

Concepción, trece de abril de dos mil veintidós.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, se inicia la tramitación de la presente causa Rol T-484-2021, de ingreso de este Juzgado del Trabajo, la que se inicia a folio 2 con denuncia interpuesta por don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS RUN: 19.594.944-1, casado, empleado, domiciliado en Calle Misionero Melchor Calderón, casa N°420, Población Teniente Merino 2, Concepción. Quien legalmente representado expuso, que viene a deducir, en Procedimiento de Aplicación General, denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de la que fuere su empleadora, SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA, RUN: 76.008.735-1, también denominada EMETEL LTDA, del giro de su denominación, representada por don Ernesto Omar Molina Molina, RUN: 3.231.880-0, desconozco profesión u oficio, o por quien lo subrogue o reemplace en el cargo en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del código del trabajo, todos con domicilio en Calle Marco Polo número 9067, comuna de Hualpén, y solidaria o subsidiariamente según se dirá en contra de VTR COMUNICACIONES SpA, RUN: 76.114.143-0, también denominada VTR SpA, del giro de su denominación, representada por don JOSE FRANCISCO GANA DUVAL, RUN: 13.883.133-7, desconozco profesión u oficio, o por quien los subrogue o reemplace en el cargo en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del código del trabajo, todos con domicilio en Calle Apoquindo 4800 1, 2 comuna de Las Condes. Lo anterior, de acuerdo con los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer: I.- COMPETENCIA, CADUCIDAD, PREFACIO. 1.1.- Que prestó sus servicios para su entonces empleador en la comuna de Concepción, en calidad, de "Técnico Ayudante Multiservicios". Por lo anterior, conforme lo dispone el artículo 423 del Código del ramo, en concordancia con el artículo 420 letra a) del mismo texto legal, V.S. detenta la competencia territorial y debido a la materia para conocer de la cuestión que se plantea a través de la presente demanda; lo anterior por cuanto los servicios laborales fueron prestados en la comuna de Concepción la cual está bajo la competencia del juzgado laboral de dicha ciudad. 1.2.- Así mismo, prestó sus servicios para la empresa SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA, en adelante EMETEL LTDA, hasta el día 31 de mayo del 2021 fecha en que fue despedido. Por tanto, atendido el artículo 489 y 168 respectivamente del código del trabajo y lo dispuesto en el artículo 8 de la ley 21.226 que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, la presente demanda se encuentra deducida dentro de plazo. II.- DE LOS HECHOS: 1.- De la relación laboral y su término. Con fecha 05 de diciembre del año 2019, suscribió contrato de trabajo a plazo durante 3 meses, que mutó a indefinido con su ex empleadora EMETEL LTDA. debiendo desarrollar la labor de Técnico ayudante multiservicios, cargo que con el paso del tiempo cambió a Técnico Multiservicios, todo esto prestando servicios para la empresa mandante VTR SpA. En cuanto a sus remuneraciones, estas eran variables, con un sueldo base equivalente al sueldo mínimo, al cual se le sumaban bonos por producción y calidad de trabajo, algunos definidos por tablas de puntajes establecidas por el empleador y otros que fueron explicados de forma verbal. Las últimas 3 remuneraciones fueron de la suma de \$789.530, \$840.000, \$1.390.313, los meses de marzo, abril y mayo respectivamente. Por tanto, para los efectos legales, su última remuneración mensual asciende a la suma de \$1.140.614.- Su jornada de trabajo, según contrato era de 45 horas semanales distribuida de lunes a sábado, con algunos turnos predefinidos. Al hacer ingreso a la empresa me entregaron un anexo de contrato en el cual habilitaba las horas extras con duración de tres meses, aunque por las características del trabajo siempre la jornada se extendía más allá del horario fijado. Sus funciones, como ya mencionó, se referían a realizar el servicio de Técnico Multiservicios abocado a telecomunicaciones, específicamente al área de trabajos domiciliarios, tanto instalaciones, reparaciones y bajas de servicio, donde se realizaba trabajos en altura y también conducción. Su jefatura directa eran supervisores, don Daniel Solorza y don Sergio Ramírez, también existía un contacto directo con la jefa de proyecto Margarita Luna, el gerente de operaciones Gonzalo Aburto y jefe zona sur



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

Alejandro Pizarro. 2.- De la terminación del contrato de trabajo. Con fecha 08-06-2021, al volver a sus funciones finalizado un periodo de 12 días con licencia médica fue llamado a la oficina del jefe Alejandro Pizarro, en la que se encontraba él, el gerente de operaciones Gonzalo Aburto y el supervisor Sergio Ramírez. En la reunión se me señala que se encuentro despedido por “falta gravísima al contrato”, debido al contenido que tenía en sus redes sociales específicamente la red TIK TOK, luego de lo cual se le solicita firmar una carta de despido la cual señalaba la causal 160 art. 7 del código del trabajo y para su sorpresa venía indicando una fecha anterior, esto es, 31.05.2021.- Sucedió esto, señaló a la jefatura que a él no se le notificó de ninguna forma su desvinculación de la empresa. Al ver la causal de despido, le señaló que en ninguna parte de su contrato o en el reglamento interno se mencionaba algo acerca de redes sociales, fotografías o videos, además pidió que se le indicara cual era el incumplimiento al contrato ya que no estaba en la carta que se le solicitaba firmar, simplemente se le estaba desvinculando por subir contenido a sus redes sociales sin existir ningún tipo de conversación anterior, llamado de atención, ni amonestación escrita o verbal previa al despido. Disconforme con lo ocurrido, procede a explicarle a don Alejandro Pizarro, que, si le quería desvincular con esa premisa, que lo hiciera por alguna causal clara o por motivos de la empresa, ya que nadie sabía explicarle cual fue su incumplimiento, y considerando además que su productividad y calidad de trabajo siempre fueron consideradas buenas y reconocidas constantemente. A esto, Alejandro Pizarro dice que cambiará entonces el motivo de su despido para regularizar el tema, y tras esto, procede a escribir en su computador, imprimir una hoja, pasármela doblada sin permitirme leer y pidiéndome firmar. Con estos hechos procedió a tomar la hoja, girarla y ver el contenido, viendo que era exactamente la misma carta, sin modificar, por lo que procede a decirle que no podía firmar el documento sin asesoría legal, y que la práctica que acababa de realizar no era ética, tras esto le alza la voz y me indica que estaba despedido y que se retirara de ese lugar. Posterior a esto, hizo entrega de todos sus implementos de trabajo y se retiró de la empresa. De esta forma, se le negó su carta de despido. Para todos los efectos legales, la fecha de la notificación verbal de su desvinculación ocurrió el 08-06-2021.- Después de lo sucedido, presenté reclamo a la Inspección del Trabajo, y posteriormente se comunicó con el área de recursos humanos de la empresa para firmar la carta de despido y coordinar el pago del finiquito. Finalmente, firmé la carta de despido el día 10 de Junio de 2021 y el finiquito lo firmé con “reserva de derechos” con fecha 14 de Junio de 2021, éste último siendo pagado el mismo día. 3.- Antecedentes al despido e indicios de vulneración denunciada. En sus funciones de Técnico Multiservicios debía trabajar realizando operaciones técnicas de carácter domiciliarias, tales como instalaciones y configuración de equipos, reparaciones y bajas de servicios. Debido al carácter del trabajo que realizaba, siempre fue difícil cumplir con el horario de salida, ya que, por motivos ajenos a él no podía salir a la hora, sino que mucho después, no podía simplemente dejar a medias al cliente y la ejecución del trabajo e irse. Algunos de ejemplos de esto era que existían domicilios con complicaciones para implementar los servicios (ductos obstruidos, domicilios de grandes dimensiones), lentitud de la plataforma para activar los equipos y caídas prolongadas del sistema interno de la empresa, específicamente la plataforma llamada Andes junto a sus componentes (TOA, GSA y WIS). Producto de no poder cumplir con los horarios de salida, la empresa siempre tuvo una actitud negativa cuando él escribía la hora de término de la jornada laboral en los libros de asistencia. En varias ocasiones le llamaron la atención verbalmente por registrar el horario de salida real. Esto paso a mayores cuando llegaron al punto de solicitarle falsear las horas, incluso cuando los registros de la aplicación móvil mostraban el horario de finalización de la última actividad que era mucho más tarde. Específicamente la jefa de proyecto Margarita Luna más de una vez se preocupó de estar a su lado para verificar que firmara a la hora especificada por el contrato según el turno, esto podía ser a las 17:30 u 19:00 horas. Sumado a lo anterior, tampoco se le permitía firmar los días domingos y festivos trabajados. Cuando estos días fueron firmados para dejar registro en el libro de asistencia, periódicamente era escrito por terceras personas encima de lo que yo registraba, escribían con un lápiz grafito la palabra “error”, todo esto sucedía a pesar de que existían los registros digitales tanto de las actividades realizadas en el día respectivo festivo o



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

domingo, como también en los informes que entregaba la jefatura describiendo los turnos correspondientes a los días festivos. Producto de que le solicitaba trabajar días festivos, la empresa asignaba como día de descanso el sábado o lunes de la siguiente semana, es decir, se daba un descanso para después de 13 o 14 días del último día libre, sujeto a la disponibilidad de la empresa. El pago del bono denominado como “semana corrida”, siempre se señaló verbalmente que sería pagado solo si el técnico cumplía con la meta de producción fijada, de lo contrario solo era pagado el ítem correspondiente a “compensación día festivo”. Considerando muchos factores que detalla (pocos días de descanso, constante hostigamiento por parte de mi jefatura en cuanto a los horarios de trabajo, al roce continuo de clientes insatisfechos con el servicio de la empresa mandante, personas conectadas ilegalmente a la red las cuales se me exigía desconectar por contrato a pesar de que estuviera comprometida mi integridad física y mental, incluso recibiendo amenazas), inicié con inestabilidad física y emocional que desencadenó en él un gran estrés, teniendo que acudir a un médico psiquiatra, el cual luego de su evaluación le suscribió algunos medicamentos y reposo. El día miércoles 26 de mayo de 2021 se encontraba con algunos síntomas relacionables con COVID-19, por lo que tuve que dirigirse a un centro asistencial donde se procedió a tomarme un examen PCR y debido a esto se gestionó una licencia médica con duración de 4 días, mientras se esperaba el resultado de el examen el periodo de reposo de la licencia fue extendido por 8 días más, pese a que el resultado del PCR fue negativo, se encontraba con problemas respiratorios que ameritaban unos días más de reposo. Luego del periodo de 12 días fuera de su trabajo por las razones ya mencionadas, al reincorporarse a sus labores, se encuentra con la sorpresa de la notificación que se encontraba despedido hace varios días y vigente mi licencia médica, sin haberse dado aviso y con toda la problemática de la finalización de su contrato ya señalada anteriormente. Incluso la actitud de su empleador sorprende como poco objetiva. Fue la propia mandante VTR quien en el mes de Mayo 2021 le otorgó un bono de \$500.000 por concepto de “Premio VTR” donde se reconoce su buen desempeño técnico. Al volver de su licencia que terminaba el 06 de Junio de 2021, es que le notifica que está despedido, le llama la atención que esta carta de aviso de término de contrato es a contar de fecha 31-05-2021, esto es, vigente su licencia médica. Dicha carta informaba lo siguiente: *“De mi consideración: Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa por haber incurrido en la causal de caducidad del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N°7, del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (sic). En efecto, el día sábado pasado fuimos advertidos por nuestro mandante, otros trabajadores y diversos clientes que estaba circulando en la plataforma social denominada TIK TOK...”*. Así las cosas, sin fundamento alguno, vigente mi licencia médica, se le despide sin derecho a indemnización alguna. Desde ya, indica que simplemente su empleador realizó una diferencia arbitraria en su persona para con sus pares, por el simple hecho de encontrarse con licencia médica, incluso llegando al extremo de fecharla vigente su reposo para los efectos de evitar que se cumpliera el periodo para adicionar un año más de indemnización por años de servicio.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO: 1.- GARANTÍA VULNERADA: 1.1.- DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN A LA IGUALDAD EN EL TRABAJO. El acto del despido por la causal invocada por mi empleador, esto es , incumplimiento grave, negándome el pago de sus más básicas indemnizaciones laborales y la verdadera persecución que sufrió el mismo día de su despido para efecto que firmara la carta, la cual contiene un contenido absolutamente injurioso, importan necesariamente la transgresión de sus derechos fundamentales y garantía contemplada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, esto es el derecho a la no discriminación, que se encuentra recogido también en el artículo 2 del Código del Trabajo. Como ya se ha expuesto, su despido encubre un acto flagrante discriminatorio debido a su salud. En efecto, en su categoría y labores asignadas como Técnico Ayudante Multiservicios fue el único trabajador despedido, efectuando su empleador diferencias arbitrarias con sus pares. Por su parte, el artículo 19 N°16 de la carta fundamental establece 16° la garantía de “libertad de trabajo y su protección”. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Al respecto, el Artículo 2º, del código del trabajo, señala que: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona... Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*. La noción de discriminación laboral no es sino la expresión particular en el ámbito de las relaciones laborales de lo que se conoce genéricamente como discriminación, esto es, la idea de un tratamiento desigual sin justificación, esto es, que carece de una fundamentación objetiva y razonable que permita entender el por qué y la finalidad de la desigualdad. De este modo, a partir de las ideas generales de igualdad jurídica y discriminación, es posible conceptualizar la discriminación laboral como toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política o cualquier otro que se considere injustificado, y que tenga por objeto alterar o anular, la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El derecho a la no discriminación asegura la plena vigencia del derecho a la igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o la prestación de un servicio determinado. Por lo anterior, todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad, como son, en términos generales, las que se basan en aspectos tales como la nacionalidad, el idioma, el sexo o la religión o cualquier otro criterio no permitido expresamente, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos. La relevancia del derecho a la no discriminación explica y justifica su reconocimiento de carácter supranacional, siendo consagrado ampliamente en diversos instrumentos internacionales, tales como, El artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en virtud del cual *“cada hombre goza de los derechos y libertades establecidos en esta Declaración, sin tener en cuenta diferencia de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”*. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 establece, en su artículo 26, una prohibición amplia de no discriminación. De igual forma, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece, en su artículo 2.2., que *“Los Estados que son parte de él se obligan a garantizar el ejercicio de los derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra naturaleza, nacionalidad y origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”*. Artículo 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, prohíbe realizar cualquier diferencia. Sin embargo, esta fórmula también expresa un concepto de discriminación y pone énfasis en lo inadmisibles que resulta hacer diferencias arbitrarias e injustificadas en el trato de los ciudadanos, incluso en el ámbito laboral. Por otra parte, en un contexto laboral, el Convenio N°. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su artículo 1 que ésta comprende: *“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”*. Esta definición es importante, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. No se trataba tan sólo de evitar la discriminación a fin de garantizar a todas las personas la posibilidad de obtener empleo, sino también evitar las dificultades que



podieran afectar a los trabajadores durante la relación laboral. Se adopta, por lo tanto, como criterio, las consecuencias objetivas de las medidas discriminatorias, situación que permite afirmar que las discriminaciones indirectas y fenómenos tales como la segregación profesional está dentro del ámbito de aplicación del Convenio. El artículo 485 del Código del Trabajo dispone que se aplicará el procedimiento de tutela, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2°, teniendo presente que, frente a la invocación de un criterio de diferenciación en razón de la salud, debe aplicarse esta disposición a la luz del mandato amplio del artículo 19 N° 16 inciso 3 de la constitución, para calificar la existencia o no de un acto de discriminación. Así también, para los efectos legales que procedan indicamos que, con el despido, el empleador vulneró la garantía de todo trabajador amparada en el artículo 19 N° 16 de la constitución política, esto es, la libertad de trabajo y su protección. Artículo que concede la denuncia. Finalmente, el artículo 489 del Código del Trabajo, dispone que en caso de acogerse la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168, y adicionalmente, a una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a once meses de la última remuneración mensual, lo cual opto y solicitaré en la parte petitoria. Así mismo indico que al ser dos garantías cuya vulneración se denuncia, se solicita se conceda la demanda por vulneración de ambas o cada una de ellas según establezca.

2.- RESUMEN E INDICIOS SUFICIENTES DE LA LESIÓN DE GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. En la especie, debe considerarse como indicios de la vulneración denunciada con ocasión del despido, los siguientes:

1. PRIMER INDICIO: Que sufrió sobrecarga laboral y su empleador le solicitó falsear las horas trabajadas, incluso cuando los registros de la aplicación móvil mostraban el horario de finalización de la última actividad que era mucho más tarde. Específicamente la jefa de proyecto Margarita Luna más de una vez se preocupó de estar al lado suyo para verificar que firmara a la hora especificada por el contrato según el turno, esto podía ser a las 17:30 u 19:00 horas.
2. SEGUNDO INDICIO: No se le permitía firmar los días domingos y festivos trabajados. Cuando estos días fueron firmados para dejar registro en el libro de asistencia, periódicamente era escrito por terceras personas encima de lo que yo registraba, escribían con un lápiz grafito la palabra “error”, todo esto sucedía a pesar de que existían los registros digitales tanto de las actividades realizadas en el día respectivo festivo o domingo, como también en los informes que entregaba la jefatura describiendo los turnos correspondientes a los días festivos.
3. TERCER INDICIO: Luego del periodo de 12 días fuera de su trabajo por las razones ya mencionadas, al reincorporarse a sus labores, se encuentro con la sorpresa de la notificación que se encontraba despedido hace varios días y vigente su licencia médica, sin haberse dado aviso previo. Lo anterior generó diferencias arbitrarias con sus pares.
4. CUARTO INDICIO: Que la causal de despido fue por “falta gravísima al contrato”, debido al contenido que tenía en sus redes sociales específicamente la red TIK TOK. Dicha causal es injustificada y la medida no proporcional.
5. QUINTO INDICIO. El tenor de la carta es injurioso.

III.- DEL RÉGIMEN EN SUB CONTRATACIÓN Y DE LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA MANDANTE VTR COMUNICACIONES SPA. Su trabajo se efectuaba en régimen de subcontratación laboral. Como ha expuesto anteriormente fue contratado por EMETEL LTDA., para ejercer el cargo de Técnico Multiservicios en servicios para la empresa mandante VTR COMUNICACIÓN SPA., en la región del Biobío. Entre las demandadas existe un acuerdo contractual para que la primera ejecute, con sus trabajadores las labores de obras en terreno para la segunda. En consecuencia, estamos en presencia de un trabajo prestado bajo el régimen de subcontratación laboral, siendo las demandadas EMETEL LTDA y VTR SPA, obligadas a responder de manera subsidiaria o solidariamente, según acredite la mandante haber ejercido o no su derecho de información y retención. Así las cosas, en subsidio de acreditarse por parte de VTR SPA el haber ejercido sus derechos antes citados, la demandamos en su calidad de subsidiariamente responsable según lo preceptuado por el artículo 183 B del Código del Trabajo: *“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que*



afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo”. IV.- DE LA SANCIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO: Sin perjuicio, de que en el primer otrosí se expondrá latamente los argumentos para que se acoja este acápite, a lo cual se remite dándolos por íntegramente reproducidos en estas líneas, adelanta, que a la época de su despido verbal de fecha 08-06-2021, su empleador le adeudaba pagos previsionales, llevándole a sufrir daño previsional por no pago íntegro de horas extras, y prestación semana corrida montos que no le fueron pagado en forma íntegra y oportuna los cuales son imponibles. En adelante expondré el detalle que se me adeuda. 1.- Deuda por concepto de horas extras: En adelante expondrá la deuda que mantiene su empleador por pago incompleto de horas extras. tazando el valor unitario en \$3.709.- Agrega luego una tabla con detalle de horas extras adeudadas, del siguiente tenor: HORAS EXTRAS Diferencia adeudada NOVIEMBRE 2020 \$44.508.- DICIEMBRE 2020 14 \$51.926.- ENERO 2021 16 \$59.344.- FEBRERO 2021 20 \$74.180.- MARZO 2021 28 \$103.852.- ABRIL 2021 17 63.053.- MAYO 2021 17 63.053.- TOTAL 124 \$459.916.- 2.- Por concepto de semana corrida. La semana corrida está regulada en el artículo 45 del Código del Trabajo, norma que indica que “el trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana”. Añade “que igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación con la parte variable de sus remuneraciones”. Cabe indicar que “no se considerarán para los efectos de las hipótesis anteriores las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras”. “El sueldo diario de los trabajadores incluirá lo pagado en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita”. De lo transcrito surge que el beneficio de la semana corrida surgió para proteger originalmente a aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día respecto de aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. Así la ley lo que hace es establecer un beneficio que no es otro que el de obtener una remuneración en dinero por los domingos y festivos, con lo que se le adeuda por este concepto las sumas siguientes, agregando luego un detalle en los términos siguientes: HORAS EXTRAS Diferencia adeudada NOVIEMBRE 2020, 12 horas extras \$44.508.-; DICIEMBRE 2020, 14 horas extras, \$51.926.-; ENERO 2021, 16 horas extras \$59.344.-; FEBRERO 2021, 20 horas extras \$74.180.-; MARZO 2021, 28 horas extras \$103.852.-; ABRIL 2021, 17 horas extras, 63.053.-; MAYO 2021, 17 horas extras 63.053.- TOTAL 124 \$459.916.- El objetivo es favorecer el descanso efectivo de los trabajadores en dichos días. El beneficio es aplicable tanto a los trabajadores que perciben remuneración diaria fija y también los que perciben sueldo mensual y remuneraciones variables diarias. Ahora bien, el tratamiento que se les da para efectos de calcular la remuneración que obtendrán por los domingos y festivos, es diferente. En efecto, en el caso de los remunerados exclusivamente por día, se hará en función del promedio de lo ganado diariamente, y en el segundo caso – en el de aquellos que tienen una remuneración mixta – el promedio será en relación únicamente a la parte variable de sus remuneraciones. Así por concepto de semana corrida, su empleador le adeuda, e inserta siguiente detalle: Mes/Monto



adeudado: nov-20 \$36.489 dic-20 \$45.328 ene-21 \$30.950 feb-21 \$27.564 mar-21 \$40.512 abr-21 \$17.989 may-21 \$30.781 TOTAL \$229.613. Por tanto, al no haber pagado su empleador en tiempo y forma sus horas extras, y prestación de semana corrida las cuales son para todos los efectos imponible, tampoco ha pagado en forma íntegra y oportuna mis cotizaciones previsionales por los meses antes individualizados por lo que solicito aplique la sanción de nulidad de su despido, en atención al artículo 162 del código del trabajo y según el petitorio de esta demanda. V.-DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS. A la fecha de presentación de esta demanda, su empleador hizo entrega y pago de su finiquito, según detalle en finiquito ratificado ante notario: 1.- Firmó finiquito con fecha 14.06.2021 en que se le pagaron solo el siguiente estipendio: Vacaciones proporcionales: \$ 320.328.- En dicho acto se reservó derechos según el siguiente tenor: *“Me reservo derechos para demandar, relación laboral, despido injustificado, nulidad, cobro de prestaciones, tutela laboral, daño moral, accidente de trabajo y enfermedad laboral, invalidez, devolución AFC, diferencia finiquito y demás derechos que precedan”*. En virtud de lo expuesto en el presente libelo, viene en demandar los siguientes conceptos y prestaciones: 1. Que con ocasión de su despido su empleador ha vulnerado sus derechos fundamentales como trabajador a la no discriminación en razón de salud e igualdad laboral. 2. Que hasta el último día de trabajo y con ocasión de mi despido se vulneró además su derecho a la integridad física, psíquica y dignidad de la persona conforme lo establece el artículo 19 N°1 de la CPR. 3. La suma de \$12.546.754.- por concepto de indemnización adicional equivalente a 11 meses del promedio de las 3 últimas remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° parte final del Código del Trabajo, o la suma que su Ssa., determine conforme al derecho y al mérito del proceso. 4. La suma de \$2.281.228.- por concepto de indemnización por años de servicio 10 correspondiente a 1 año 6 meses) 5. La suma de \$1.140.614.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. 6. La suma de \$1.824.982.- por concepto de recargo legal de 80% según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el 489 del mismo cuerpo legal. 7. La suma de \$ 100.000.- de bono pendiente de pago correspondiente a premio de \$500.000.- del mes de mayo del año 2021.- 8. La suma de \$459.916.- por concepto de horas extras impagas. 9. Por concepto de semana corrida, la suma de \$229.613.- 10. Que por aplicación del artículo 162 del código del trabajo su DESPIDO ES NULO y se ordena a la demandada pagar mis remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación de convalidación al trabajador a razón de \$1.140.614.- mensuales. 11. Todas las sumas demandadas según se indica, o la suma mayor o menor que establezca US. conforme al mérito del proceso. 12. Respectivos reajustes, intereses desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha del pago efectivo, de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo. 13. Las costas de la causa cuyo monto y cuantía deberá determinar este Tribunal en la sentencia definitiva. Por tanto, y en conformidad a dispuesto en los artículos 2, 446, 485, 489, 490, del Código del Trabajo, ruega tener por interpuesta en Procedimiento de Aplicación General, denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de quien fuera su empleador SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA del giro de su denominación, representada por don Ernesto Omar Molina Molina, RUN: 3.231.880-0, desconozco profesión u oficio, o por quien lo subroge o reemplace en el cargo en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del código del trabajo, todos con domicilio en Calle Marco Polo número 9067 comuna de Hualpén, y solidaria o subsidiariamente según se dirá en contra de VTR COMUNICACIONES SPA del giro de su denominación, representada por don JOSE FRANCISCO GANA DUVAL, RUN: 13.883.133-7, desconoce profesión u oficio, o por quien los subroge o reemplace en el cargo en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del código del trabajo, todos con domicilio en Calle APOQUINDO 4800 1, comuna de Las Condes, solicitando además a US. admitirla a tramitación, citar a las partes a la audiencia preparatoria, llamar a las partes a conciliación, recibir la causa a prueba, fijar fecha para la audiencia de juicio y, en definitiva, acoger esta demanda en todas sus partes, declarando y ordenando el pago de: 1. Que con ocasión de su despido su empleador ha vulnerado sus derechos fundamentales como trabajador a la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

NO DISCRIMINACIÓN EN RAZON DE SALUD E IGUALDAD LABORAL. 2. Que hasta el último día de trabajo y con ocasión de su despido se vulneró además su derecho a la integridad física, psíquica y dignidad de la persona conforme lo establece el artículo 19 N°1 de la CPR. 3. La suma de \$12.546.754.- por concepto de indemnización adicional equivalente a 11 meses del promedio de las 3 últimas remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° parte final del Código del Trabajo, o la suma que su Ssa., determine conforme al derecho y al mérito del proceso. 4. La suma de \$2.281.228.- por concepto de indemnización por años de servicio correspondiente a 1 año 6 meses) 5. La suma de \$1.140.614.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. 6. La suma de \$1.824.982.- por concepto de recargo legal de 80% según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el 489 del mismo cuerpo legal. 7. La suma de \$ 100.000.- de bono pendiente de pago correspondiente a premio de \$500.000.- del mes de mayo del año 2021.- 8. La suma de \$459.916.- por concepto de horas extras impagas. 9. Por concepto de semana corrida, la suma de \$229.613.- 10. Que por aplicación del artículo 162 del código del trabajo su despido es nulo y se ordena a la demandada pagar mis remuneraciones y demás prestaciones consignadas 11 en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación de convalidación al trabajador a razón de \$1.140.614.- mensuales. 11. Todas las sumas demandadas según se indica, o la suma mayor o menor que establezca US. conforme al mérito del proceso. 12. Respectivos reajustes, intereses desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha del pago efectivo, de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo. 13. Las costas de la causa cuyo monto y cuantía deberá determinar este Tribunal en la sentencia definitiva.

Que, en el primer otrosí, el actor deduce en subsidio de lo principal, demanda por despido injustificado, indebido o improcedente en contra la que fuere su empleadora, todos ya individualizados, de acuerdo a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer. Además de la exposición de los hechos, el derecho y de los perjuicios señalada en lo principal, que por razones de economía procesal y a fin de evitar repeticiones innecesarias da por reproducidos en su integridad, fundamos esta demanda subsidiaria en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho: 1- DE LOS HECHOS: Que con fecha 31-05-2021 don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS fue despedido, luego de haber estado 12 días con licencia médica con síntomas atribuibles a Coronavirus. La carta de despido indica lo siguiente: *“De mi consideración: Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa por haber incurrido en la causal de caducidad del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N°7, del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Los hechos que fundan la causal invocada se refieren a la infracción gravísima al vínculo de subordinación y dependencia y a los principios de buena fe y de cumplimiento de los contratos establecidos en los articulo 1545 y 1546 del Código Civil, según se pasa a detallar. En efecto, el sábado pasado fueron advertidos por nuestro mandante, otros trabajadores y diversos clientes que estaba circulando en la plataforma social denominada TIK TOK, un video corto editado por ud., con el nombre de TIODELCABLE, y con referencia “lo que llamamos los del cable” en que se refería en forma desmedida, ridiculizando, burlando y haciendo mofa de las funciones que se cumplen como técnico o ayudante técnico de la empresa que represento”. De esa forma, se decía y se señalaba claramente que su empleadora buscaba diversas excusas para no pagar sus remuneraciones en forma oportuna y completa, lo que es de una falsedad total. Así, se señalaba que todos los errores del trabajador y eventuales casos fortuitos eran para que el trabajador trabajara gratis para pagarle todo a la empresa. Lo anterior, es un grave atentado al principio de buena fe que debe reinar en toda relación contractual, mas aun, en la que constituye un vínculo de subordinación y dependencias, y además, tratándose de un trabajador como Ud. Lo anterior, es un grave atentado al principio de buena fe que debe reinar en toda relación contractual, más aun, en la que constituye un vínculo de subordinación y*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

dependencias, y además, tratándose de un trabajador como Ud, respecto del cual jamás ha trabajado gratis para pagarle nada a la empresa, como lo sostiene en el video corto por ud. editado. El video, además, muestra su rostro y no cabe duda alguna que las referencias de ese video son para su empleador, a quien, además, debe respeto y fidelidad en sus funciones, como elementos de la buena fe contractual. Ello ha provocado, además, grave perjuicio a la imagen de la empresa, a las funciones de los demás trabajadores, crea una falsa imagen a los clientes y a nuestro mandante. También en la misma fecha nos hemos percatado de otros 2 videos cortos subidos a la misma plataforma. En uno de ellos se muestra el siguiente comentario "Cliente: VTR vale callampa!!" "La tele se pixelea y el internet se cae" En el otro video aparece "Jefe!! Le pegue un rayoncito a la camioneta de la empresa Le prometo que ni se nota" Posteriormente mostrando siguiente imagen camioneta Emetel que se encuentra siniestrada en Marcopolo #9067 Hualpén. Todos estos actos, ocasiona perturbaciones en el funcionamiento normal de la empresa, y erosiona gravemente la relación de confianza que debe existir entre las partes, razón por la cual se rompe definitivamente el vínculo contractual. Sin perjuicio de lo expuesto en lo principal de esta presentación, esta parte niega todos y cada uno de los hechos imputados hacia mi persona y descritos en la carta de despido, siendo cargo de la empresa probar las razones de hecho que redacta para fundar la desvinculación. Jamás ha incumplido ninguna cláusula de su contrato de trabajo ni tampoco regla alguna del reglamento interno de la empresa. Tampoco ha descuidado bajo ningún respecto su puesto de trabajo ni sus labores. No obstante, la particular escritura de la carta de despido, de su sola lectura parece que fuera mentira, ya que no existe ningún incumplimiento que se le impute, pues se limita a señalar sobre los videos que sube a sus redes sociales. Respecto del video que subió a su red social TIK TOK que se menciona en la carta de despido sobre comentario "Cliente: VTR vale callampa!!" "la tele se pixelea y el internet se cae" (sic), paso a describirlo: En un ánimo humorístico propio de esta red social y para fines familiares, se ve imagen pixelada de un televisor en donde agrego la siguiente frase "Cliente: VTR vale callampa!! La tele se pixelea y el internet se cae" (sic); esto mientras se escucha que técnico le dice al cliente: ¿sigue moviéndolo, eso te pasaba cierto?, el cliente le responde: "sí, y no y oye, hay día en que se pone los cuadrados así así", esto último mientras aparece en imagen del video. Después, la imagen muestra un cable con desperfectos mientras se ve el siguiente texto encima de la imagen: "Técnico: Creo que pillamos al culpable...", y se ve dos emoticones indicando perros y patitas de perro. Esto insinuando que el perro de la casa muerde el cable. Respecto al otro video que subió a mis redes sociales que se menciona en la carta de despido que cita "Jefe!! Le pegue un rayoncito a la camioneta de la empresa Le prometo que ni se nota", pasa también a describirlo: Con la canción de fondo Rasputin de Boney M. en la primera imagen del video figura texto que dice: "Jefe!! Le pegué un rayoncito a la camioneta de la empresa. Le prometo que ni se nota...". Seguido de esto figura foto de camioneta. Con esta imagen se exhibe el texto: La Ñamioneta de Ñtr. La conducta de EMETEL LTDA guiada por su mandante VTR SPA, es absolutamente abusiva pues en forma arbitraria y sin mediar una real investigación de fondo decidió sin más, despedirle sin amonestación alguna, sin dar oportunidad de revisar los antecedentes respectivos y sin mediar investigación y sin sufrir daño alguno por mi actuar que estaba dentro de mi círculo familiar y red de amigos.

2.- DEL DERECHO. El profesor Gamonal en su obra Manual del Contrato de Trabajo (tercera edición 2012 editorial Legal Publishing Chile pág. 285) dispone que la causal del artículo 160 N 7 consta de los siguientes requisitos: a) Se trata de un incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo, el cual incorpora además del contrato las establecidas en leyes y reglamentos. Respecto al reglamento interno, el profesor Gamonal señala que este no puede estatuir obligaciones a este respecto ya que emana de la voluntad unilateral del empleador. b) El incumplimiento debe ser grave, es decir de un peso o entidad considerable que afecte la continuidad del contrato. c) El incumplimiento debe ser injustificado, esto es que el incumplimiento debe ser producto de dolo o culpa grave del trabajador. d) La decisión de despedir debe ser con proporcionalidad. En efecto, el despido sin derecho a indemnización alguna es la más grave sanción del ordenamiento jurídico laboral, razón por la cual tanto la doctrina como la jurisprudencia han señalado que no se trata de cualquier tipo de



incumplimiento, sino que este debe ser de gran entidad e importancia, de una magnitud tal que afecte la continuidad del contrato y que además, esta medida debe ser adoptada con proporcionalidad, es decir, la causa debe ser razonablemente proporcional. Al respecto, la jurisprudencia se ha pronunciado de la siguiente manera: *“El incumplimiento del trabajador debe ser de tal naturaleza y entidad que debe producir un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa”* (Corte de Apelaciones de Santiago, 14 de noviembre de 2014, Rol 610-2014). Así mismo, en fallo de la Cuarta Sala de la Corte Suprema del 17 de noviembre de 2008, Rol 5635- 2008, se argumentó que: *“Para que se configure la causal de despido en estudio (Nº7 del artículo 160 del código del trabajo), se requiere de la existencia de un incumplimiento a una obligación que emane del contrato de trabajo que ha ligado a las partes. Pero, además, es necesario que éste sea grave. En efecto, la ley ha dispuesto tal exigencia, no siendo suficiente para justificar la terminación de la relación laboral cualquier falta a los deberes contractuales, se requiere que ella sea de cierta magnitud o entidad en términos tales de revestir una particular trascendencia negativa, un efecto perjudicial en el ámbito laboral de la prestación del servicio”*. En efecto, el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo, establece como causal justificativa para despedir a un trabajador sin pago de indemnización alguna, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, pero tal incumplimiento debe tener cierta gravedad, no se considera cualquier incumplimiento. La Ley laboral, a través de normas legales que encontramos dispersa en nuestro ordenamiento, le permite al empleador aplicar otras y diversas sanciones al trabajador desobediente o que realice algún acto no permitido dentro de sus funciones. Dentro de estas sanciones, el empleador puede amonestarlo, aplicarle multas y hasta despedirlo, constituyendo esto último la sanción de mayor gravedad que se le puede aplicar a un trabajador. En este escenario, la jurisprudencia ha fallado que el despido debe ser proporcional a la actividad desplegada por el trabajador y a la sanción que se le aplica privándolo de su fuente de trabajo, ya que estas sanciones son equivalentes a las penas por hacer algún tipo de comparación en materia penal. Es por ello por lo que el legislador ha sido cauteloso y riguroso en establecer las causales de terminación del contrato de trabajo de un trabajador, causales que deben ser interpretadas restrictivamente, jamás en forma extensiva. Que conforme a lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, cuando un trabajador estime que su despido ha sido indebido o injustificado, podrá recurrir al Tribunal competente a fin de que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones por término de contrato indebido o injustificado y de los correspondientes recargos legales. El fundamento para demandar lo expuesto se encuentra en lo establecido en el artículo 168 en relación con el artículo 162 y 163 del código del trabajo.

3.- RECARGO POR DESPIDO INJUSTIFICADO INDEBIDO E IMPROCEDENTE: En los términos expuestos, resulta que el despido del cual ha sido objeto es injustificado en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo, de manera que habiéndose dado término por la causal de Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, regulada en el artículo 160 número 7, corresponde que sea así declarado ordenando el pago de las prestaciones correspondientes. De esta forma, y conforme lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo en relación con lo establecido en el artículo 163, solicito que el despido sea declarado injustificado e improcedente y se ordene el pago del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio. En efecto, dicho artículo dispone: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) En un 30% si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161”*.

4.- INTERESES Y REAJUSTES. Al respecto, debe considerarse que el pago de las prestaciones e indemnizaciones



demandadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses indicados en el artículo 173 del Código del Ramo, el que establece: *“Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables”*. 5.- Sanción de la nulidad de despido. A la época de su despido verbal de fecha 08-06-2021, su empleador le adeudaba pagos previsionales, llevándole a sufrir daño previsional por no pago íntegro de horas extras, y prestación semana corrida montos que no le fueron pagado en forma íntegra y oportuna los cuales son imponibles. En adelante expondrá el detalle que se le adeuda. a.- Deuda por concepto de horas extras: En adelante expondrá la deuda que mantiene su empleador por pago incompleto de horas extras. tazando el valor unitario en \$3.709.- b.- Por concepto de semana corrida Por concepto de semana corrida, su empleador le adeuda: Mes Monto adeudado nov-20 \$36.489 dic-20 \$45.328 ene-21 \$30.950 feb-21 \$27.564 mar-21 \$40.512 abr-21 \$17.989 may-21 \$30.781 TOTAL \$229.613 Por tanto, al no haber pagado mi empleador en tiempo y forma mis horas extras, y prestación de semana corrida las cuales son para todos los efectos imponibles, tampoco ha pagado en forma íntegra y oportuna mis cotizaciones previsionales por los meses antes individualizados por lo que solicito se aplique la sanción de nulidad de su despido, en atención al artículo 162 del código del trabajo y según el petitorio de esta demanda. Respecto a la obligación de su empleador de enterar el pago de sus cotizaciones previsionales, el artículo 3 inciso 2° de la Ley N° 17.322, sobre cobranza de cotizaciones de seguridad social, establece que se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos. *“Si se Hubiere omitido practicar Los descuentos para efectos de enterar en las entidades de seguridad previsional y social, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”*. El artículo 58 del Código del Trabajo, establece que el empleador deberá deducir de las remuneraciones las cotizaciones de seguridad social. Además, el artículo 19 del Decreto Ley N o 3500 de 1980, establece en su inciso 1°, primera parte que las cotizaciones deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, señalando como plazo para este pago, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas. En virtud de los artículos citados, su empleador no ha dado cabal cumplimiento a su responsabilidad de pagar todas mis cotizaciones previsionales en tiempo y forma. Por su parte el artículo 162 del código del trabajo, en la parte pertinente señala: *“si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”*; agregando luego el actor que lo adeudado por este concepto se puede determinar en base a la tabla que inserta en los términos siguientes: “MES/AÑO HORAS EXTRAS Diferencia adeudada NOVIEMBRE 2020 12 \$44.508.- DICIEMBRE 2020 14 \$51.926.- ENERO 2021 16 \$59.344.- FEBRERO 2021 20 \$74.180.- MARZO 2021 28 \$103.852.- ABRIL 2021 17 63.053.- MAYO 2021 17 63.053.- TOTAL 124 \$459.916”. 6.- DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS. A la fecha, mi empleador solo ha pagado su feriado proporcional. En virtud de lo anterior, me adeuda los siguientes conceptos: 1. Que mi despido es injustificado, indebido e improcedente. 2. La suma de \$2.281.228.- por concepto de indemnización por años de servicio correspondiente a 1 año 6 meses) 3. La suma de \$1.140.614.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. 4. La suma de \$1.824.982.- por concepto de recargo legal de 80% según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el 489 del mismo cuerpo legal. 5. La suma de \$ 100.000.- de bono pendiente de pago correspondiente a premio de \$500.000.-



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

del mes de mayo del año 2021.- 6. La suma de \$459.916.- por concepto de horas extras impagas. 7. Por concepto de semana corrida, la suma de \$229.613.- 8. Que por aplicación del artículo 162 del código del trabajo mi despido es nulo y se ordena a la demandada pagar mis remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación de convalidación al trabajador a razón de \$1.140.614.- mensuales. 9. Todas las sumas demandadas según se indica, o la suma mayor o menor que establezca US. conforme al mérito del proceso. 10. Respetivos reajustes, intereses desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha del pago efectivo, de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo. 11. Las costas de la causa cuyo monto y cuantía deberá determinar este Tribunal en la sentencia definitiva. Por tanto, en mérito de lo expuesto, lo prescrito en los artículos 161, 162, 168, 173 del Código del Trabajo y demás normas pertinentes; ruega se sirva tener por deducida en subsidio de lo principal, demanda por despido injustificado, indebido o improcedente en contra de la que fuera su empleadora SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA., RUN 76.008.735-1, giro de su denominación, representada por don Ernesto Omar Molina Molina, RUN: 3.231.880-0, desconozco profesión u oficio, o por quien lo subrogue o reemplace en el cargo en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del código del trabajo, todos con domicilio en Calle Marco Polo número 9067 comuna de Hualpén, y solidaria o subsidiariamente según se dirá en contra de VTR COMUNICACIONES SPA, RUN 76.114.143-0, del giro de su denominación, representada por don JOSE FRANCISCO GANA DUVAL, RUN: 13.883.133-7, desconozco profesión u oficio, o por quien los subrogue o reemplace en el cargo en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del código del trabajo, todos con domicilio en Calle APOQUINDO 4800 1, comuna de Las Condes, solicitando además a US. admitirla a tramitación, citar a las partes a la audiencia preparatoria, llamar a las partes a conciliación, recibir la causa a prueba, fijar fecha para la audiencia de juicio y, en definitiva, acoger esta demanda en todas sus partes, declarando y ordenando el pago de: 1. Que su despido es injustificado, indebido e improcedente. 2. La suma de \$2.281.228.- por concepto de indemnización por años de servicio correspondiente a 1 año 6 meses) 3. La suma de \$1.140.614.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. 4. La suma de \$1.824.982.- por concepto de recargo legal de 80% según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el 489 del mismo cuerpo legal.- 5. La suma de \$ 100.000.- de bono pendiente de pago correspondiente a premio de \$500.000.- del mes de mayo del año 2021.- 6. La suma de \$459.916.- por concepto de horas extras impagas. 7. Por concepto de semana corrida, la suma de \$229.613.- 8. Que por aplicación del artículo 162 del código del trabajo su despido es nulo y se ordena a la demandada pagar sus remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación de convalidación al trabajador a razón de \$1.140.614.- mensuales. 9. Todas las sumas demandadas según se indica, o la suma mayor o menor que establezca US. conforme al mérito del proceso. 10. Respetivos reajustes, intereses desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha del pago efectivo, de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo. 11. Las costas de la causa cuyo monto y cuantía deberá determinar este Tribunal en la sentencia definitiva.

SEGUNDO: Que, en cuanto al demandado principal, comparece don MAURICIO DUQUE GONZALEZ, abogado, en representación en calidad de mandatario judicial de SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA LIMITADA – EMETEL LTDA, Rut N° 76.008.735-1 persona jurídica del giro de su denominación, en los autos. Quien señala, que dentro de la oportunidad procesal respectiva y de conformidad con lo que señala el artículo 452 del Código del Trabajo, viene en contestar la infundada denuncia de tutela laboral interpuesta en contra de su representada, por don Felipe Ignacio Carrillo Ramos, a fin de que se rechace en todas sus partes, con costas. Por las siguientes razones de hecho y de derecho. 1.- Es efectivo que el trabajador demandante don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS ingresó a prestar servicios personales bajo vinculo de subordinación y dependencia de su representada el día 05 de diciembre de 2019, desempeñando las



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

funciones de técnico ayudante multiservicios, cuya función se describe en el contrato de trabajo y en los anexos respectivos. 2.- No es efectivo que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo alcanzara la suma de \$ 1.140.614, pues la suma de las remuneraciones corresponde a \$ 771.597.- como se acreditará oportunamente. 3.- El demandante, efectivamente fue despedido con fecha 31 de mayo de 2021, por haber incurrido en la causal de caducidad del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Se cumplieron a cabalidad con las formalidades que señala el artículo 162 del Código del Trabajo, y se envió la carta certificada al demandante y, además, se envió el correspondiente aviso a la Inspección del Trabajo respectiva, como se acreditará oportunamente. Hago presente, además, que la carta de despido fue expresamente firmada y recibida por el actor, como consta de la propia prueba documental acompañada por éste. La fecha del despido es precisamente la señalada en la carta de despido y los hechos son los que se mencionan en el libelo en el que se puso término a la relación laboral. 4.- De esta forma, es absolutamente falso que el despido se hubiese efectuado en forma verbal y sin expresión de causa, toda vez que ha sido despedido, en virtud de una causal de caducidad del contrato de trabajo y además se han cumplido todas las formalidades del despido. A continuación, inserta una copia íntegra de la carta de despido, a fin de dar cuenta de su tenor. 5.- Hace presente que la carta de despido contiene todos los hechos en que se funda este y por tanto todos los requisitos que señala el artículo 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo. El despido del demandante es plenamente justificado. En efecto, tal como se estableció en la carta de despido, el actor incurrió en infracciones gravísimas al vínculo de subordinación y dependencia y a los principios de buena fe y de cumplimiento de los contratos establecidos en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, aplicables plenamente a una relación de carácter contractual. Los hechos que narra la carta de despido constituyen una infracción al deber de respeto y fidelidad y causa grave perjuicio a la imagen de la empresa, a los clientes y al mandante. Es insólito que un trabajador de la demandada que presta servicios para VTR como contratista, se expresa respecto del mandante como “VTR VALE CALLAMPA” “LA TELE SE PIXELEA” “Y EL INTERNET SE CAE” Luego aparece otro video diciendo “JEFE, LE PEGUÉ UN RAYONCITO A LA CAMIONETA DE LA EMPRESA, LE PROMETO QUE NI SE NOTA”. La imagen siguiente, es una camioneta de Emetel siniestrada y con graves daños, lo que constituye una burla manifiesta a su empleador. Estas acciones y omisiones rompen completamente el vínculo de subordinación y dependencia, y constituyen una infracción al deber ético jurídico del contrato de trabajo. 6.- Hace presente que no son efectivos los hechos expuestos en la denuncia respecto a que no se le permitía firmar los domingos y festivos trabajados. La empresa ha pagado completamente las horas extraordinarias y la semana corrida que corresponde, como se acreditará en su oportunidad. 7.- No es efectivo que el trabajador no tuviera días de descanso, ni menos, que hubiera constantes hostigamientos contra su persona. 8.- Tampoco ha existido violación al derecho a la no discriminación y protección a la igualdad en el trabajo. No ha existido violación, con ocasión del despido, de las garantías constitucionales señaladas. El despido jamás ha tenido como motivo o fundamento, la salud del trabajador. La razón del despido y su fundamento están plenamente establecidos en la carta de despido señalada precedentemente. Tampoco ha existido discriminación con ocasión del despido, o violación al principio de la igualdad. El despido ha sido efectuado por el motivo y fundamento narrados en la carta de despido. Tampoco ha existido, con ocasión del despido, una vulneración a la integridad física, psíquica y dignidad de la persona. El despido tiene como causa y fundamento los hechos expuestos en la carta de despido. 9.- Tampoco es efectivo que una licencia médica, que tampoco se encontraba vigente al momento del despido, constituya una especie de fuero laboral respecto de una causal de caducidad del contrato de trabajo, como la invocada en estos autos. La única prohibición está establecida en el artículo 161 inciso final del Código del Trabajo, y tampoco provoca nulidad del despido. 10.- Tampoco es efectivo que se adeuden diferencias de horas extras. Estas fueron íntegramente pagadas cuando se prestaron efectivamente, como consta de las liquidaciones de remuneraciones y de los registros de asistencia. Tampoco tal diferencia, en caso de que existiera, facultaría a decretar la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

sanción del artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, toda vez que no habría existido infracción al deber de retención y sería una prestación declarada en la sentencia. Tampoco se cumple, con la obligación del artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, toda vez que no se señala con precisión, los días en que se habría trabajado jornada extraordinaria, sus circunstancias, número de horas diarias, lo que afecta gravemente al derecho de defensa de su parte. 11.- Tampoco es efectivo que se adeuden diferencias por semana corrida. Tal prestación fue íntegramente pagada cuando correspondía, como consta de las liquidaciones de remuneraciones y de los registros de asistencia. Tampoco tal diferencia, en caso de que existiera, facultaría a decretar la sanción del artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, toda vez que no habría existido infracción al deber de retención y sería una prestación declarada en la sentencia. Tampoco se cumple, con la obligación del artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, toda vez que no se señala con precisión, los días en que correspondería semana corrida y como arriba al cálculo, sábado y domingo y festivo que corresponde, del mes correspondiente, lo que afecta gravemente al derecho de defensa de esta parte. 12.- No es efectivo que se adeude \$ 100.000.- de “bono pendiente”. Por tanto, ruega se sirva tener por contestada la denuncia de tutela laboral, dentro de la oportunidad procesal respectiva, y en definitiva rechazar la denuncia en todas sus partes, con costas, declarando justificado y procedente el despido.

Que, dentro de la oportunidad procesal respectiva y de conformidad con lo que señala el artículo 452 del Código del Trabajo, viene en contestar la infundada demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de su representado por don Felipe Ignacio Carrillo Ramos, a fin que V.S. la rechace en todas sus partes, con costas, por las siguientes razones de hecho y de derecho: 1.- Es efectivo que el trabajador demandante don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia de su representada el día 05 de diciembre de 2019, desempeñando las funciones de TECNICO AYUDANTE MULTISERVICIOS, cuya función se describe en el contrato de trabajo y en los anexos respectivos. 2.- No es efectivo que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo alcance la suma de \$ 1.140.614.- La suma de las remuneraciones corresponde a \$ 771.597.- como se acreditará oportunamente. 3.- El demandante, efectivamente fue despedido con fecha 31 de mayo de 2021, por haber incurrido en la causal de caducidad del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Se cumplieron a cabalidad con las formalidades que señala el artículo 162 del Código del Trabajo, y se envió la carta certificada al demandante y, además, se envió el correspondiente aviso a la Inspección del Trabajo respectiva, como se acreditará oportunamente. Hago presente, además, que la carta de despido fue expresamente firmada y recibida por el actor, como consta de la propia prueba documental acompañada por éste. La fecha del despido es precisamente la señalada en la carta de despido y los hechos son los que se mencionan en el libelo en el que se puso término a la relación laboral. 4.- De esta forma, es absolutamente falso que el despido se hubiese efectuado en forma verbal y sin expresión de causa, toda vez que ha sido despedido, en virtud de una causal de caducidad del contrato de trabajo y además se han cumplido todas las formalidades del despido. A continuación, inserta imagen que contiene copia íntegra de la carta de despido. 5.- Hace presente también que la carta de despido contiene todos los hechos en que se funda este y por tanto todos los requisitos que señala el artículo 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo. El despido del demandante es plenamente justificado. En efecto, tal como se estableció en la carta de despido, el actor incurrió en infracciones gravísimas al vínculo de subordinación y dependencia y a los principios de buena fe y de cumplimiento de los contratos establecidos en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, aplicables plenamente a una relación de carácter contractual. Los hechos que narra la carta de despido constituyen una infracción al deber de respeto y fidelidad y causa grave perjuicio a la imagen de la empresa, a los clientes y al mandante. Es insólito que un trabajador de la demandada que presta servicios para VTR como contratista, se expresa respecto del mandante como “VTR



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

VALE CALLAMPA” “LA TELE SE PIXELEA” “Y EL INTERNET SE CAE” Luego aparece otro video diciendo “JEFE, LE PEGUÉ UN RAYONCITO A LA CAMIONETA DE LA EMPRESA, LE PROMETO QUE NI SE NOTA”. La imagen siguiente, es una camioneta de Emetel siniestrada y con graves daños, lo que constituye una burla manifiesta a su empleador. Estas acciones y omisiones rompen completamente el vínculo de subordinación y dependencia, y constituyen una infracción al deber ético jurídico del contrato de trabajo. 6.- Hace presente que no son efectivos los hechos expuestos en la demanda respecto a que o se le permitía firmar los domingos y festivos trabajados. La empresa ha pagado completamente las horas extraordinarias y la semana corrida que corresponde, como se acreditará en su oportunidad. 7.- No es efectivo que el trabajador no tuviera días de descanso, ni menos, que hubiera constantes hostigamientos contra su persona. 8.- Tampoco es efectivo que una licencia médica, que tampoco se encontraba vigente al momento del despido, constituya una especie de fuero laboral respecto de una causal de caducidad del contrato de trabajo, como la invocada en estos autos. La única prohibición está establecida en el artículo 161 inciso final del Código del Trabajo, y tampoco provoca nulidad del despido. 9.- Tampoco es efectivo que se adeuden diferencias de horas extras. Estas fueron íntegramente pagadas cuando se prestaron efectivamente, como consta de las liquidaciones de remuneraciones y de los registros de asistencia. Tampoco tal diferencia, en caso de que existiera, facultaría a decretar la sanción del artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, toda vez que no habría existido infracción al deber de retención y sería una prestación declarada en la sentencia. Tampoco se cumple, con la obligación del artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, toda vez que no se señala con precisión, los días en que se habría trabajado jornada extraordinaria, sus circunstancias, número de horas diarias, lo que afecta gravemente al derecho de defensa de esta parte. 10.- Tampoco es efectivo que se adeuden diferencias por semana corrida. Tal prestación fue íntegramente pagada cuando correspondía, como consta de las liquidaciones de remuneraciones y de los registros de asistencia. Tampoco tal diferencia, en caso de que existiera, facultaría a decretar la sanción del artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, toda vez que no habría existido infracción al deber de retención y sería una prestación declarada en la sentencia. Tampoco se cumple, con la obligación del artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, toda vez que no se señala con precisión, los días en que correspondería semana corrida y como arriba al cálculo, sábado y domingo y festivo que corresponde, del mes correspondiente, lo que afecta gravemente al derecho de defensa de esta parte. 11.- No es efectivo que se adeude \$ 100.000.- de “bono pendiente”. Por tanto, pide se sirva tener por contestada la demanda de despido injustificado, indebido e improcedente y de cobro de prestaciones laborales, dentro de la oportunidad procesal respectiva, y en definitiva rechazar la demanda en todas sus partes, con costas, declarando justificado y procedente el despido.

Que, el demandado subsidiario en tanto, debidamente representado contesta la denuncia solicitando desde ya, el completo y total rechazo de las acciones declarativas y de condena interpuestas en el libelo de origen de estos autos – al menos en lo que a mi representada respecta - oponiendo las excepciones, alegaciones y defensas que se expondrán más adelante. En cuanto a los hechos. En primer lugar, conforme lo dispone el artículo 452 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el inciso 7 del número 1 del artículo 453 del mismo cuerpo normativo, mi parte está obligada a pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda. Debido a lo anterior, mi parte desde ya niega y controvierte todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, salvo aquellos que serán expresamente reconocidos en este escrito de contestación. Se ha interpuesto una denuncia por una supuesta discriminación debido a la salud del denunciante, que habría tenido lugar con ocasión de su despido, en contra de la empresa SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA. y solidaria o subsidiariamente, en contra de su representada VTR. Al respecto, resulta preciso señalar que es efectivo que entre su mandante y la empresa SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA., en adelante EMETEL LTDA., existe un contrato civil de prestación de servicios de operaciones domiciliarias, en virtud del cual esta última presta servicios para VTR, en régimen de subcontratación, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia. En



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

consecuencia, declara estar en conocimiento de la existencia de la relación laboral, cargo y remuneración, más sólo en los términos que se contienen en la documentación que el contratista mes a mes debía entregar a VTR, y en ningún caso, en los que señala el libelo pretensor. Ahora bien, esta parte no puede referirse a los hechos que habrían significado supuesta “discriminación”, y una supuesta vulneración a la integridad física, psíquica y dignidad del actor, por cuanto no le constan y no le correspondía tampoco tener contacto con los trabajadores del contratista, siéndole imposible a mi representada fiscalizar materias de esa índole. Por lo tanto, no nos cabe más que negarlos expresamente. Tampoco podemos referirnos a las circunstancias del despido del denunciante, ni a las horas extraordinarias, ni a la semana corrida, ni al bono que se demandan, toda vez que dicha información no consta en la documentación que conforme a la ley la empresa principal requiere mensualmente al contratista. En consecuencia, negamos también todos los dichos del denunciante en este sentido. Opone excepción de falta de legitimación pasiva. Hechas las aclaraciones precedentes, en primer lugar, opongo excepción de falta de legitimación pasiva, atendido que mi representada en cuanto empresa principal, no es ni puede ser sujeto pasivo de la denuncia por las vulneraciones que se invocan. Lo anterior, toda vez que la empresa principal no ejerce las facultades propias del empleador, ya que, en la figura de la subcontratación, quien se relaciona jerárquicamente con el trabajador es sólo la empresa contratista, pues como lo señala el artículo 183 letra A) del Código del Trabajo, la subordinación y mando del trabajador en régimen de subcontratación corresponde a la empresa contratista como empleador; la empresa principal es un tercero beneficiario de los servicios del trabajador, pero a quien la ley no le reconoce facultades propias de la potestad de mando laboral, menos cuando el trabajador del contratista jamás prestó servicios en las dependencias de la demandada principal. Así las cosas, conforme a “...nuestro sistema de responsabilidad y su texto expreso, la empresa principal no debe responder bajo ningún aspecto como garante o eventual responsable indirecto por las prácticas antisindicales o desleales cometidas por la empresa contratista o subcontratista en contra de sus trabajadores, pues ...”, la responsabilidad de la empresa principal – de haber alguna- “...se limita a la responsabilidad del empleador principal en las obligaciones laborales y previsionales de dar...”, a las que nos referiremos más adelante y que no tienen ninguna relación con estas materias. En consecuencia, ninguna responsabilidad se le puede imputar a su mandante por los hechos que invoca la parte denunciante a propósito de las vulneraciones de derechos fundamentales que dice haber sufrido de parte de su empleador y que en todo caso, como se ha dicho, niegan que hayan tenido lugar. Ahora bien, relacionando lo anterior con el procedimiento de tutela, el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, señala expresamente: “...*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo*”. Por tanto, el sujeto pasivo ante una acción de tutela laboral, es única, exclusiva y claramente el empleador. Sin embargo, excepcionalmente se ha establecido la posibilidad de dirigir tales acciones en contra de terceros distintos del empleador, en el caso que estos se hubieran atribuido facultades propias del empleador, es decir, facultades de mando, organización y dirección entre otras, situación que no se presenta en el caso sublite, respecto de su representada, quien jamás ha ejercido ni ha intentado ejercer tales facultades respecto del denunciante. Todo lo anterior es corroborado por la Dirección del Trabajo, quien en su Orden de Servicio N° 9, de fecha 31 de diciembre de 2008, señala en forma expresa: “*El sujeto obligado a respetar los derechos fundamentales. El sujeto obligado a respetar los derechos fundamentales del trabajador, en el marco de la norma en análisis es el empleador, definición que comprende a los sujetos definidos en los artículos 3° letra a) y 4° inciso 1° del Código del Trabajo. En el caso que quien vulnere los derechos fundamentales sea otro trabajador de la empresa; o, en casos de tercerización, sea un trabajador de una empresa distinta a la del*



empleador, o un empleador de otra empresa, podrá exigirse del empleador que garantice un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, así como de proteger eficazmente su vida y su salud. En consecuencia, si los hechos denunciados comprometen las obligaciones del empleador, éste será responsable por su incumplimiento de acuerdo con los procedimientos regulados en esta Orden de Servicio.” “... B. Las vulneraciones que afecten a trabajadores en régimen de subcontratación. En el caso de que el trabajador se desempeñe en régimen de subcontratación, puede ocurrir: - que el agente de la vulneración sea su empleador directo; en este caso se aplicarán las reglas generales de esta Orden de Servicio. - que el agente de la vulneración sea la empresa mandante o sus representantes o alguno de sus trabajadores; en ese caso se denunciará al empleador por infracción al deber de cuidado contemplado en el art. 184, o a la obligación de trato digno establecida en los arts. 2º y 154 del Código del Trabajo, según sea el caso, vinculado a la garantía tutelada del art. 1º y art. 19 N° 1 de la CP”. Así, de acuerdo con esta instrucción, sea cual sea el caso, siempre el sujeto pasivo de la denuncia es el empleador directo y no la empresa mandante. Por otra parte, respecto de la supuesta vulneración de derechos se señala que esta habría acontecido con ocasión del término de la relación laboral, pero en todo el relato el denunciante, jamás se alude a la conducta de algún trabajador, dependiente o encargado de VTR para quien su empleador prestaba servicios en régimen de subcontratación. Igualmente, el denunciante aduce, o da a entender al menos, que habría existido vulneración con ocasión de su despido, facultad que en ningún caso la empresa principal que represento tiene, o que eventualmente podría atribuirse. Tampoco durante la vigencia de la relación laboral. Claramente S.S., los hechos relatados por el denunciante son hechos que atañen solamente al actor y a su empleador, y en los que no es posible que su representada haya podido intervenir o tener conocimiento, dado su tenor. De lo anterior se desprende claramente que no es posible que la empresa principal, en este caso VTR, haya vulnerado los derechos fundamentales señalados por el denunciante, ya que al no ser su representada su empleador, ni habiéndose atribuido las facultades de éste, no es posible que se haya producido tal vulneración. Por tanto, con el mérito de lo expuesto ruego a US. se sirva tener por interpuesta la presente excepción de falta de legitimación pasiva en lo que a VTR COMUNICACIONES SpA respecta, admitirla a tramitación y en definitiva, acogerla en todas sus partes, con expresa condena en costas. En subsidio: Improcedencia de la acción deducida en contra de la empresa principal. En subsidio de lo anterior, para el evento improbable que S.S. desestime la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta en el acápite precedente, solicito se declare la improcedencia de la acción interpuesta en contra de su representada. Lo anterior, atendido lo ya expresado en el punto 2 del acápite precedente, y lo que señala el artículo 183 B) del Código del Trabajo, que establece la responsabilidad de la empresa principal, señalando que ésta “... será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual él o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”. Por lo tanto, aun cuando se estimara que la empresa principal sí puede ser sujeto pasivo de la acción interpuesta, ésta deberá ser desestimada atendido que no puede ser obligada al pago de las prestaciones que de ella podrían derivarse. Al respecto, la Dirección del Trabajo en su Ordinario N° 141/05, de fecha 10/01/2007, ha precisado lo que debe entenderse por obligaciones de dar: “... Armonizando todo lo expuesto, resulta dable afirmar que la responsabilidad solidaria que asiste a la empresa principal y al contratista por las obligaciones laborales de dar en favor de los trabajadores del contratista o subcontratista, según corresponda, alcanzará a todas aquellas obligaciones que, derivando de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, consistan en el pago de una suma de dinero determinada”. Por tanto, las obligaciones de su representada respecto a la denunciante, sólo alcanzan a aquellas que deriven o nazcan exclusivamente del contrato de trabajo, y que consistan en el pago de una suma de dinero al tenor de lo indicado. En consecuencia, dentro de la responsabilidad de la empresa principal no están las obligaciones de hacer, y por tanto



tampoco las obligaciones de dar derivadas del cumplimiento por equivalencia de obligaciones de hacer, como sería el pago de una multa o la indemnización prudencial que fija el juez como sanción a la vulneración de derechos fundamentales, ni como podría acontecer tampoco, con las demás medidas de reparación que contemplan los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo. Así lo ha señalado también la jurisprudencia. El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa Rit T95-2010, señaló: *“NOVENO: Que no se acogerá la demanda respecto de la demandada Entel Call Center S.A. en atención a que de los mismos antecedentes expuestos por la demandante no es posible establecer que tenga la calidad de co- empleadora de la primera demandada, sino que más bien se trata de una empresa que se encuadra dentro de la figura legal de la subcontratación regulada en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, estatuto que sólo establece una responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones de dar que tenga el empleador directo o contratista en relación a sus trabajadores, y no cuando se trate de obligaciones de hacer como en el presente caso”*. En el mismo sentido se pronunció el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, en la causa Rit T-13-2009, en que señaló: *“VIGESIMO TERCERO: Que, en cuanto a la pretensión de condenar solidariamente a Sky Line a las pretensiones demandadas en denuncia de vulneración de derechos fundamentales, esta debe ser rechazada, toda vez, que en primer lugar el vulnerar derechos fundamentales es un actuar personal y directo de responsabilidad únicamente de quien realiza los actos vulneratorios y segundo de conformidad a las normas de subcontratación la responsabilidad de la empresa mandante sólo dice relación con obligaciones laborales y previsionales, que se generan como consecuencia de la prestación de servicios en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo y no como sanción a ilícitos laborales”*. A mayor abundamiento, en el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina. En efecto, el profesor José Luis Ugarte Cataldo, en su obra “Tutela de derechos fundamentales del Trabajador” establece: *“(…) En este sentido, en principio, cabría sostener que no corresponde sostener que se ejerza la acción de tutela en contra de la empresa principal, atendida su desconexión legal con las facultades propias del empleador, por disposición expresa de las normas que regulan el régimen de subcontratación laboral en Chile ...3”*. Por tanto, y según lo expuesto en los párrafos anteriores, no es posible S.S. responsabilizar ni solidaria ni subsidiariamente a VTR por las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales denunciadas por el actor. La Dirección del Trabajo también ha precisado, en el ya citado Ordinario N° 141/05, de fecha 10/01/2007, cuales son las indemnizaciones, entendidas estas como obligaciones de dar, de las que es posible hacer responsable a la empresa principal: *“De este modo, en opinión de este Servicio, la responsabilidad de que se trata sólo procederá respecto de las indemnizaciones que corresponde pagar cuando el término de la relación laboral se produce por aplicación de alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio escrito del empleador, comprendiéndose en ellas, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, prevista esta última en los incisos 2° del artículo 161 y 4° del artículo 162 del mismo Código...”*. Por tanto, en ningún caso VTR será responsable solidaria o subsidiariamente, por la indemnización que fija prudencialmente el juez como sanción a la vulneración de derechos fundamentales, según lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, ya que esta indemnización no es de aquellas que la ley ha señalado que son parte de la responsabilidad de la empresa principal. Todo lo expuesto es coincidente con lo dispuesto en el artículo 1511 del Código Civil, que dispone que las únicas fuentes de la solidaridad son la ley, el testamento o la convención de las partes. De esta forma, no existiendo norma legal que disponga que la empresa principal es solidariamente responsable de las multas derivadas de las vulneraciones de derechos fundamentales en las que pueda incurrir el empleador, ni tampoco, respecto de la indemnización aplicable por vulneración de derechos fundamentales, no es posible aplicar dicha responsabilidad por analogía. Además, esta indemnización está establecida como una sanción al empleador que ha vulnerado los derechos fundamentales de sus trabajadores, y por tanto no habiendo tal vulneración, o no existiendo de parte de mi representada responsabilidad en tal vulneración, no es procedente sancionarla. Lo mismo



ocurre con las multas y sanciones que se impongan como consecuencia de una práctica antisindical del empleador, las que no se pueden hacer extensivas a la empresa principal. En consecuencia, la presente denuncia deberá ser desestimada en todas sus partes, al menos en lo que respecta a mi mandante. Por otro lado, será el denunciante quien deberá demostrar la existencia de hechos constitutivos de vulneración y que de ellos proviene causalmente el daño que se afirma. En este sentido, se aprecia de los mismos hechos relatados, todos más bien provenientes de un sinnúmero de situaciones subjetivas e interpretadas por el propio actor, que no existe ningún verdadero indicio de vulneración que haga procedente la inversión de la carga de la prueba contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo. En subsidio: Invoca responsabilidad subsidiaria de la empresa principal. En subsidio de lo anterior, para el evento improbable que S.S. desestime la excepción planteada al inicio, o que estime que sí procede el ejercicio de las acciones deducidas en contra de su representada, y de concluirse además, que existe algún tipo de responsabilidad de parte de VTR, ésta sólo puede tener el carácter de subsidiaria. Al respecto, cabe hacer presente lo ya dicho, en orden a que mi representada, VTR Comunicaciones SpA celebró, un contrato de prestación de servicios con la demandada principal, en virtud del cual esta última presta servicios a VTR, en régimen de subcontratación, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia. Como S.S. podrá apreciar durante el transcurso del presente juicio, VTR, diligentemente ejerció el derecho que el artículo 183 C) del Código del Trabajo le confiere, haciendo uso periódico del derecho de información, respecto de los trabajadores que prestaron los servicios contratados con esta empresa. Este derecho fue ejercido por su representada exigiéndole periódicamente la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores, y en particular del denunciante, solicitando mensualmente la documentación pertinente, en donde se certificó el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de la demandada principal, los que serán acompañados en la oportunidad procesal que corresponda. Por tanto, en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 D) del Código del Trabajo, habiendo VTR ejercido el derecho de información, no es posible condenar solidariamente a su representada por ninguna prestación que pueda adeudar el demandado principal. En efecto, el artículo 183 A) del Código del Trabajo, incorporado por la ley 20.123, define el trabajo en régimen de subcontratación, como: “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica”. De la definición anterior, son elementos del trabajo en régimen de subcontratación, a saber: a). - Que exista un acuerdo contractual entre una empresa que es la dueña de la obra, empresa o faena que se denomina, para estos efectos, “empresa principal” con un contratista para que éste desarrolle, para aquella, las obras o servicios motivo del contrato; b). - Que las obras o servicios contratados se ejecuten o desarrollen en dependencias de la empresa principal dueña de la obra, empresa o faena; c). - Que el contratista cumpla las tareas encomendadas con trabajadores de su dependencia y por su cuenta y riesgo; y d). - Que la obra o los servicios sean estables o continuos, es decir que exista habitualidad en la prestación o ejecución de los servicios. Por tanto, en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 C) del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 183 D) del mismo cuerpo normativo, habiendo VTR ejercido los derechos que el legislador contempla, no es posible condenarla solidariamente; y, de estimarse que existe algún tipo de responsabilidad respecto de su representada, ésta sólo puede tener el carácter de subsidiaria, quedando limitada al tiempo que haya durado el trabajo en régimen de subcontratación. En cuanto a la nulidad del despido que se demanda. En este caso, en relación a su parte no procede la aplicación de las prestaciones posteriores al despido del demandante derivadas de la supuesta nulidad por falta de pago de cotizaciones, primero, porque nada se le adeuda; segundo, porque, para que se configure



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

la sanción – conforme lo ha sostenido la jurisprudencia es indispensable que el empleador haya descontado, retenido y no enterado o pagado las cotizaciones previsionales, elementos que en este caso no se configuran; y tercero, porque la extensión de la responsabilidad solidaria o subsidiaria que recae sobre la empresa principal, al tenor de la normativa vigente sobre la materia, no alcanza ni puede alcanzar a la nulidad del despido consagrada en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del código del trabajo. En efecto, no existe norma legal alguna para que se aplique a la empresa principal, una norma sancionatoria o sustantiva como lo es, indiscutiblemente, el artículo 162 del Código del Trabajo, y específicamente en sus incisos quinto y séptimo, que por propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivos. Las sanciones, en general, están sujetas rigurosamente al principio de legalidad y son de derecho estricto, de modo que sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley y no procede extender este ámbito por analogía. En consecuencia, de conformidad a la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal no puede llegar a ser responsable ni solidaria ni subsidiariamente, de la sanción establecida en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Excepción de beneficio de excusión. En consecuencia, y dado que la responsabilidad de su mandante en caso de haber alguna, es sólo de carácter subsidiaria, para el caso que S.S. así lo declare, opone el beneficio de excusión que contempla el artículo 2357 del Código Civil. 7. Sobre las prestaciones y montos demandados. Respecto de las indemnizaciones y prestaciones que se demandan, cabe señalar que en relación a este punto, teniendo presente lo expuesto en este escrito de contestación y, atendida la calidad en que su representada ha sido demandada, nos vemos en la necesidad jurídica de desvirtuar todos y cada uno de los fundamentos del libelo y de los ítems demandados, señalando que nada se adeuda al denunciante, ni por los conceptos demandados, ni por ningún otro, de modo que sus pretensiones deberán ser desestimadas en integridad. POR TANTO, En mérito de lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, así como de las normas legales y reglamentarias pertinentes, A US. Respetuosamente pido: Se sirva tener por contestada la denuncia interpuesta en contra de la denunciada solidaria/subsidiaria VTR COMUNICACIONES SpA, tener por opuestas las excepciones, alegaciones y defensas contenidas en este escrito y, en definitiva, acogerlas, declarando que dicha demandada carece de legitimación pasiva respecto de la denuncia interpuesta en estos autos. En subsidio solicito que se declare la improcedencia de la presente acción de tutela y, que en definitiva, se niegue lugar a la demanda en todas y cada una de sus partes, al menos en lo que a mi representada respecta; y, en el improbable evento de acogerse la demanda, declarar que su representada sólo es responsable como demandada subsidiaria, teniendo por opuesta la excepción de beneficio de excusión, que solicito sea admitida a tramitación y se la acoja en definitiva. Todo ello, con expresa condena en costas.

En el primer otrosí refiere que en la representación que inviste, contesta igualmente la demanda subsidiaria por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones interpuesta por don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS en contra de SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA; y solidaria o subsidiariamente, en contra de VTR COMUNICACIONES SpA, solicitando desde ya su completo y total rechazo, con expresa condena en costas, en virtud de los argumentos de hecho y de derecho que expone a continuación. En primer lugar, es preciso señalar que esta parte niega todos los hechos relatados por el demandante en su libelo, salvo aquellos que serán expresamente reconocidos en este escrito; y que, en general, sobre los hechos, esta parte da por reproducido todo lo expuesto en lo principal de esta presentación, en lo que sea pertinente y, sin perjuicio de lo que se señalará a propósito de las defensas que se hacen valer en esta contestación subsidiaria. 1. Invoca responsabilidad subsidiaria de la empresa principal. En el improbable evento que S.S. concluya que sí existe algún tipo de responsabilidad de parte de VTR, ésta sólo puede tener el carácter de subsidiaria. Como S.S. podrá apreciar durante el transcurso del presente juicio, VTR, diligentemente ejerció el derecho que el artículo 183 C) del Código del Trabajo le confiere, haciendo uso periódico del derecho de



información, respecto de los trabajadores que prestaron los servicios contratados con la demandada principal. Este derecho fue ejercido por su representada exigiéndole periódicamente la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores, solicitando mensualmente la documentación pertinente, en donde se certificó el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de la demandada principal, los que serán acompañados en la oportunidad procesal que corresponda. Por tanto en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 D) del Código del Trabajo, habiendo VTR ejercido el derecho de información, y no habiendo sido necesario de ejercer el de retención, no es posible condenar solidariamente a mi representada por ninguna prestación que pueda adeudar la demandada principal. En efecto, el artículo 183 A) del Código del Trabajo, incorporado por la ley 20.123, define el trabajo en régimen de subcontratación, como: “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”. De la definición anterior, son elementos del trabajo en régimen de subcontratación, a saber: a). - Que exista un acuerdo contractual entre una empresa que es la dueña de la obra, empresa o faena que se denomina, para estos efectos, “empresa principal” con un contratista para que éste desarrolle, para aquella, las obras o servicios motivo del contrato; b). - Que las obras o servicios contratados se ejecuten o desarrollen en dependencias de la empresa principal dueña de la obra, empresa o faena; c). - Que el contratista cumpla las tareas encomendadas con trabajadores de su dependencia y por su cuenta y riesgo; y d). - Que la obra o los servicios sean estables o continuos, es decir que exista habitualidad en la prestación o ejecución de los servicios. Por tanto, en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 C) del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 183 D) del mismo cuerpo normativo, habiendo VTR ejercido los derechos que el legislador contempla, no es posible condenarla solidariamente; y, de estimarse que existe algún tipo de responsabilidad respecto de su representada, ésta sólo puede tener el carácter de subsidiaria, quedando limitada al tiempo que haya durado el trabajo en régimen de subcontratación. 2. En cuanto a la nulidad del despido que se demanda. En este caso, en relación a mi parte no procede la aplicación de las prestaciones posteriores al despido del demandante derivadas de la supuesta nulidad por falta de pago de cotizaciones, primero, porque nada se le adeuda; segundo, porque, para que se configure la sanción – conforme lo ha sostenido la jurisprudencia es indispensable que el empleador haya descontado, retenido y no enterado o pagado las cotizaciones previsionales, elementos que en este caso no se configuran; y tercero, porque la extensión de la responsabilidad solidaria o subsidiaria que recae sobre la empresa principal, al tenor de la normativa vigente sobre la materia, no alcanza ni puede alcanzar a la nulidad del despido consagrada en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del código del trabajo. En efecto, no existe norma legal alguna para que se aplique a la empresa principal, una norma sancionatoria o sustantiva como lo es, indiscutiblemente, el artículo 162 del Código del Trabajo, y específicamente en sus incisos quinto y séptimo, que por propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivos. Las sanciones, en general, están sujetas rigurosamente al principio de legalidad y son de derecho estricto, de modo que sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley y no procede extender este ámbito por analogía. En consecuencia, de conformidad a la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal no puede llegar a ser responsable ni solidaria ni subsidiariamente, de la sanción establecida en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. 3. Excepción de beneficio de excusión. En consecuencia, y dado que la responsabilidad de mi mandante en caso de haber alguna, es sólo de carácter subsidiaria, para el caso que S.S. así lo declare, opone el beneficio de excusión que contempla el artículo 2357 del Código Civil. 4. Sobre las prestaciones e



indemnizaciones que se demandan. Respecto de las indemnizaciones y prestaciones que se demandan, cabe señalar que en relación a este punto, teniendo presente lo expuesto en este escrito de contestación y, atendida la calidad en que mi representada ha sido demandada, se ven en la necesidad jurídica de desvirtuar todos y cada uno de los fundamentos del libelo y de los ítems demandados, señalando que nada se adeuda al denunciante, ni por los conceptos demandados, ni por ningún otro, de modo que sus pretensiones deberán ser desestimadas en integridad. Por tanto, en mérito de lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, así como de las normas legales y reglamentarias pertinentes, pide se sirva tener por contestada la demanda, respecto de la demandada solidaria/subsidiaria VTR COMUNICACIONES SpA, tener por opuestas las excepciones, alegaciones y defensas contenidas en este escrito y, en definitiva, acogerlas, rechazando en consecuencia, la demanda en todas sus partes, al menos en lo que a su representada respecta. En subsidio solicito que, en el improbable evento de acogerse la demanda, se declare que su representada sólo es responsable como demandada subsidiaria, teniendo por opuesta la excepción de beneficio de excusión, que solicito sea admitida a tramitación y se la acoja, en definitiva. Todo ello, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en la Audiencia Preparatoria respectiva, verificada ante con fecha 01 de febrero de 2022, se procedió de conformidad al artículo 453 del Código del Trabajo a realizar una relación sucinta de la demanda, y de la contestación de la denuncia. A continuación, se señaló que respecto a la excepciones perentorias opuestas, siendo todas ellas alegaciones de fondo, se deja su resolución para la definitiva. Luego de ello, se llamó a las partes a conciliación, la que fue rechazada por las partes. Posterior a ello se señala como único HECHO NO CONTROVERTIDO: 1.- Que el actor comenzó a trabajar para la demandada principal SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA LIMITADA – EMETEL LTDA, el día 05 de diciembre de 2019, como técnico multiservicios con un contrato indefinido. En tanto que, respecto a los HECHOS A PROBAR, se señalaron los siguientes: 1.- Fecha de despido del actor, circunstancias y en su caso efectividad de los hechos de su carta de despido 2.- Efectividad que con ocasión del despido del demandante se vulneraron los derechos que se denuncian. 3.- Efectividad que las medidas adoptadas por el empleador fueron justificadas y proporcionales con relación a la denuncia del demandante. 4.- Efectividad de adeudarse las prestaciones señaladas en la demandada monto de cada una en su caso. 5.-Efectividad de la existencia del régimen de subcontratación que se alega, periodo del mismo. 6.- Efectividad que la demandada como empresa principal hizo uso de los derechos de información y retención respectivos. 7.- Efectividad del beneficio de juicios especiales. 8.- Monto de la remuneración de la actora a la fecha de su despido. Finalmente, Se estableció la prueba a rendir a petición de ambas partes; el tribunal no genera prueba de oficio, y se fijó el día y hora de la audiencia de juicio.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio, las partes rinden las siguientes pruebas para acreditar sus alegaciones:

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

I.- Prueba documental:

- 1.- Contrato de trabajo con fecha 05 de diciembre del 2019, suscrito por la demandante y demandada principal.
2. Reglamento interno EMETEL del año 2020.
3. Reclamo ante Inspección del Trabajo de parte del actor, con fecha creación 07-06-2021.
4. Copia Licencia médica Folio 3 053507932-3 por 08 días corridos a partir del 30- 05- 2021.
5. Declaración Jurada tramitación Licencia Médica emitida por la Dirección del trabajo de Concepción, con el número de constancia 1280 del año 2021, donde se deja constancia que la Licencia Médica de 8 días antes mencionada no fue recepcionada por empleador, EMETEL LTDA.
6. Carta de despido emitida con fecha 31-05-2021 por SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA. al trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS por causal, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

7. Finiquito ratificado ante notario con fecha 14-06-2021, donde se paga solo lo correspondiente a vacaciones proporcionales.
8. Liquidación de sueldo de trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS correspondientes al mes de mayo 2021, donde se constata bono por premio de \$500.000, con adelanto de éste por la suma de \$400.000.-
9. Copia de correo electrónico enviado por Javiera Parra a don Felipe Carrillo de fecha 10.06.2021 informando sobre disponibilidad de dicha misiva, incluyendo correo enviado por don Felipe Carrillo.
10. Copia de 5 reportes NDC del trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS.
11. Tres fotografías del libro de asistencia del trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS correspondientes a febrero, marzo y abril 2021.
12. Captura de pantalla de WhatsApp de fecha marzo 2021 del grupo de trabajo “Celula 2.0” en que consta mensaje enviado por don Luis Benavides informando turno de trabajo en DOMINGO a don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS y otros trabajadores, incluyendo una fotografía del programa de trabajo y del libro de asistencia de marzo 2021. en que consta el día trabajado y tachado a mano con la sigla ERROR.
13. Copia de 3 permisos único colectivo trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS valido por los días 15. 16.05.2021; del 24 al 28 del 05.2021 y del 22 al 23.05.2021

II.- Prueba confesional:

1. Absuelve posiciones en representación de la demandada principal, SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA, don ERNESTO MOLINA, cédula de identidad N° 8.795.890-8. Quien legalmente examinado expuso, su cargo es de subgerente. Respecto al caso específico de Felipe Ignacio Carrillo Olmos, sabe que los trabajadores de EMETEL mantienen un control de asistencia, ellos tienen un libro de asistencia, consultado acerca de cómo se registra asistencia cuando están en terreno, explica que cuando están en terreno, el trabajador tiene que firmar el libro y luego salir al terreno, y al terminar debe volver y firmar. Sobre el sistema NDS, indica que eso no deja un control de asistencia, es una plataforma propietaria del mandante, no es de ellos, no tenían nada que ver con ella. Luego explica que es una plataforma que ocupa normalmente el coordinador y actualmente es como un control de la orden que se va ejecutando, pero es como un sistema, por ejemplo, ocurre que hay algunas órdenes que son terminadas instantáneamente, como hay otras órdenes que se varían 2 o 3 días después, y el estadístico va bajando, las va a revisar, para efectos de calcular los puntos de producción de los test. Entonces no necesariamente en esta plataforma se deja constancia los trabajos efectuados por los funcionarios de EMETEL, lo otro que quiere decir con esto hay servicios que son empaquetados por ejemplo cliente pide 3 servicios, pero esos 3 servicios no significan que van a ser validados inmediatamente en esa plataforma. Significa que el sistema los toman los analizan y en algunos casos tarda hasta 3 días por dar la validación y por lo tanto es lo que yo hice un día x aparece 2 o 3 días más tarde el estadístico va vaciando iba llenando una planilla que no significa que esa planilla sea lo que se hizo efectivamente ese día son los que se van variando y qué sistema va a entregar entonces eso no es una planilla que te permita de llevar un control asistencia no este es una planilla que busca saber las órdenes que están efectivamente terminadas y validadas. Se le pregunta si por ejemplo contiene el lugar específico donde el trabajador realizó el trabajo, tiene algún número de orden de servicio y esa orden de servicio está asociado a una locación específica, a lo que responde que no es verdad asociar una ubicación específica. Dicho servicio es agendado por la coordinadora para efecto de cumplir su trabajo por parte del trabajador, pero no es cierto, no sirve para señalar la locación de una orden de servicio o locación. Indica además que no siempre se indica el momento en que el trabajador inicia su trabajo, algunas veces sí y algunas veces no, pues no puede garantizarlo. Dicho sistema también informa la hora del término del trabajo algunas veces. Es un sistema estadístico y no tiene los técnicos instaladores no tienen acceso a ello. Es un sistema que no tiene nada que ver con el libro de asistencia. Como última pregunta de ese asunto, a su juicio no es posible que unos trabajadores



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

puedan ingresar información en ese sistema. Ahora respecto de las licencias médicas del señor Felipe Carrillo, al momento de despedirlo no estaban en conocimiento que él se encontraba con licencia médica, no tenían idea, el detalle preciso no lo tiene, está como a 1000 km de allá. Luego se le pregunta, para terminar esta parte de las licencias médicas, lo único que indica el absolvente sobre las licencias médicas que tenía el actor, es que existen licencias médicas, pero esas también son procesadas por sus unidades respectivas. La última licencia de don Felipe Ignacio Carrillo no se tramitó porque había sido despedido. Luego se le pregunta si sabe como se dejaba registro de los días que se trabajaba en domingos y festivos, a lo que explica que los registros están validados por su supervisor, en este caso por nuestra supervisora la señora Margarita Luna, luego se le pregunta quien habría escrito esa frase “error”, en el libro de operaciones, indicando que sería la señora Margarita Luna. También se le pregunta cuando los trabajadores de EMETEL tienen que ir a una emergencia un día domingo o festivo, donde se deja registro de este trabajo, a lo que responde, que el trabajador no puede, porque él viene y dice yo vine el día domingo necesito que me lo paguen, no funciona solo. Luego se le reitera, acerca de cómo se deja registro de las labores realizadas por trabajadores de EMETEL en días domingos y festivos, a lo que responde que habría que buscar si es que el ejecutado órdenes de trabajo ese día único, podríamos ir a buscar ese registro porque es un registro digital. Se le pide que mencione específicamente el documento digital en que constan los trabajos realizados por trabajadores de EMETEL en día domingo, pero responde que *“sí podría ser en ese pero como le insisto hay que revisar que dice el sistema, no significa que sí cerró un día x la orden sea ejecutada ese día x”*. Luego se le pregunta sobre quien coordinaba los días domingos y festivos laborales para los trabajadores, quién coordinaba los trabajos realizados por don Felipe y su equipo en día domingos y festivos; a lo que responde que sería la señorita Margarita Luna y ella a su vez tiene algunos supervisores, pero desconoce a quien le toco en ese turno. Luego, consultado sobre las manera que dichas personas validan el trabajo realizado por los trabajadores, como don Felipe u otros trabajadores de Concepción, para efectos del pago del día compensados o de las horas extras referidas; señala que la validación las realiza los supervisores de terreno, de la zona a quienes se les cita y a quienes autoriza las horas. Todo eso en el libro de asistencia, que es lo que tienen como registro. En cuanto a sistema informáticos, no lo puedo tomar como una referencia, podría ser, pero no lo pueden tomar como una referencia por lo que explicó, porque es una plataforma que se va actualizando, va cerrando las órdenes, entonces por ejemplo va a ponerse en el siguiente caso, puede que él haya terminado órdenes un viernes y se ordene el viernes hice 5 trabajo y 2 de ellos aparecieron el domingo terminado, pero no significa que yo trabaje el día domingo; significa que en otros trabajos sistema va los revisas los analiza los válida y que sabe que tiene. Sí yo voy a usar el NDC con una referencia, pero como libro asistencia no lo puedo usar, pues, así como hay unas órdenes que en el mismo día termina, hay otras que pasan a días siguientes. En cuanto a los contratos que la empresa tiene vigentes con VTR, no lo recuerda, explica que con VTR los contrató para su siguiente año con un solo contrato, son contratos distintos, por ellos tienen un contrato pero lo dejan abierto para para nosotros por el año y este contrato del año 2021 se mantuvo vigente durante todo el año, actualmente se mantiene vigente. cuéntenos por favor sobre eso inicia mantiene mi jefe y a ustedes como contratista les han cursado algún tipo de multa durante el año 2021 o durante el año 2022 alguna multa por cualquier por cualquier cosa digamos si lo recuerdan o no puedes poner sobre quién sería la tenido alguna multa y hemos tenido también algunas llamadas de flor por otra cosa sin que tiene efectos la evaluación de la empresa y yo estoy preguntándole honesto y estilo voy a cerrar le estoy preguntando sobre el contenido multa no le estoy preguntando nada más Además se le pregunta acerca de si durante el año 1021 tuvieron multas por parte de la empresa (VTR) o les quitaron alguna carga laboral durante el año 2021, al que responde que sí, perdieron carga laboral, de hecho hay una empresa nueva que está al lado de ellos, se llama esta nueva se llama Nielsen el sur.

2. Denunciada VTR COMUNICACIONES SpA. Dice no tener absolvente en la causa. La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento. Tribunal Provee, que se hace efectivo el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

apercibimiento, sin perjuicio de ponderarlo en conjunto al resto de la prueba en la sentencia definitiva.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA.

I.- Exhibición de Documentos por parte de la denunciada principal:

1. Contratos de trabajo FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS y sus anexos.
2. Finiquitos firmados por don FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS.
3. Registro de entrada y salida del trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS. Se exhibe copia del libro de asistencia y además del registro digital de ingreso y salida de funciones del trabajador noviembre 2020 a mayo 2021.
4. Copia Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos ley 16744.
5. Copia íntegra del Reglamento interno de Orden de Higiene y seguridad
6. Copia de acta de actualización de Reglamento interno.
7. Libro de remuneraciones año 2021.
8. Liquidaciones de sueldo entre noviembre 2020 a mayo 2021 trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS FECHA 18 de marzo de 2022.
9. Copia de todos los reportes NDC del trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS, entre noviembre 2020 a mayo 2021.

La parte denunciante da por cumplida la diligencia de exhibición de documentos, con excepción del documento n°9. Abogado de la demandada explica que dicho documento no existe, no está en poder de la denunciada porque solo dura 3 meses en el sistema. denunciante se opone a la excusa y pide de haga efectivo apercibimiento legal. A lo que Tribunal resuelve: Se da lugar al apercibimiento respecto al documento N°9, sin perjuicio de ponderarlo en conjunto al resto de la prueba en la sentencia definitiva, teniéndose por cumplida la exhibición respecto a los documentos restantes.

I.- Exhibición de Documentos por parte de la demandada solidaria:

- 1.- Registro de entrada y salida del trabajador FELIPE IGNACIO CARRILLO RAMOS. No se exhibe, pero no hubo apercibimiento legal.
- 2.- Contrato de prestación de servicios y adjudicación con la empresa demandada principal denominada SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA o cuya denominación tenga, vigente al año 2021, el que se exhibe.
- 3.- Carta, memorándum, correo o cuya denominación tenga de la solicitud de VTR COMUNICACIONES SpA a su contratista SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LTDA para efectos de despedir al demandante. Lo que no se exhibe por no tenerla la parte denunciada, pero no hubo apercibimiento legal.

PRUEBA DE LA DEMANDADA PRINCIPAL.

I.- Documental:

- 1.- Contrato de trabajo entre las partes de fecha 05 de diciembre de 2019.
2. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2020.
3. Anexo al contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2020.
4. Anexo al contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2020.
5. Carta de despido de fecha 31 de mayo de 2021.
6. Comprobante de envío de carta de despido, por carta certificada de Correos de Chile, de fecha 01 de junio de 2021.
7. Comprobante de aviso de término de contrato de trabajo a la Inspección del Trabajo de fecha 01 de junio de 2021.
8. Finiquito de trabajo de fecha 9 de junio de 2021, firmado ante Notario, por el actor, con reserva de derechos.
9. Comprobante de registro de vacaciones por 10 días, y correspondiente al feriado legal 2019-2020.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

10. Liquidaciones de remuneraciones del trabajador de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020; y enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2021.

II.- Absolución de Posiciones.

1.- Felipe Ignacio Carrillo Ramos. Quien legalmente examinado expuso que, las funciones que cumplía para la demandada era de técnico multi servicios con desempeño en terreno, así como técnico instalador, reparador trabajo en pymes y también un poco de trabajo administrativo. Según recuerda, la fecha en que ingresó a trabajar, si mal no recuerda fue 2018, en diciembre o noviembre, en ese rango de tiempo no recuerdo en este momento el día exacto. Cuando salía con instalaciones durante los primeros meses anduve acompañado de otros compañeros de trabajo, eso fue los primeros 2 o 3 meses; luego de eso salió solo a trabajar y en ocasiones le pasaban ayudantes o estudiantes en práctica para que les enseñara el trabajo. Sus funciones las reportaba en la bodega que se encuentra en la calle Marco Polo, en un inicio en Jack Price, luego de eso se trasladaron allí. Va la mayoría de las mañanas buscar materiales y luego salía del terreno dentro de la región o sea del gran Concepción a trabajar en terreno. Su remuneración estaba compuesta del sueldo base y también lo que es los bonos de producción y algunos otros que eran o bajo el título de días festivos, nunca me quedó claro cómo se le pagaron, ya que se trabajaban pero nunca se le dio una cuenta de cómo se le pagarían esos días festivos, horas extras, que tampoco nunca le quedó claro, ya que también se le atascaba en los libros Margarita luna, quien castigaba para que él no firmara en horarios que no correspondían, siendo que estaba registrado en la aplicación en los grupos de whatsapp con su jefe que a veces se quedó hasta tarde por trabajos que se extendían dentro del horario de trabajo y nunca se le reflejó en cuanto se le pagaron o como se me pagaron y por qué se le atascaron en los libros de asistencia. Tenía una liquidación de remuneraciones, pero sin ese detalle solamente salía el monto pagado y bajo qué artículo pero sin el detalle, solamente el detalle de la producción, alguna de las liquidaciones de remuneraciones decía compensación día festivo, pero nunca quedó el registro de cuántos días festivos le pagaron; ya que hubieron meses que trabajó 2 domingos y 3 festivos, pero solamente decía remuneración festivo y cuando revisaba su libro de asistencia en los días que se encontraba trabajando el día, aparecía sobre él las letras “error”; por ende a él nunca le quedó claro cuántos días festivos le pagaron o bajo qué criterios se pagaron; por ende a él le decían días festivos y a veces trabajaba 3 domingos 2 días feriados en septiembre en Navidad y año nuevo y a él se le pagó lo que se le quiso pagar. Cuánto se le pagaba por el día festivo nunca tuve esa información, siempre se dijo que era un monte que era, no sabe si 17 o 20 o 25, nunca les quedó claro esa información. Consultado sobre si formaba parte del contrato colectivo de la empresa, pide que se le precise, dado que hubo muchos anexos que se hicieron firmar, y él se asoció al sindicato en últimos meses de estadía en la empresa, pero no recuerdo exactamente a cuál se refiere. Reiterada la pregunta, indica que asume que sí ya que era parte del sindicato, por lo que puede ser, en cuanto al convenio colectivo, donde está establecido se pagaba compensación día festivo por más o menos \$20.000 diarios. Insiste en que la información que se le entregó de forma verbal, fue de que lo que era la parte de producción se establecía de 20 a 20 si mal no recuerda, pero la parte administrativa era de primero a 30; entonces esa fue la información que él manejó en su momento cuando pertenecía a la empresa. Muchas veces pierden algo de bonos y él lo manifestó a supervisor directo, que fue Luis Benavides, el cual simple le dijo de que esto se iba a conversar con Margarita Luna, lo cual se iba a regularizar, después Margarita Luna le decía que se lo iba a pasar a don Gonzalo Aburto; en su momento fue a hablar con don Gonzalo Aburto, por temas de órdenes que eran facturadas de forma dudosa, siempre se le decía que se iba a analizar, que se iba a evaluar y nunca se le daba una respuesta concreta al respecto; pero por ejemplo cuando recibía las liquidaciones de remuneraciones y eso sí en más de una oportunidad dejo constancia con la señorita Javiera que era la persona de recursos humanos, se lo hizo saber a don Luis Benavides a Margarita Luna; quienes decían que así era el protocolo y nunca se le entregó respuesta y se reclamó con el tema de los domingos. Existía un bono que se llamaba domingo que nunca se le pagó también, el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

tema de la obra es que a veces salía con un par, de repente no sé le pagaba ninguna. Él decía que estaban firmadas, pues le decían que no estaban autorizadas, cuando él le decía a su supervisor de que estaba en un problema, que había entrado a las 3:00 pm a un domicilio y se le alargó y salía a las 9:00 pm, le decían se lo vamos a decir a Margarita y después nunca se concretaba; lo que él escalaba a su Jefatura. Él llegaba a la oficina casi todos los días, por lo menos en una semana tal vez uno o 2 días salía directamente a terreno, pero en su gran mayoría, casi todos los días iba a buscar materiales y siempre se ha reportado con supervisor; tanto por whatsapp como de forma presencial. Luego agrega que él firmaba el libro una asistencia casi a diario, rara vez firme una semana completa y luego está la señorita Margarita Luna que siempre estaba parada al lado suyo diciéndole porque está firmando horas extras, y él le decía que porque se retiró más tarde el día anterior. Siempre se le hostigó con respecto al tema, pero se levantaba en esa jornada, no todas no todas como queda constancia. Cuando ella me firmaba, me rayaba muchas veces los libros administrativos, escribió al lado ml, de Margarita Luna, pero él no corregía el libro, eso lo hacían después de que él firmaba. El de hecho firmaba y a los días llegaba a revisaba el libro y salían todos los días trabajados horas trabajadas o había una observación al lado o se lo rayan con lápiz mina, pero no lo corrigió él materialmente, porque le decían que eso no era su responsabilidad, era de la parte administrativa y que hacía esas correcciones. Él hacía el cálculo de las horas extraordinarias que no le pagaban porque son las que tenía registrado por medio de los reportes ntc, los cuales se entregaban diario o día por medio que venían de correos electrónicos de los supervisores. O sea ellos les mandaban pantallazo de los correos que leían, con la hora que se iban tiene los respaldos, que tiene de los libros administrativos, que el mismo tuvo que sacar fotos ya que nunca se le entregó un respaldo al respecto. El libro de asistencia era el único documento oficial y los reporten con los que trabajaban era el reporte de la aplicación, el cual estipula la hora que él entra a la hora que se conecta, a la hora que llevo bodega, a la hora que inició trabajo, y a la hora que finalizó su último trabajo. Por eso le controlaban hasta le llamaban para preguntarle “Felipe por que llevas tanto tiempo en una casa”. Cuando dejó de trabajar para la empresa, fue porque él llegó de una licencia, eran 8 días si no recuerdo mal, fue mayo el mes que pasó, y de hecho su supervisor le pasó sus implementos de trabajo y le llama don Gonzalo una entrevista y le dice que está desvinculado, y según lo que se le ha notificado fue por un contenido que está en sus redes sociales, se le señaló que era una falta su contrato a lo que respondió que ni en su contrato ni el reglamento interno que se le hizo entrega, que de hecho él tuvo que conseguirlo en su momento y con recursos humanos, no figura nada de redes sociales, contenido audiovisual fotos ni vídeos a lo cual don Alejandro Pizarro señaló que era una falta a la ética; y él le dijo que eso no era de lo que se le estaba acusando, que se le estaba diciendo que era una falta al contrato, por su contenido de redes sociales. Le dijo de que si realmente lo quieren desvincular no había problema, lo entendía, pero que tenía que hacerse de una forma correcta, a lo que -don Gonzalo- procedió a decir de que la forma está totalmente en regla, pero él le dijo que no le constaba y que en este caso era tenía que ser por necesidad de la empresa, luego don Gonzalo le dijo que iba a corregir, se metió a su computador escribió una hoja y se la entregó doblada y no me dejó leer; él actor se la quitó de la mano, la leyó y decía que era por falta el contrato por el tema de las redes sociales. Sucede que no le constaba en qué contrato estaba eso de las redes sociales, pues explica que tenía algunos videos los cuales subió donde hablaba sobre su trabajo, pero no de forma clara, en un contexto de una red social donde se hacen cosas de humor en el cual se reía de algunas situaciones que se encuentran a diario, pero este contenido era para su familia o colegas de cercanos del trabajo, la red social eran Tik tok, eso es una red social donde tiene acceso la gente que lo tiene agregado, no sabe que definirá su empleador como burlesco ya que aquí se relataba muchas de las cosas que les sucedían día a día en el trabajo, como por ejemplo que se te pierda una herramienta y después te lo descuenten, por lo menos cosas que me pasó varias veces, el tema de que nos llegaban a una casa y el cliente se quejaba de servicio y se veía notablemente que su perro había mordido el cable. Son cosas así, se verá claramente en los vídeos que ustedes -los demandados- han mantenido que va a exhibir. Luego se le consulta si revisó sus liquidaciones de remuneraciones del mes de mayo, de abril y demás del 2021, a lo que responde que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

sí, agregando que también va a dejar constancia de que se les ofreció un bono de calidad de más o menos \$500.000 y solamente fueron pagados \$400.000, esto fue siempre hablado de forma verbal con los supervisores y nunca se les dio información al respecto de porque les pagaron solo \$400.000. Luego se le pregunta si en esa liquidación de mayo es que aparece el anticipo de los \$400.000, a lo que responde que tiene entendido que juntaron los anticipos con su pago respectivo del mes y claro figuran \$400.000; no recuerda en realidad si en esa liquidación aparece que se le pagó el feriado trabajado, pero hasta donde recuerda solamente hizo compensación de día festivo, no sale especificado cuántos días ni nada al respecto. En cuanto al mes de abril, también se le consulta si aparece con compensación de festivo, a lo que responde que no tiene la liquidación en este momento a mano como para decir si o no la verdad.

III.- Testimonial:

1.- Gonzalo Michel Aburto Montecinos. Quien legalmente interrogado expuso, que “*conoce a don Felipe Carrillo, trabajó hasta el 2021 con nosotros en el área técnica como técnico de operaciones domiciliarias ya y hasta cuando trabajo ahí hasta el 31 de mayo y qué pasó porque dejó de trabajar bueno el motivo de Felipe Carrillo fue desvinculado dado que el evidencia cierto en las redes sociales en forma burlesca cierto video ya donde en cierta forma asegura el acierto de la empresa mandante indicando que textualmente vale callampa y también poniendo en riesgo la integridad de la empresa por la cual está entregando trabajo, indicando que está trabajando gratis que tenía que pagar, incluso se muestra una foto de una camioneta chocada en la cual tampoco tuvo participación él, pero una camioneta de otra persona, entonces ese fue el motivo principal de la desvinculación, y luego también fue informada a la persona. Todo eso nos lo informó VTR, la empresa mandante, por medio de nuestro gerente general, donde se enteraron cierto de esta de esta evidencia, que fueron informadas por redes sociales. Estos videos fueron informados por VTR cierto y fueron informados por Víctor, se enteraron otras áreas. Bueno nosotros en cierta forma representamos también una marca y también tenemos que salvaguardar todo que no falten el respeto, así también nuestros técnicos, qué es lo que nosotros tratamos de promover que exista cierto respeto cierto con la empresa que hoy día no queda en el trabajo y sobre todo cuando son mentiras. Son mentiras porque en todas las empresas existen por ejemplo reparaciones donde pueden existir fallas, puede existir en alguna alteración incluso por las mismas personas, por el cliente, pero eso no significa decir que la empresa, ya sea mandante o EMETEL, qué bueno la mandante VTR que es la que les subcontrató, vale callampa, eso es una falta de respeto. El señor Carrillo se remunera en su estructura de pago, está en función de un sueldo base, más la gratificación, que son temas legales, los descuentos obviamente por AFP y Fonasa, y tenía un bono también que va ligado con la productividad y eso tiene que ver con la actividad que él realiza; en efecto, en un plazo de 21 del mes anterior al 20 del mes en curso, me explico, por ejemplo hoy día nosotros estamos en marzo y a las personas que están trabajando y son del área técnica se les cancela la productividad que tiene entre el 21 de febrero al 20 de marzo que fue anteayer y eso se paga en el mes de marzo a fin de mes. En cuanto a la jornada de él, es 6 por 1, que principalmente es de lunes a sábado, de 45 horas semanales en turno, nosotros por contrato tenemos algunos tipos de turnos son de 9 a 5:30 de 9:30 a 6, por nombrar algunos y el día domingo y festivo al ser nosotros una empresa de telecomunicaciones y entregar un servicio de primera necesidad trabajamos también algunos domingos y festivos, en forma bien en menor en cantidad de técnicos, no alcanza a ser un 5% de la zona principalmente en servicio técnico en reparaciones y otras actividades, cuando se trabaja un día domingo o festivo se le devuelve un día antes o un día después, eso es también es conversable entre el técnico y el supervisor y adicional a eso se le cancela un tanto de más o menos \$20.000 por haber trabajado el día, eso es un acuerdo también que se llevó en este antiguo con negociación colectiva, se le paga un monto total de \$20.000 que se hace cargo de cualquier tipo de pérdida y por el hecho de también trabajar un domingo o festivo, eso se paga junto con la liquidación que va de la mano con la productividad, si es de 21 a 20 se paga el mes siguiente en su remuneración, así, en el ejemplo que ponía, en el mismo ejemplo,*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

colocando un mes de marzo las personas que trabajaron entre el 21 de marzo al perdón entre 21 de febrero su productividad al 20 de febrero se le va a cancelar en vez de marzo en ese mes se le cancela todo lo que es el equivalente excepto por días trabajados. En caso de que haya trabajado un domingo 11 horas, las horas extras se calculan de la misma forma, las horas extras son las que van estipuladas en el libro, ese es el mecanismo de control, el libro de asistencia. Ahí se van calculando, la hora que sobrepasan horario normal y el domingo y festivos se cancelan; existen igual situaciones donde claramente se controlan como toda la empresa respecto hacia la persona si trabajó o no trabajó, pero siempre el libro se está firmado, se cancela el mes el mes como lo está explicando de 21 a 20 se cancela el mes siguiente; excepto con fecha 30 o 31 último día hábil de este mes”. Contrainterrogado refiere a continuación que: “la productividad tiene que ver con el trabajo ejecutado y completado, me explico, nosotros somos una empresa de telecomunicaciones cierto, que trabajamos en actividades como reparaciones de internet, de cable, de teléfono; instalaciones de cable, internet, teléfono, entonces cualquiera sea la actividad que yo genero, finalizo o cierro, esa orden que se paga como productiva, de qué forma nosotros tenemos una tabla de puntajes con las tablas de puntajes que Llegada a pie a ser así no entonces la persona tiene que cumplirse esta cierta medida para poder confiar, no sé si explico un poco la dinámica de pago, cuenta la productividad del día 21 al día 20 de lo que se paga en el siguiente mes. Tengo la producción que realiza él lo que se cancela el mes en curso es la producción que se hizo desde el 21 del mes anterior al 20 del mes en curso y se paga sueldo. La aplicación que usaban antes, esa aplicación que es una aplicación que tiene VTR, no era nuestra, ahí se van generando cierto las actividades que va realizando en una línea de tiempo, por ejemplo si un trabajador inicia su mañana y tiene que ir al taller va a aparecer en esa aplicación que él andaba ya con localización de georreferenciación, es verdad que posiblemente los sistemas a veces pueden fallar excepto y en principio debería parecer que esto tiene una duración en la aplicación de los 2 meses. Agrega que podría aparecer y aparecería cuando inició dicha mantención y que mantención ha estado haciendo, digamos es la lógica de esa aplicación. La información pasa una a un programa de estadísticas, esto que lo tiene VTR que también tiene diferencias, pueden ser hasta 7 días. No sólo las comparamos cierto se comparan cierto con trabajo realizado pero también pueden existir diferencias esté en decir NCD si se reúne la información de la aplicación antes no es verdad reúne la aplicación reúne la actividad cerrada del técnico en la aplicación Android que es la principal plataforma crítica estamos grandes la principal plataforma. Esta es una plataforma que tiene VTR para ir más que nada para control de actividad control pago hacia su empresa, está plataforma lo que indica principalmente indica qué actividad se realizó y el día, eso precisamente, indica también las horas en las que se realizó el servicio, a los domicilios de usuarios indica una hora aproximada ya que esta actividad no siempre cae en la hora que se ha finalizado, no es fidedigna esa información, pero existe un desfase de hasta 7 días incluso algunas más. Es más que nada comparativo, porque también presenta algunos errores y hay que compararlo. Tiene un contrato que se mantiene hasta el día de hoy, con VTR, no tengo el detalle, pero podemos haber tenido multa, generalmente no multan por distintos factores. De las licencias médicas de don Felipe Ignacio Carrillo de lo que tengo recuerdos y tuvo una presentó una licencia, al momento de ser despedido tenía una licencia médica, pero no sabía que el retornó, fue despedido una vez que el retornó de su licencia médica, pero no rechazaron recepción de una licencia médica, no que él sepa, sólo se reciben en recursos humanos pero entiende que la licencia de fue posterior al fecha que había regresado y se citó precisamente porque estaba acá en la planta se citó en forma presencial. Él por lo menos fue desvinculado en presencia nuestra y él estaba operando, no estaba con licencia médica, si usted me pregunta licencias médicas para atrás tendría que recuperar información y si efectivamente él presentó algunas licencias anteriores a ser desvinculado, pero posterior a eso no, él regresó y el posterior a eso fue despedido”.

2.- Alejandro Antonio Pizarro Pizarro. Quien legalmente examinado declara que “conoce a Felipe Carrillo el trabajo con nosotros, siendo técnico multiservicio para la empresa EMETEL a la cual



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

yo también presto servicios y trabajo actualmente ahí, ya no trabaja con nosotros, él fue desvinculado el año pasado a raíz de una falta, digamos que cometió en contra de nuestro mandante, de la empresa mandante a la cual le prestan un servicio y contra quien él cometió esa falta. Él subió un video una plataforma burlándose de la empresa mandante y también de nuestra empresa, subió 3 videos en tonalidad de burla, eso la empresa mandante lo detectó y nos hizo saber a través de nuestro gerente, de que habían, estaban estos videos, dando vuelta y que pertenecían a un trabajador de nuestra empresa. nosotros hicimos la averiguaciones y efectivamente era un trabajador nuestro el que estaba subiendo este estos videos en las redes sociales; no fue detectado por nosotros, sino que fue nuestro mandante quien lo denunció, que esto estaba ocurriendo en las redes sociales. Ellos y así se consideró también por nuestro mandante, porque hacía mención a los servicios que presta la compañía VTR que es para la cual nosotros trabajamos, ahí hacía mención que el servicio era malo y muestra incluso imágenes de un televisor pixelado, qué entonces afectando la imagen de la compañía a la cual nosotros trabajamos. El segundo video también hablaba de la empresa nuestra, como contratista de VTR y donde muestra un vehículo que está dañado, vehículo al cual no le pertenecía, fue un vehículo que se accidentó en la ciudad de Los Ángeles esto ocurrió en Concepción, nosotros trasladamos el vehículo por temas de seguros y él le tomó una fotografía, luego la sube a la plataforma indicando también en forma burlesca le había pegado un rayón al vehículo; entonces eso tampoco coincide con la con la realidad y finalmente hay otro video donde dice que tiene que pagar un televisor, tiene que pagar una escalera y además los daños del vehículo y que ésta está trabajando prácticamente gratis; y eso también es completamente falso, porque no hay descuentos ni de escala, ni de vehículo y tal como mencioné anteriormente ese vehículo ni siquiera corresponde al trabajador mencionado. El trabajador cuenta de un sueldo, las gratificaciones y además un bono de producción y trabajan de lunes a sábado y además hay uno nocturnos, a veces pueden trabajar también el domingo. Cuando trabajan el domingo se cancela, se paga ese domingo y además se le devuelve el día siguiente o dentro de la semana. Se paga por ese domingo más o menos \$20.000 eso está convenio por convenio colectivo, está pactado ahí y es el pago por día domingos y festivos. Nosotros tenemos un periodo de un periodo de cierre de la de la producción y de los días festivos entonces se trabaja de 21 a 20, parte el 21 del mes anterior y cierra el 20 de este mes, por ejemplo, entonces ahí se considera todos los días efectivos y además la producción de todo ese periodo”. Contrainterrogado, expuso en tanto que, “en conjunto con don Gonzalo Aburto que es el jefe de la operación, quienes se encontraban en la sala, donde fue formalmente informado don Felipe que estaba desvinculado. Fue nuestra sala de reuniones, estaba presente don Gonzalo Aburto y quien les habla. Es completamente falso (haber entregado una carta doblada al actor al momento de su despido), también es completamente falso que al momento de despedir a don Felipe sabía que estaba con licencia médica; no sabía que estaba con licencia, hay un jefe de operaciones y quién lleva la ubicaciones es Gonzalo Aburto, yo con mi condición de Jefatura zonal no estoy enterado de la licencia médica”.

IV.- Otras pruebas.

Videos

1.- Tres videos cortos editados por el demandante y subidos a las redes sociales, y que se encuentran detallados tanto en la demanda, como en la contestación de la demanda. Tribunal provee: Téngase por incorporados los videos

PRUEBA DE LA DEMANDADA SUBSIDIARIA/SOLIDARIA.

I.- Documental:

1.- Set 18 certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales emitidos por IRC Verificadora Limitada a solicitud de la demandada principal, respecto de VTR, entre los meses de diciembre de 2019 y mayo de 2021, ambos meses inclusive.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

QUINTO: Que, en base a la prueba rendida en autos y las alegaciones de las partes, resulta posible dar por acreditado en juicio los hechos siguientes:

- 1) Que, el actor comenzó a trabajar para la demandada principal SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA LIMITADA – EMETEL LTDA, el día 05 de diciembre de 2019, como técnico multiservicios, con un contrato indefinido.

Que, todo lo anterior resulta probado con los dichos de las partes, así como de las copias del contrato de trabajo suscrito por la demandante y demandada principal, agregado en juicio por ambos intervinientes.

- 2) Que, durante la vigencia de la relación laboral entre demandante y demandada principal existió un contrato denominado “de prestación de servicios operaciones domiciliarias entre VTR comunicaciones y servicios de ingeniería eléctrica limitada”. Asimismo, que los servicios ejecutados por el actor, en cuanto a la instalación y revisión de equipos en domicilios, se realizaban a nombre de mandante VTR.

Lo anterior, se acredita con la copia del aludido contrato suscrito entre EMETEL y VTR, exhibido por la demandada solidaria a requerimiento del actor; así como los dichos de los testigos del demandado principal.

- 3) Que, la última remuneración mensual es de \$1.121.880; suma que se obtuvo por el promedio de las 3 últimas remuneraciones informadas por el demandado en su libro de remuneraciones exhibido, esto es, marzo, abril y mayo de 2021, sin considerar las asignaciones familiares.

Lo que resulta probado con el libro de remuneraciones ya indicado, que fuere exhibido por el demandado principal en juicio, cuya copia rola en folio 64 de esta carpeta judicial virtual.

- 4) Que, en el mes de noviembre de 2020, el actor registra un total de 3 horas extras, y no registra trabajo en días domingos y/o festivos; en el mes de diciembre de 2020, no registra horas extras, y tampoco trabajo en días domingos y festivos; en enero de 2021, registra 2,5 horas extraordinarias, y no aparecen trabajados días domingos y festivos en este mes; en febrero de 2021, no registra horas extras ni trabajo en días domingos y festivos; en marzo de 2021 aparece con un total de 5,5 horas extraordinarias, asimismo registra control de libro de asistencia firmado días domingo 21 y 28 de dicho mes; finalmente en abril de 2021 aparece sin horas extras y sin trabajar domingos y festivos, en el periodo.

Que lo anterior resulta establecido con el mérito del registro respectivo, exhibido por la demandada principal a requerimiento de la actora, y sin que ello resulte desvirtuado por prueba idónea o pertinente rendida en contrario, ni por la actora, ni por los demandados. En cuanto a las menciones escritas con lápiz grafito, con la palabra error, junto a dos domingos trabajados en el mes de marzo de 2021, no tienen la fuerza suficiente de controvertir el registro firmado de puño y letra por el actor durante los 6 meses exhibidos, menos aparece el o la autora de dicha consignación reconociendo su autoría ni el porqué de ello, por lo que carece de fuerza en tal sentido.

- 5) Que, en el mes de noviembre de 2020, el actor registra un pago de 4 horas extras, por la suma de \$10.158, más un monto por día compensatorio de \$17.500; en el mes de diciembre de 2020, registra pago de 1 hora extra, por \$2.539, más pago día compensatorio por el monto de \$40.000; en enero de 2021, registra pago por 2,5 horas extraordinarias por la suma de \$7.195, pago compensatorio por la suma de \$35.000; en febrero de 2021, no registra horas extras, pero si pago por día compensatorio por la suma de \$17.500; en marzo de 2021 aparece un pago por 3 horas extraordinarias por la suma de \$8.167, sin registrar pagos por día compensatorio; finalmente en abril de 2021 aparece con pago de 2.5 horas extraordinarias, por la suma de \$7.713, y pago por día compensatorio por la suma de \$40.000.



Lo anterior resulta probado en base a las copias de liquidaciones de remuneraciones acompañadas en juicio, debidamente firmadas por trabajador y empleador, de los periodos aludidos y que fueron agregadas oportunamente al juicio.

- 6) Que, en fecha indeterminada, don Felipe Carrillo publicó en la red social TIK TOK 3 videos de tenor satírico, el primero de ellos indicaba: “*Cliente: VTR vale callampa!!*” “*la tele se pixelea y el internet se cae*” (sic), en él se ve imagen pixelada de un televisor, luego aparece la siguiente frase “*Cliente: VTR vale callampa!! La tele se pixelea y el internet se cae*” (sic), esto mientras se escucha una voz que dice: ¿sigue moviéndolo, eso te pasaba cierto?, luego otra voz responde, “si, y no y oye, hay día en que se pone los cuadrados así así”, después, la imagen muestra un cable con desperfectos mientras se ve el siguiente texto encima de la imagen: “*Técnico: Creo que pillamos al culpable...*”, y se ve dos emoticones indicando perros y patitas de perro. Respecto al segundo video, en este se lee la frase “*Jefe!! Le pegue un rayoncito a la camioneta de la empresa Le prometo que ni se nota*”, de acuerdo a su contenido en él se observa que en la primera imagen del video figura texto que dice: “*Jefe!! Le pegué un rayoncito a la camioneta de la empresa. Le prometo que ni se nota...*”. Seguido de esto figura una foto de camioneta con la parte delantera destruida, para aparecer sobre esta imagen la frase: “*La Ñamioneta de Ñtr*”. En cuanto al tercer video, en este aparece el trabajador, dando cuenta que se le descuentan sumas por pérdida de escalera, por daños a la camioneta y por herramientas perdidas, para finalizar indicando que en definitiva, está trabajando gratis.

Lo anterior, resultó probado en base a la exhibición de los videos, que realiza la demanda principal en la audiencia de juicio respectiva. Que por lo demás no se cuestionó en cuanto a la existencia y contenido de estos; ni resultó lo anterior desvirtuado por alguna prueba en contrario.

- 7) Que, con fecha 30 de mayo de 2021 se emite Licencia médica Folio 3 053507932-3, que indica reposo por 8 días corridos a partir del 30- 05- 2021. La que tuvo que ser recepcionada por la Dirección del Trabajo de Concepción, emitiéndose por ello un documento denominado “*Declaración Jurada tramitación Licencia Médica*”, con el número de constancia 1280 del año 2021, donde se deja constancia que la Licencia Médica folio 3053507932-3 no fue recepcionada por empleador, EMETEL LTDA.

Lo que se acredita con la documental respectiva.

- 8) Que, con fecha 01 de junio de 2021 se remite de manera certificada copia de carta de aviso de término de la relación laboral, vía correos de Chile al trabajador, y se da aviso vía web a la inspección del trabajo respecto a carta de aviso de término de relación laboral, por parte de EMETEL, respecto del trabajador Felipe Carrillo.

Lo anterior se da por establecido en base a las copias de envío aludidas, agregadas en juicio.

- 9) Que, con fecha 08-06-2021, al reasumir don Felipe Carrillo sus funciones para la empleadora, luego de un periodo de 8 días con licencia médica, fue llamado a la oficina de su jefatura, en que se encontraba don Alejandro Pizarro, y el gerente de operaciones Gonzalo Aburto. En dicha oportunidad se le informa que se encuentra despedido por “*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”, debido al contenido que tenía en sus redes sociales específicamente la red TIK TOK, luego de lo cual se le solicita firmar una carta de despido la cual señalaba la causal 160 art. 7 del código del trabajo a lo que él se niega por no estar de acuerdo con la causal invocada. Los términos en que se comunica término de la relación laboral serían los siguientes: “*De mi consideración: Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa por haber incurrido en la causal de caducidad del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N°7, del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Los hechos que*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

fundan la causal invocada se refieren a la infracción gravísima al vínculo de subordinación y dependencia y a los principios de buena fe y de cumplimiento de los contratos establecidos en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, según se pasa a detallar. En efecto, el día sábado pasado fuimos advertidos por nuestro mandante, otros trabajadores y diversos clientes que estaba circulando en la plataforma social denominada TIK TOK, un video corto editado por Ud., con el nombre de TIODELCABLE, y con referencia "lo que callamos los del cable" en que se refería en forma desmedida, ridiculizando, burlando y haciendo mofa de las funciones que se cumplen como técnico o ayudante técnico de la empresa que represento. De esa forma, se decía y se señalaba claramente que su empleadora buscaba diversas excusas para no pagar sus remuneraciones en forma oportuna y completa, lo que es de una falsedad total. Así, se señalaba que todos los errores del trabajador y eventuales casos fortuitos eran para que EL TRABAJADOR TRABAJARA GRATIS PARA PAGARLE TODO A LA EMPRESA. Lo anterior, es un grave atentado al principio de buena fe que debe reinar en toda relación contractual, más aun, en la que constituye un vínculo de subordinación y dependencias, y además, tratándose de un trabajador como Ud. Lo anterior, es un grave atentado al principio de buena fe que debe reinar en toda relación contractual, más aun, en la que constituye un vínculo de subordinación y dependencias, y, además, tratándose de un trabajador como Ud., respecto del cual jamás ha trabajado gratis para pagarle nada a la empresa, como lo sostiene en el video corto por Ud. Editado. El video, además, muestra su rostro y no cabe duda alguna que las referencias de ese video son para su empleador, a quien, además, debe respeto y fidelidad en sus funciones, como elementos de la buena fe contractual. Ello ha provocado, además, grave perjuicio a la imagen de la empresa, a las funciones de los demás trabajadores, crea una falsa imagen a los clientes y a nuestro mandante. También en la misma fecha nos hemos percatado de otros 2 videos cortos subidos a la misma plataforma En uno de ellos se muestra el siguiente comentario "Cliente: VTR vale callampa!! "La tele se pixelea y el internet se cae". En el otro video aparece "Jefe: Le pegue un rayoncito a la camioneta de la empresa Le prometo que ni se nota". Posteriormente mostrando siguiente imagen camioneta Emetel que se encuentra siniestrada en Marcopolo # 9067 Hualpén. Todos estos actos, ocasiona perturbaciones en el funcionamiento normal de la empresa, y erosiona gravemente la relación de confianza que debe existir entre las partes, razón por la cual se rompe definitivamente el vínculo contractual. Le informamos que sus cotizaciones previsionales se encuentran canceladas y al día. Se adjunta certificado de Previred...".

Lo que resultó probado con la copia de la carta de aviso de término de la relación laboral, unido a los dichos de los testigos del demandado principal, refrendado por los dichos de los absolventes, tanto de la demandante como del demandado principal.

- 10) Que, con fecha 10 de junio se recepciona formalmente por el trabajador copia de carta de despido.

Lo que se acredita con copia de correos electrónicos de esa fecha remitidos entre las partes demandante y demandada principal, así como

- 11) Que, con fecha 14 de junio se suscribió el finiquito, en que únicamente se pagó feriado proporcional, y se firmó con "reserva de derechos", la que es del siguiente tenor: "me reservo derechos para demandar relación laboral despido injustificado nulidad del despido cobro de prestaciones tutela laboral daño moral accidente de trabajo enfermedad profesional invalidez devolución AFC diferencia finiquito y demás derechos que procedan".

Lo anterior se estableció con copia del finiquito acompañado en juico.

EN CUANTO A LA TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

SEXTO: Que, sobre este asunto, y en base a los antecedentes fácticos expuestos en su demanda, y que fueron latamente reseñados en lo expositivo de este fallo, la actora reclama que durante el proceso de desvinculación asumido por la denunciada se ha vulnerado la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 16 inciso 3 de la Constitución, y el artículo 2° del Código del Trabajo, teniendo presente que, frente a la invocación de un criterio de diferenciación en razón de la salud, pues todas las actuaciones de ésta, afectaron las garantías de no discriminación en razón de salud e igualdad laboral. Estimando en su caso que, sin duda, sus derechos fundamentales han resultado lesionados de en los términos establecidos en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, a consecuencia del actuar de la demandada ha limitado el ejercicio de sus derechos sin justificaciones suficiente y en forma arbitraria.

SÉPTIMO: Que, por tanto lo primero que debe tenerse presente es el marco regulatorio de la acción o denuncia de tutela de derechos fundamentales, en tal sentido el artículo 485 del Código del Trabajo previene sobre este punto, *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Agregándose sobre el punto en el inciso segundo de la norma ya transcrita, que dispone: “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.*

OCTAVO: Que, de acuerdo con las reglas de carga de la prueba, en la especie corresponde a la denunciante aportar indicios de la vulneración de derechos alegada, y solo en la medida que ellos se den por establecidos, surge la necesidad del denunciado de justificar o explicar la razonabilidad, proporcionalidad y justificación de las conductas o acciones, a fin de desvirtuar que tales indicios llevan a concluir la existencia de vulneración de derechos. En autos, de la prueba rendida, y especialmente de los hechos que resultaron probados en base a ella, no fue posible dar por concurrente indicios suficientes por parte de la denunciante, que dieran cuenta de afectación de las garantías fundamentales de la actora, en los términos por ella pretendida. No debe olvidarse que, tal como señala la propia denunciante, podemos hablar de discriminación cuando estamos frente a *“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.* Esta definición es importante, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. En tanto que lo que se acreditó en la especie es que el despido fue porque la demandada principal toma conocimiento de la existencia de 3 videos existentes en red social Tik Tok, que considera burlescos o satíricos; y, la actora alude que el despido y las circunstancias de éste suponen una discriminación por razón de salud e igualdad laboral. Pero no se sabe si ha habido situaciones antes similares dentro de la empresa, cómo se ha reaccionado en situaciones similares o si existen normas internas que den cuanta de un trato desigual. En definitiva, no hay elementos suficientes para efectos de configurar una vulneración de derechos fundamentales en los términos. Máxime si algunas de las transgresiones denunciadas en cuanto al despido, de ser efectivas, tienen una posibilidad de



reclamación concreta en nuestro ordenamiento jurídico. No puede olvidarse que la tutela es el medio reservado para las transgresiones mas intensas a un derecho, que además debe ser una garantía fundamental. Para otro tipo de trasgresiones el derecho labora tiene instituciones que pueden resguardar de forma suficiente los derechos conculcados a un trabajador. Razón por la que no se acoge la demanda en este punto.

EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

NOVENO: Que, en este punto la demandante refiere que los hechos relatados en la carta de aviso de término de la relación laboral no tendrían la trascendencia pretendida por la demandada principal, pues son videos de tono lúdico, compartidos para esos fines en una red social privada, como es tik tok, y compartida por ende solo a familia, amigos y algunos compañeros de trabajo. Asimismo, desde un punto de vista formal el despido adolece de vicios pues se le despide en circunstancias que estaba haciendo uso de licencia médica. Por lo tanto, la medida deviene en desproporcionada y arbitraria.

DÉCIMO: Que, por su parte, de los hechos que resultaron probados, especialmente del numeral 9 de la motivación quinta, resultó acreditado que con fecha 1° de junio de 2021 se envía carta de aviso de término de contrato de trabajo por la demandada, en virtud de la que comunican vía carta certificada y con copia a la inspección del trabajo la decisión de la institución de poner término al contrato de trabajo que les vinculaba con el actor, a contar del día 31/05/2021 por la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Lo que desde un punto de vista fáctico y según se lee en la carta aludida se fundaría en que: *“...Los hechos que fundan la causal invocada se refieren a la infracción gravísima al vínculo de subordinación y dependencia y a los principios de buena fe y de cumplimiento de los contratos establecidos en los artículo 1545 y 1546 del Código Civil, según se pasa a detallar. En efecto, el día sábado pasado fuimos advertidos por nuestro mandante, otros trabajadores y diversos clientes que estaba circulando en la plataforma social denominada TIK TOK, un video corto editado por Ud., con el nombre de TIODELCABLE, y con referencia "lo que callamos los del cable" en que se refería en forma desmedida, ridiculizando, burlando y haciendo mofa de las funciones que se cumplen como técnico o ayudante técnico de la empresa que represento. De esa forma, se decía y se señalaba claramente que su empleadora buscaba diversas excusas para no pagar sus remuneraciones en forma oportuna y completa, lo que es de una falsedad total. Así, se señalaba que todos los errores del trabajador y eventuales casos fortuitos eran para que EL TRABAJADOR TRABAJARA GRATIS PARA PAGARLE TODO A LA EMPRESA. Lo anterior, es un grave atentado al principio de buena que debe reinar en toda relación contractual, más aun, en la que constituye un vínculo de subordinación y dependencias, y además, tratándose de un trabajador como Ud. Lo anterior, es un grave atentado al principio de buena fe que debe reinar en toda relación contractual, más aun, en la que constituye un vínculo de subordinación y dependencias, y, además, tratándose de un trabajador como Ud., respecto del cual jamás ha trabajado gratis para pagarle nada a la empresa, como lo sostiene en el video corto por Ud. Editado. El video, además, muestra su rostro y no cabe duda alguna que las referencias de ese video son para su empleador, a quien, además, debe respeto y fidelidad en sus funciones, como elementos de la buena fe contractual. Ello ha provocado, además, grave perjuicio a la imagen de la empresa, a las funciones de los demás trabajadores, crea una falsa imagen a los clientes y a nuestro mandante. También en la misma fecha nos hemos percatado de otros 2 videos cortos subidos a la misma plataforma En uno de ellos se muestra el siguiente comentario "Cliente: VTR vale callampa!! "La tele se pixelea y el internet se cae". En el otro video aparece "Jefe: Le pegue un rayoncito a la camioneta de la empresa Le prometo que ni se nota". Posteriormente mostrando siguiente imagen camioneta Emetel que se encuentra siniestrada en Marcopolo # 9067 Hualpén. Todos estos actos, ocasiona perturbaciones en el funcionamiento normal de la empresa, y erosiona gravemente la relación de confianza que debe existir entre las partes, razón por la cual se*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

rompe definitivamente el vínculo contractual. Le informamos que sus cotizaciones previsionales se encuentran canceladas y al día. Se adjunta certificado de Previred... ”.

UNDÉCIMO: Que, sobre este punto, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 454 numeral 1 del Código del Trabajo, en su inciso segundo señala que *“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”*. Que, por tanto, en la especie el peso de la prueba en este punto recae en el demandado.

DUODÉCIMO: Que, asimismo, habiéndose cuestionado el cumplimiento de las formalidades por la actora, debe verificarse si al momento del despido y su comunicación, se observaron todas las exigencias legales. En la especie, de los hechos que resultaron probados, especialmente del numeral 8 y 9 del Considerando Quinto, se advierte el cumplimiento de dichas formalidades, sin nada que reprochar en ese punto.

Que, sobre los hechos imputados en la carta, de los hechos que resultaron probados en el numeral 6 del considerando citado, se dio por acreditada la existencia de los 3 videos, e incluso el propio actor reconoce haber generado dicho contenido audiovisual y haberlo compartido por medio de la red social TikTok. Por tanto, ajuicio de este sentenciador se ha logrado probar la existencia de los mismos.

DÉCIMO TERCERO: Que, establecido todo lo anterior, corresponde determinar si tales hechos revisten la gravedad pretendida por la demandada. Pues la causal legal invocada, basada en tales hechos, es el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

En este punto necesario es aclarar que no ha resultado probado en estrado la existencia de alguna cláusula, sea en el contrato individual convenios colectivos y/o reglamento interno de la empresa que prohíba o regule siquiera la generación de contenido en redes sociales en los términos pretendidos por la demandada principal. Se ha aludido por el contrario a la ética, respeto y buena fe contractual, como elementos que permitirían entender que el actor se extralimitó. Que lo cierto, es que, a juicio de este sentenciador, habiendo visto el contenido de los 3 videos, se advierte en ellos un carácter lúdico, fueron realizados en tono jocoso.

De hecho en el primero de ellos se alude a situaciones que pudieren ocurrir en las visitas domiciliarias para los técnicos de estas empresas prestadoras de servicios de telecomunicaciones, en que no se advierte en caso alguno intención seria de denostar a la empresa demandada principal, ni siquiera la mandante -VTR- pues solo da cuenta de una situación de falla de imagen donde además nada tiene que ver los prestadores de servicios, y claramente su contenido es humorístico, sin ánimo o pretensión de ser serio o imputar responsabilidades o quejas hacia los demandados.

En cuanto al segundo video, si bien en este se observa una camioneta siniestrada, se limita a señalar la “ñamioneta de ÑTR”, agregando la frase, jefe, le pegué un rayoncito a la camioneta; en él nuevamente queda claro para el tercero que observa este registro que su ánimo es meramente lúdico, careciendo de toda intención seria, no es denuncia, ni un contenido que busque menoscabar o ridiculizar a nadie, no compartiéndose el alcance que pretende darle a este el demandado principal.

Finalmente, en cuanto al tercer video, si bien en una lectura meramente literal del mismo se puede pretender que busca ser una afirmación que trabaja gratis, nuevamente este video dista de ser una denuncia seria, esta hecho, como los otros dos videos, con una dosis importante de jocosidad, ironía y humor negro. Pero no resulta para este sentenciador posible compartir la animosidad advertida por los demandados en dicho registro.

Se insiste, ninguno de ellos pretende ser algo serio, propio por lo demás de la red social en que fueron compartidos, con un claro fin lúdico, no pasando de una mala-buena broma según lo estimen los espectadores del mismo; teniendo claro que en el humor hay mucho de subjetividad, pero en ningún caso se advierte la mala fe, ánimo de faltar el respeto, o de hacer denuncias serias contra los demandados.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

DÉCIMO CUARTO: Que, todo lo anterior lleva necesariamente a la conclusión que el contenido denunciado dista de ser una afrenta, falta de respeto o acusación seria en contra de los demandados, por lo que no puede pretenderse sobre esta base fundar una causal del artículo 160 numeral 7° del Código del Trabajo, en cuanto a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Además, no se ha probado que fueren realizado dentro de la jornada de trabajo o desatendiendo sus deberes laborales, de hecho, no hay prueba alguna en tal sentido. Además, no se acreditó la existencia de estipulación que limite o prohíba la generación de este tipo de contenido para los trabajadores de la empresa demandada. Y claramente para este sentenciador de los hechos que resultaron establecidos no hay infracción al contenido ético del contrato de trabajo. Por lo demás, no debe olvidarse que el empleador si bien tiene una potestad disciplinaria respecto de transgresiones o incumplimiento ocurridos en el contexto de la relación laboral, hay un abanico de opciones, siendo el despido la última a cuál acudir, por la intensidad y graves consecuencias de la misma. Motivos por los cuales debe acogerse la demanda en este punto, declarándose el despido como indebido.

EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO.

DÉCIMO QUINTO: Que, el actor fundamenta esta acción en que no se pagó adecuadamente horas extraordinarias, domingos y días festivos, así como el beneficio de la semana corrida, lo que ha generado diferencias de remuneraciones que se adeudarían, las que a su vez son imponibles, sin que se hubiere pagado las cotizaciones previsionales correspondientes. Por todo lo expuesto, es que el actor sostiene que, establecida la existencia de tales diferencias de remuneraciones adeudadas, debe necesariamente entenderse infringidas una serie de obligaciones, entre las que se encuentra la de pagar sus cotizaciones de seguridad social. Operando en caso de incumplimiento la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en que se entienda nulo el despido hasta que este se convalide previo pago de todas las cotizaciones adeudadas, más las devengadas entre la fecha del despido y su convalidación, así como todas las remuneraciones desde el despido hasta esta última fecha.

DÉCIMO SEXTO: Que, sobre este asunto este debe tenerse presente que, tal como resultó probado en el punto 4° y 5° de los hechos establecidos en la consideración quinta, lo cierto es que del cotejo de la prueba rendida, especialmente los registros de asistencia unidos a las liquidaciones de remuneraciones; unido a lo declarado por los testigos, en cuanto a la forma de computar los periodos de pagos por estos conceptos, que iban del día 21 de un mes, al 20 del mes siguiente; se advierte que las horas extraordinarias registradas, trabajadas y computadas, así como los días festivos y domingos trabajados y registrados también fueron pagados, incluso aquellos en que se consignó junto al registro de asistencia la expresión error; lo que se comprueba al cotejar el aludido libro de asistencia y las liquidaciones mensuales de los periodos acompañados. Sin que se acompañare pruebas idóneas para desvirtuar lo antes indicado. En el caso de copias de registro de sistema NDS al que ha hecho alusión el actor, de la confesional por él rendida, así como de los testigos del demandado principal, se advierte que este es un sistema que provee el mandante VTR, cuya finalidad es poder corroborar la efectividad de los servicios realizados, para controlar sistema de pagos de dicha empresa, que si bien por tanto puede indirectamente servir para corroborar labores ejecutadas por técnicos en terreno, tiene desfase en la información que suministra, careciendo de la precisión necesaria para poder ser un medio idóneo de control diario de asistencia, además de no ser un sistema interno de la empresa demandada principal, quien controla asistencia por el libro respectivo, lo que de hecho eras conocido y utilizado por el actor, según se advierte de los registros de asistencia acompañados por ambas partes.

Que, por lo mismo, no habiéndose acreditado la existencia de las sumas reclamadas por concepto de remuneraciones y/o prestaciones parciales adeudadas, y quedando claro que respecto de estas, la demandada no ha cumplido un rol de agente intermediario, en cuanto en la práctica no



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

hubo retención alguna de los pagos al trabajador por sus servicios. Los argumentos ya expuestos son argumentos suficientes para desechar la acción de nulidad del despido impetrada por el actor.

QUE EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, resuelto lo anterior, corresponde ahora analizar las prestaciones demandadas. Lo primero que debe precisarse es que, a efectos de determinar el quantum de eventuales prestaciones, se utilizará como remuneración base, la suma determinada en el numeral 3° del Considerando 5°, de acuerdo con el cual la última remuneración mensual es de \$1.121.880.- suma que se obtuvo por el promedio de las 3 últimas remuneraciones informadas por el empleador (marzo, abril y mayo de 2021), sin considerar las asignaciones familiares.

Respecto de la indemnización contemplada en el art. 489 del Código del Trabajo. No procede, por haberse rechazado la demanda en este punto.

En cuanto a lo adeudado por concepto de indemnización por años de servicio. Que, habiéndose acogida la demanda en cuanto al despido injustificado, procede su pago, y, considerando para su cálculo la última remuneración de \$ 1.121.880.- por año de servicio y fracción superior a 6 meses, habiéndose extendido dicha vinculación desde el 5 de diciembre de 2019 al 8 de junio de 2021, esto es, por más de 1 años y 6 meses, **la suma total adeudada por este concepto es de \$2.243.760.-**

En lo que respecta a la indemnización por falta de aviso previo, habiéndose determinado que el despido fue indebido, procede su pago, por lo que **se adeuda por este concepto la suma de \$1.121.880.-**

En cuanto al recargo legal. Que, siendo del despido indebido, de acuerdo con lo previsto por el artículo 168 letra c) procede el recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, por lo que el monto es este ítem, calculado sobre el monto de la indemnización por años de servicio, **corresponde a la suma de \$1.795.008, por concepto de recargo.**

Respecto de las horas extras reclamadas, de los hechos que resultaron probados, especialmente de los numerales 4 y 5 del considerando quinto, se advierte que todas las horas extraordinarias que fluyen del registro de asistencia figuran pagas en las correspondientes liquidaciones de remuneraciones, sin que se haya determinado la existencia de horas extraordinarias impagas, por lo que la demanda debe rechazarse en este punto.

Sobre la diferencia de bono, se reclama que se le adeuda de un bono -500 mil en total- que se le debía pagar, solo se habría pagado 400.000, por lo que se adeudaría 100 mil. Pero de la prueba rendida, especialmente de los libros de remuneraciones exhibidos y liquidaciones de remuneraciones acompañadas, no se logró establecer ni la existencia del citado bono ni la supuesta diferencia adeudada, por lo que debe rechazarse la demanda en este punto.

En cuanto a la semana corrida, se reclaman diferencias a ese respecto, pero no se rindió prueba que permitiere establecer con precisión periodos y montos de las supuestas diferencias, pues de los hechos establecidos quedó claramente determinado que se pagaba el beneficio de la semana corrida. Por lo que se rechaza la demanda en este punto.

En cuanto a las remuneraciones que se devenguen desde la fecha de su despido y hasta la convalidación del mismo. Habiéndose resuelto el rechazo de la nulidad del despido demandada, no procede suma alguna por este concepto.

Las cotizaciones previsionales. Se demandaban aquellas correspondientes a diferencias de remuneraciones reclamadas, las que se rechazaron en su oportunidad, por lo que tampoco procede pago a este respecto.

Intereses y reajustes legales. Procede su pago conforme a lo previsto en los artículos 63, el que señala que “Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice”. Disposición a la que se estará, en los términos que se dirá en lo resolutive de esta sentencia.

EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA O SUBSIDIARIA.

DÉCIMO OCTAVO: Que, debe tenerse presente que conforme al artículo 183-A del Código del Trabajo, constituye trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras contratadas. Por otra parte, se entiende por contratista a aquella persona natural o jurídica que, mediante un contrato con un tercero, denominado dueño de la obra, empresa o faena, le ejecuta labores de ejecución material de trabajos o prestación de servicios mediante un precio convenido, contratando para ello trabajadores. Asimismo, para dilucidar esto último debe considerarse que a propósito de la solidaridad nuestro legislador previno, *La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual él o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal (artículo 183-B del Código del Trabajo). En cuanto a la subsidiaridad*, dispone que “Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena”.

DÉCIMO NOVENO: Que, en la especie a juicio del actor la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la demandada VTR COMUNICACIONES SpA, fluye de lo estatuido en los artículos 183 A y siguientes, especialmente de lo dispuesto en el artículo 183 B, por cuanto don Felipe Carrillo prestó servicios personales bajo subordinación y dependencia de la demandada principal, EMETEL, quien a su vez desarrolló su actividad por encargo de la empresa VTR COMUNICACIONES SPA, quien por tanto era el mandante de dicha obra.

VIGÉSIMO: Que, en base a expuesto por los diversos intervinientes, especialmente de lo declarado por la demandada VTR COMUNICACIONES, se reconoce por esta última la existencia de la vinculación contractual entre las demandas, siendo VTR COMUNICACIONES la empresa mandante. Por lo que el actor prestaba servicios a la demandada principal, pero en régimen de subcontratación respecto de las demandadas. En cuanto a las alegaciones de la demandada solidaria relativas, en síntesis, a que no correspondía ser demandada en calidad de solidaria, pues durante toda la vigencia de la relación laboral del actor y la demandada principal, ellos cumplieron con su deber de supervigilancia, exigiendo en su oportunidad los correspondientes certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales respecto de la demandada principal. Que, como se ha dicho, habiéndose acreditado el cumplimiento de este deber de control de las obligaciones laborales y previsionales, debe necesariamente entenderse que la responsabilidad es solo subsidiaria a este respecto, en relación con la demandada principal.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, opone esta excepción respecto de la acción de tutela por derechos fundamentales, atendido que mi representada en cuanto empresa principal, no es ni puede



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

ser sujeto pasivo de la denuncia por las vulneraciones que se invocan. Lo anterior, toda vez que la empresa principal no ejerce las facultades propias del empleador, ya que, en la figura de la subcontratación, quien se relaciona jerárquicamente con el trabajador es sólo la empresa contratista, pues como lo señala el artículo 183 letra A) del Código del Trabajo, la subordinación y mando del trabajador en régimen de subcontratación corresponde a la empresa contratista como empleador; la empresa principal es un tercero beneficiario de los servicios del trabajador, pero a quien la ley no le reconoce facultades propias de la potestad de mando laboral, menos cuando el trabajador del contratista jamás prestó servicios en las dependencias de la demandada principal. Por tanto, el sujeto pasivo ante una acción de tutela laboral, es única, exclusiva y claramente el empleador.

Al efecto, debe tenerse presente que esta alegación se opuso en calidad de demandada subsidiaria, solo para el caso que se acogiere en este punto la demanda. Por tanto, habiéndose rechazado ya la acción oportunamente en este punto, por los fundamentos ya reseñados en las consideraciones 6° a 8° de este fallo, no procede acoger dicha excepción perentoria.

EN CUANTO AL BENEFICIO DE EXCUSIÓN.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, sobre este punto sostiene que, dado que la responsabilidad de su mandante en caso de haber alguna, es sólo de carácter subsidiaria, para el caso que así se declare, opone el beneficio de excusión que contempla el artículo 2357 del Código Civil. Que, en la especie, habiéndose declarado sólo la responsabilidad subsidiaria de dicha demandada, precisamente ello supone que primer se persiga y ejerza en primer término la responsabilidad del demandado principal, y sólo en el evento que fracasen o se haya agotado todo recurso para hacer efectiva la responsabilidad del contratista, se podrá iniciar acciones judiciales respecto del subsidiario. Por lo anterior, el beneficio de excusión invocado, del artículo 2357 persigue idéntico fin, pero en materia de competencias del derecho civil. Siendo innecesario su determinación, pues ello esta cubierto en la subsidiaridad acogida.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, las restantes probanzas en nada alteran lo concluido precedentemente.

Por estas consideraciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 47, 63, 160, 162, 163, 168, y siguientes, y 446 y siguientes, 486 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil; y 1.698 del Código Civil, se declara:

I.- Que, NO HA LUGAR a las excepciones perentoria de falta de legitimación y de beneficio de excusión, opuestas por la demandada subsidiaria, por los motivos expuestos en las consideraciones 22° y 23°, respectivamente.

II.- Que, NO HA LUGAR en cuanto a la **acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales**, por los motivos expresados en los considerandos 6° a 8°; y, a la **acción de nulidad del despido**, por los motivos reseñados en las motivaciones 15° y 16° de autos.

III.- Que, HA LUGAR a la **demanda de despido injustificado** interpuesta por don Felipe Carrillo, en contra de la demandada VTR COMUNICACIONES SPA., ambos ya individualizados, sólo en cuanto se declara la aplicación indebida de la causal del artículo 160 número 7° del Código del Trabajo.

IV.- Que, en consecuencia, se condena a la parte demandada al pago de las sumas siguientes:

- a) **\$2.243.760.-** por concepto de indemnización por años de servicio.
- b) **\$1.121.880.-** por concepto de falta de aviso previo.
- c) **\$1.795.008.-** por recargo de 80% de la indemnización por años de servicio, calculada sobre el total de la indemnización por años de servicio procedente en autos.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS

V.- Que, a las sumas señaladas, se le aplicarán los reajustes e intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según liquidación que se practicará en la etapa de cumplimiento del fallo.

VI.- Que, se condena a la demandada VTR COMUNICACIONES S.P.A., en calidad de demandada SUBSIDIARIA, al pago de las prestaciones indicadas en los literales a), b), c) del punto IV de lo resolutivo de la presente sentencia.

VII.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-484-2021

Sentencia dictada por don DENIS RODRIGO OYARCE ORREGO, Juez destinado del Juzgado del Trabajo de Concepción.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXQYXLGNS