

Temuco, quince de septiembre de dos mil veintitrés.

Vistos, Oído y Considerando

PRIMERO: Que, con fecha 14 de marzo de 2023 comparece don **VÍCTOR HUGO JARA LAGOS**, cédula de identidad 16.631.608-1, domiciliado en Santa Laura 098, Temuco, interponiendo denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y en subsidio despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA.**, RUT N° 76.008.735-1, representado por Ernesto Molina Molina, RUT N° 3.231.880-0 o por quien haga las veces de tales, conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en calle Loa N° 4850 de la Comuna de Antofagasta y solidaria o subsidiariamente en su caso, contra de **VTR COMUNICACIONES SPA.**, RUT 76.114.143- 0, representada legalmente por don Jorge Pizarro Acevedo, cédula nacional de identidad N°8.541.351-1, o por quién haga las veces de tal, conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Antonio Varas N°832, Temuco, por los siguientes hechos:

Comenzó a trabajar para Emetel Ltda. el 26 de octubre de 2020 hasta el 6 de enero de 2023, desempeñándose como técnico multiservicios. Que, en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo su remuneración era de \$ 901.216.

Refiere que el acoso laboral que sufrió por parte del jefe de bodega don Eduardo del Valle y del segundo ayudante de bodega don Rodolfo Zepeda, sus funciones específicas dentro de la compañía Emetel Ltda. las cuales como dice el contrato de trabajo celebrado el día 26 de octubre del año 2020 en su cláusula segunda, en el apartado “descripción general de cargo” y “funciones”, era estar fuera del establecimiento del empleador, para realizar actividades de instalaciones, reparaciones, modificaciones, desconexiones, recuperación de equipos, entre otras, en hogares, viviendas, oficinas e instituciones que sean clientes de la empresa principal (VTR), las cuales se coordinaban previamente por los coordinadores de despacho, ya sea, doña Marcela Queirolo, don Carlos Alarcón, doña Daniela Fuentes y doña Linda Castillo quienes le encargaban a que domicilio le correspondía ir. Para realizar todo lo mencionado anteriormente, los martes y viernes debía ir a la empresa para poder pasar por bodega a retirar materiales de trabajo, tales como dbx hd, dbx iptv, gateway, ont, emta, fibra óptica, conectores, spam clap, pasa muros, grampas, fichas amarillas, entre otros, desde las 09:00, hasta las 09:30, para ya estar donde correspondía (hogares, viviendas, etc.) a las 10:00 a.m. e instalar FTTH (Fiber To The Home, es decir instalación de fibra óptica).



HKTFXHXZLEV

Con la finalidad de un rápido transporte y debido a los constantes viajes que debía hacer en el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa, se le asignó un vehículo, el cual debía estar siempre en óptimas condiciones, tanto mecánicas como de limpieza interna y externa. De esto último él estaba a cargo, debiendo limpiarlo constantemente, pero siempre fuera del horario laboral por razones de eficiencia de tiempo y carga laboral.

Que, si bien la relación durante el tiempo que estuvo dentro de la empresa fue cordial y dentro de los márgenes del respeto, los últimos meses esto cambió considerablemente respecto del personal de bodega, específicamente con don Eduardo del Valle, jefe de bodega, quien el mes de octubre consignó en el grupo de WhatsApp de la empresa que había roto un plástico que envuelven los pallets que contenía materiales para el trabajo, como también que había cambiado el asiento de la camioneta porque había lo había quemado con un cigarro. Ante la sorpresa de la acusación totalmente infundada simplemente respondió que nunca había roto ningún plástico, ni tampoco había cambiado el asiento del vehículo que tenía a su cargo, extrañándole una acusación de ese tenor.

Luego del anterior episodio el trato de Eduardo y del ayudante de bodega, don Rodolfo Zepeda cambio por completo hacia su persona, en donde ya no le entregaban materiales de trabajo o lo hacían con grandes atrasos, lo cual, perjudicaba su horario de salida hacia las viviendas u oficinas a las que tenía que concurrir. Sumado a que luego de este incidente pasó de trabajar instalando FTTH a HFC (Hybrid Fiber-Coaxial o Híbrido de fibra coaxial), lo que significó una merma en sus ingresos, ya que era Eduardo el encargado de entregar los horarios y el turno si trabajaban instalando uno u otro servicio, pero todas las semanas le entregaba horarios para HFC y el preguntarle por qué hacía eso, sus respuestas eran insultos, improperios y amenazas de su parte. También Rodolfo en una actitud cuestionable empezó a inventar que andaba con gente en la camioneta (cuestión por completo falsa), que la estaba utilizando para fines aparte de sus funciones dentro de la empresa, como por ejemplo para salir a pasear. Incluso en un momento efectivamente encontraron una camioneta de la empresa en la playa y de inmediato se le inculpó sin ningún fundamento, resultando ser otra persona la responsable. Ya cansado de este acoso por parte de sus colegas y ante el desconocimiento de asunto, ya que era la primera vez que le pasaba algo así, decidió ir a la Inspección del Trabajo, donde un funcionario le recomendó escribir una carta a jefatura relatando todo lo sucedido, misiva del siguiente tenor:

*“Temuco, 28 de noviembre de 2022 SR. Alejandro Pizarro Pablo Rosales
Marcelo Pereira...*



Junto con saludar y esperando que se encuentren bien les escribe respetuosamente Víctor Hugo Jara Lagos, trabajador Emetel Temuco, Zona sur. Durante el transcurso de varios meses estoy haciendo afectado por los encargados de bodega don Eduardo del Valle y don Rodolfo Zepeda quienes se desempeñan en Francisco Salazar #01011 Temuco. Durante estos meses estos señores se han encargado de acosarme psicológicamente con sus malos tratos y discriminarme con injurias las cuales expondré a continuación: Don Eduardo del Valle todas las veces que tengo que retirar materiales de bodega los días martes y viernes a las 09:00 hrs. Nunca me entrega los materiales a la hora programada por jefatura. Lo hace aproximadamente entre las 10:00 y 10:30 hrs. Donde yo como técnico tengo que estar ejecutando en los domicilios de los clientes a las 10:00 de la mañana, perjudicando mi rutina diaria de trabajo puesto que no me entrega la cantidad de materiales solicitados solo la mitad. Yo soy el primer técnico en llegar al centro de operaciones y solicitar los materiales, pero este Señor me los entrega al último, perjudicando así mi producción diaria para lograr las metas. Durante este tiempo se dirige hacia mi persona como: "BUENA CAURO CULIAO" "QUE WEA QUERI" "NO HAY PA TI NI UNA WEA" "PA QUE QUERI TANTO" Esta situación la veo desde que llegue a la empresa con varios técnicos, pero ahora me tocó vivirla en carne propia donde me estoy viendo afectado psicológicamente ya que todos los días pienso ¿cómo estará este señor hoy? ¿me entregará materiales? ¿habrá cambiado su trato? ¿lograre mis metas y producción?

Pienso que este señor al tener un rango más alto que un técnico tiene el derecho de tratar mal y discriminar a la gente que quizás no lo agrada. Pero esa no es la actitud para ningún individuo, siempre las cosas son en base al resto mutuo de cada persona en particular. Esta situación no la vivo solamente yo, también varios técnicos, muchos se fueron por lo mismo, quienes no alzan la voz por miedo a las represalias o lo mismo que estoy viviendo yo. Don Rodolfo Zepeda quien trabaja en bodega inventa calumnias infundadas contra mi persona y se las dice a don Eduardo del Valle quien en vez de preguntar directamente conmigo si son así, las escribe en WHATSAPP y esto genera que mis colegas se burlen de mi a tal grado de generar conflictos entre mis pares o que muchos me digan no los tomes en cuenta pero esto ya se fue de las manos. A mí me llega a dar vergüenza, tristeza, angustia el pensar el día a día sobre mi trabajo como lo voy hacer si estos individuos me tratan mal psicológicamente, no les puedo decir nada o quizás que inventan o que me harán. Estas situaciones las he vivido cuando han estado presentes mis colegas don Juan Castillo, Arturo Obreque y Juan Pablo Novoa. De acuerdo al art. 148 del código del trabajo solicito a ustedes



HKTFXHXZLEV

tomen todas las medidas que sean necesarias para resguardar mi integridad física, psicológica y emocional. Seguidamente con estas situaciones este mes se realizo una reunión en la empresa con la Sra. Margarita Lina jefa de zona quien informa que técnicos FTTH tendrán que rotarse y trabajar una semana en HFC. Don Eduardo del Valle por segunda semana consecutiva me envía el horario de HFC, al preguntar por esta situación por ser repetitivo el horario me responde: “SI, QUE PASA WEON , BAJA TODAS TUS WEAS DE FIBRA”. Al decirle que no me corresponde esta semana trabajar en HFC me dice: “ANDA A LA INSPECCIÓN A RECLAMAR PO WEON”.

Expongo esta situación porque me veo afectado angustiado psicológicamente, emocionalmente, discriminado ya que no logro concentrarme y cumplir con mis metas de producción laboral que se ven afectadas con los malos tratos y el negar materiales. Agradecería por favor comunicar mediante correo electrónico victorjaralagos@gmail.com las medidas que tomaran al respecto a mi situación que finalmente piso trabajar tranquilo, sin malos tratos, con los materiales que solicito sin objeción para hacer optimo y prudente mi trabajo. Se despide cordialmente y esperando una pronta respuesta. Víctor Jara Lagos...”. (SIC).

Refirió que la carta fue enviada a través de correo electrónico con fecha 28 de noviembre de 2022 a las 20:16 horas a los correos alejandro.pizarro@emetel.cl; marcelo.pereira@emetel.cl y pablo.rosales@emetel.cl, pero lamentablemente hasta el día de su despido y el correo no fue respondido, ni tampoco nadie de la empresa se comunicó con mi persona para siquiera averiguar qué estaba pasando. Así las cosas, los malos tratos se hicieron más continuos y la empresa en ningún momento realizó ninguna acción tendiente a remediar la situación. A tanto llegó su afectación, que tuvo que ir a la Mutual de Seguridad, con fecha 05 de diciembre del año 2022 donde le diagnosticaron por trastorno de adaptación donde me dieron reposo laboral desde esa misma fecha, hasta el día 27 del mismo mes, es decir 23 días. Sumado a lo anterior su empleador en ningún momento realiza hacia su persona un curso de fibra óptica, incluso contratando gente impartiendo este curso de forma inmediata y al consultar a su jefatura le responden “cagaste no más”, lo cual atenta gravemente con su autoestima como trabajador. De todo esto dejó constancia en la página de la Inspección del Trabajo el día 23 de marzo de 2022.

Agregó por otro lado que extrañamente, luego de utilizar su vehículo para lavarlo, el 6 de enero lo llama su jefe directo Ramón Ávila a la oficina para notificarlo que estaba despedido por haber utilizado el vehículo el 31 de diciembre



de 2022 y 1 de enero de 2023. Refiere que le hizo mención que el día 31 de diciembre trabajaron y el 1 de enero efectuó limpieza del vehículo recibiendo solo silencio y pidiéndole que se retire del lugar. Producto de lo anterior, y cansado de este abuso realizó denuncia ante la Inspección del Trabajo el 6 de enero de 2023 por acoso laboral, lo cual generó una carátula de informe de fiscalización N° 29 en la que se multa a la empresa por "no llevar correctamente el registro de asistencia y horas trabajadas al no consignar, al fin de cada semana, la suma total de horas trabajadas por cada trabajador. Situación que afecta a los siguientes trabajadores"

Posteriormente de su despido, las actitudes coercitivas y alejadas del derecho continúan por parte de la empresa, ya que para el pago de mi finiquito lo citan a firmar el día 25 de enero del presente año, pero con la condición de no firmar en él una reserva de derecho. Al estar ya asesorado por letrados le dijo que eso era ilegal, que podía y debía firmar con una reserva de derecho y ante eso tan solo me comunicaron que no firmarían nada.

En cuanto a los fundamentos de derecho refiere que el acoso laboral está definido por el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo: "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". Ha sido víctima de agresión y hostigamiento. Para entender este concepto, se hace eco del dictamen 3519-14 de la Dirección del Trabajo que hace suya las definiciones de la Real Academia Española de la Lengua para entender el sentido y alcance de dichas expresiones: "Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, según el cual la expresión "agresión" es el "Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona". A su turno, la expresión "hostigamiento" es la "Acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo".

Todas las conductas señaladas son claramente una agresión, ya que son contrarias a derecho y también son un claro hostigamiento, toda vez que el efecto requerido es el de molestarlo, con el fin de generarle incomodidad y lograr su



eliminación de la organización, cuestión que finalmente sucedió. Además, estos hostigamientos han sido reiterados en el tiempo desde noviembre de 2022 hasta el 6 de enero de 2023. La situación antedicha se ha descrito como una conducta de acoso síquico laboral. Y esta situación, de suyo, produce graves y perniciosas consecuencias en cuanto al respeto de los derechos fundamentales.

DERECHOS FUNDAMENTALES AFECTADOS Y DENUNCIADO EN ESTA ACCIÓN: a. AFECTACIÓN AL DERECHO A LA VIDA, INTEGRIDAD PSÍQUICA Y FÍSICA DE LA PERSONA. b. ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO (MOOBING) c. GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

Efectivamente existió un acoso laboral y hostigamiento evidente en el ejercicio de sus funciones, por no haber adoptado medida alguna su empleador frente a los malos tratos, hostigamientos, exclusiones, persecución efectuadas por sus colegas, en donde se les comunicó a través de una carta detallada de todo lo que estaba sufriendo, pero no hicieron nada para remediar esa situación.

En cuanto a los indicios de vulneración señaló como primer indicio humillaciones y malos tratos a) Desde el mes de octubre del año 2022, existen humillaciones y malos tratos por parte de colegas, en específico Eduardo del Valle y Rodolfo Zepeda, quienes ante cualquier solicitud cordial por su parte le responden con improperios y negativas, perjudicando por completo sus metas, respondiendo por ejemplo “no hay pa ti ni una wea”, “que wea queri” las cuales producían constantes pensamientos de preocupación y generaban un pésimo ambiente laboral.

Segundo indicio: ignorarlo deliberadamente a) Que luego de diversos episodios de malos tratos por parte de mis colegas y de asesorarme por especialistas, me encargo de enviar una carta a jefatura con todos los hechos ocurridos, para que todo esto se solucione y pueda trabajar tranquilamente, pero fuera de no solucionarlo, simplemente decidieron ignorarme, no respondiendo nunca dicha carta enviada por correo electrónico. b) En ningún momento jefatura se preocupó por mi persona, ni por mi salud tanto física, como mental, permitiendo que estas agresiones verbales por parte de mis colegas continuaran a lo largo del tiempo y no solamente hacía mi persona, sino que, con muchos otros colegas, quienes por temor a perder el empleo no han realizado ninguna gestión y extrañamente al yo realizar algo, se me desvinculó al poco tiempo.

Tercer indicio: acusaciones sin fundamento a) En diversas oportunidades se le acusó sin ninguna clase de fundamento, como por ejemplo en la ocasión que Eduardo del Valle escribió en el grupo de WhatsApp del grupo que había roto el



plástico que envuelve un pallet, sin ninguna clase de prueba en su contra o que cambió el asiento de la camioneta propiedad de la empresa ya que la había quemado con un cigarro. Generando lo anterior una mala fama entre sus colegas y la empresa.

Cuarto indicio: negativa en materiales a) En diversas ocasiones por parte de Eduardo del Valle y Rodolfo Zepeda le negaron sus materiales de trabajo o se le dejaba para último lugar (siendo que era el primero en llegar a bodega), perjudicando su salida, por ende, llegar a sus metas. b) A tal punto llegaron estos sujetos que en algunas oportunidades fue a trabajar sin materiales, ya que no podía esperar más tiempo.

Quinto indicio: despido propiamente tal a) Luego del envío de su carta a jefatura explicando todos los problemas que estaba sufriendo por parte de Eduardo del Valle y Rodolfo Zepeda se le informa de su desvinculación con fecha 06 de enero. b) La carta anteriormente mencionada, da cuenta de hechos acontecidos durante toda su relación laboral, las cuales estaban expresamente permitidas por parte de jefatura, entendiéndose que es un aprovechamiento para desvincularlo, luego de intentar solucionar un hecho grave dentro de la empresa, como lo es el nulo cuidado hacia sus trabajadores, en especial la protección eficaz del buen ambiente laboral.

Es absolutamente patente, que las conductas señaladas en lo principal de esta denuncia, al lesionar los derechos fundamentales antes indicados, han provocado una serie de perjuicios que evidentemente requieren de medidas reparatorias, esto debido al hecho que fue hostigado, humillado y violentado psicológicamente en su propio lugar de trabajo, no entregando el empleador una esfera de cuidado, es más, su empleador fue parte activa en las vulneraciones.

En cuanto a la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal refirió que labores las desarrolló para Emetel Ltda. quien a su vez posee un vínculo civil o comercial con VTR Comunicaciones SpA, según las cláusulas primera y segunda de su contrato suscrito con fecha 26 de octubre de 2020, consignando que Emetel Ltda. tiene calidad de contratista y VTR Comunicaciones SpA la calidad de empresa principal. Así sus funciones era de técnico multiservicios en las obras de VTR, en el frente de trabajo correspondiente a la IX Región, por lo que, en la especie, se configura el trabajo en régimen de subcontratación conforme lo dispone el artículo 183 A y 183 B y siguientes del Código del Trabajo. En mérito de lo expuesto, nos encontramos frente a la realización de un trabajo bajo régimen de subcontratación, en virtud del artículo 183-A del Código del Trabajo. El artículo 183-B del Código del Trabajo señala: “La



empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afectan al contratista a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo 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 estos.”. El artículo 183-D inciso primero del Código del Ramo, prescribe: “Si la empresa principal ejerciera 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 a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral... Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos....”. Sin perjuicio de lo expuesto, en caso de que el demandado solidario haya ejercido el derecho de retención e información, se reclama respecto de éste la responsabilidad subsidiaria. El artículo 183-E inciso 1° del Código del Trabajo, señala, “Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Pidió en definitiva acoger la denuncia interpuesta de tutela laboral condenando a las demandadas al pago de las siguientes indemnizaciones:

1.- Pago de la indemnización adicional por la vulneración de derechos fundamentales, equivalente a la cantidad de 11 remuneraciones mensuales efectivamente pagadas por un monto de \$9.913.376. 2.- Indemnización por daño moral por la suma de \$4.000.0000. 3.- Disculpas públicas en cualquier medio público de circulación regional en un plazo de 10 días hábiles a modo de mitigar un poco el daño causado por parte de Eduardo del Valle y Rodolfo Zepeda. 4.- Que realicen un curso de buenas prácticas laborales y trato a los trabajadores Eduardo del Valle y Rodolfo Zepeda. 5.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$901.216. 6.- Indemnización por años de servicios (2 año y



fracción superior a 6 meses) por la suma de \$2.703.648. 7.- Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, declarando que el despido fue carente de motivo plausible, por la suma de \$ 2.162.918. 8.- Feriado legal y/o proporcional correspondiente a 21 días por la suma de \$ 660.902. 9.- Días trabajados en el mes de enero por la suma de \$150.205 y 10.- condena en costas.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado en contra de las mismas demandadas por los mismos hechos que fueron expuestos con ocasión de la acción de tutela, relación que solicita se tenga por reproducida para todos los efectos.

Agregó que con fecha 06 de enero del 2023, el empleador hace entrega de la carta de aviso de término del contrato de trabajo, por la causal del artículo 161 N° 7 del Código del Trabajo, esto es Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el cual es firmado por el empleador y que expresa lo siguiente:

“... Por medio de la presente, ponemos en su conocimiento que la empresa que represento ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, con esta fecha, 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 configuran las causales de término de la relación laboral invocadas precedentemente se fundan en que Ud. Ha infringido gravemente las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y del vínculo de subordinación y dependencia que nos unía, y los principios de buena fe, el deber de lealtad, que constituyen el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. Así, en su propio contrato de trabajo y reglamento interno se establecen obligaciones que constituyen deberes básicos de lealtad, buena fe, y cuya contravención rompe necesariamente la relación laboral.

En su contrato se pactó expresamente la siguiente clausula: SEPTIMO: OTRAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECÍFICAS OBLIGACIONES: N°2 El trabajador queda obligado a cuidar y custodiar el equipo y herramientas a su cargo. Reglamento interno específica expresamente las siguientes clausulas: CAPITULO VIII DE LAS PROHIBICIONES ARTÍCULO 51° Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual, está prohibido a los trabajadores de la empresa. GENERALES 25. Uso del vehículo sin la autorización de su jefatura inmediata. 26. Hacer uso del vehículo en horario no autorizado. 32. Utilizar el vehículo para otros fines que no tengan relación exclusiva con su trabajo Las partes acuerdan que la infracción a lo pactado en estas cláusulas tendrá el carácter de incumplimiento grave para los efectos de lo dispuesto en el artículo



160N°7 del Código del Trabajo. Así se ha establecido en nuestros sistemas de control GPS, que usted utilizó el vehículo placa patente LTZF-69 fuera del horario de trabajo sin autorización de su jefatura directa... Estos hechos provocan grave perjuicio y peligro, dado que el vehículo que se le entrego es una herramienta de trabajo y su uso fuera de las funciones propias constituye un peligro para su cuidado y además, se pueden provocar accidentes, lesiones y daños a otras personas, con responsabilidad de este empleador, y las condiciones de los seguros vigentes tampoco cubren su mal uso. Por tanto, esta notificación de término de servicios se envía para los fines que haya lugar. Se le informa, además que la terminación de su contrato de trabajo, le otorga los siguientes derechos que la empresa pagará al momento del finiquito dentro de los plazos legales...”

Primeramente, estima necesario mencionar que, a pesar de todos los hechos relatados en la tutela, desde el inicio de su relación laboral, esto es el día 26 de octubre del año 2020, jamás fue amonestado, ya sea de manera verbal o escrita, en donde dio estricto cumplimiento a su contrato de trabajo y restante normativa interna de la empresa. Por lo que pareciera que su desvinculación respondería a un carácter meramente voluntario concatenado a todas las alegaciones que previamente hizo a jefatura, las cuales nunca fueron respondidas, siendo esta carta de despido un pretexto. No siendo de modo alguno su despido justificado.

Que, en relación estricta a la carta de aviso de término del contrato en virtud a la cual fue desvinculado, el código que rige la materia regula la aplicación de las causales, la que de acuerdo a los hechos descritos en la comunicación de su despido, no basta mencionar un hecho genérico sin mayor explicación de un incumplimiento grave, cabe recordar que nuestro ordenamiento jurídico establece como causal de término del contrato o “el incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del Contrato del Trabajo”, la cual en la especie bajo ningún precepto se da, no bastando señalar “Así se ha establecido en nuestro sistema de control GPS, que usted utilizó el vehículo placa patente LTZF-69 fuera del horario de trabajo y sin autorización de su jefatura directa.”, para luego consignar cuales fueron los registros plataforma GPS con fecha 31 de diciembre del año 2022, ya que desconocen por completo que el día 31 se trabajó, como también el acuerdo que tenía con su jefatura directa respecto a mantener el vehículo siempre en óptimas condiciones y para limpiarlo tenía que viajar entre mis dos domicilios ubicados en Labranza y en Pedro de Valdivia, tal como se puede demostrar en el registro de GPS, en donde en reiteradas veces anteriores



lo había realizado, pero extrañamente utilizaron este argumento como causal de despido.

Por lo anterior es totalmente falaz la carta de despido al aludir que no existe autorización de jefatura directa, en donde, resultaba la verdad todo lo contrario ya que esta limpieza la acostumbraba hacer por una cuestión de lógica fuera del horario laboral, para mantenerlo en óptimas condiciones e incluso para cumplir con su contrato de trabajo respecto a las obligaciones fundamentales, en específico el punto 2.3.2 de su contrato el cual menciona “Será obligación del trabajador ocuparse de que el móvil esté ordenado y limpio”. Para mayor abundamiento, no basta tan solo señalar cual sería el incumplimiento contractual, ni mencionar las cláusulas del contrato del trabajo que se entienden por incumplidas, sino que debe existir un desarrollo del por qué sus actuaciones significaron dicho incumplimiento. En tal sentido, el demandado no podría modificar la comunicación del despido enviada, ni mucho menos agregar hechos, aclaraciones o circunstancias no descritas en la carta.

Pidió acoger esta demanda, condenando a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$901.216.
- Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, declarando que el despido fue carente de motivo plausible, por la suma de \$ 2.162.918.
- Feriado legal y/o proporcional correspondiente a 21 días por la suma de \$ 660.902.
- Días trabajados en el mes de enero por la suma de \$150.205 y al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, la parte demandada Servicios de Ingeniería Eléctrica Limitada, Emetel Ltda, contestando las demandas interpuso en primer término excepción de caducidad por todos los hechos invocados en el libelo de la demanda y que son anteriores al hecho del despido el día 6 de enero de 2023. En efecto, en la propia demanda el denunciante formula una serie de hechos de “acoso laboral” y que incluso relata en una carta que supuestamente habría enviado a personal de la empresa con fecha 28 de noviembre de 2022. Desde la ocurrencia de estos hechos ha transcurrido en exceso el plazo de caducidad que se encuentra contenido en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo. Mas aun cuando todos estos hechos no tienen relación alguna con el despido, no son con ocasión del despido, como lo indica en el libelo de la demanda, sino que anteriores al despido.



Contestando derechamente la demanda señaló que 1.- Es efectivo que el trabajador demandante don Víctor Hugo Jara Lagos ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia del día 26 de octubre de 2020, desempeñando las funciones de técnico multiservicios, cuya función se describe en el contrato de trabajo y en los anexos respectivos. Es efectivo que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo alcanzara la suma de \$ 901.216.

El demandante, efectivamente fue despedido con fecha 6 de enero de 2023, 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”.

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 1.545 y 1.546 del Código Civil, aplicables plenamente a una relación de carácter contractual. Los hechos que narra la carta de despido constituyen una infracción al vínculo de subordinación y dependencia. En efecto, en su calidad de Técnico Multiservicios, y con el fin de que este pueda cumplir sus funciones en los diversos domicilios y lugares donde debe concurrir para ejecutar sus funciones, se le entrega un vehículo motorizado, en este caso una camioneta y que constituye claramente una herramienta de trabajo.

El denunciante utilizó el vehículo entregado fuera del horario laboral y en su propio beneficio, con el alto peligro que ello conlleva.

Además, tal conducta está expresamente prohibida en el anexo al contrato de trabajo, y al fin que se le da a la herramienta de trabajo y a la obligación que este asumió una vez que recibió el vehículo, como reza el anexo al contrato de trabajo citado en la carta de despido: “se deja expresamente establecido que, el vehículo entregado a cargo y responsabilidad del trabajador será utilizado por este último, única y exclusivamente para el desempeño de sus funciones”. Tal compromiso, obligación y prohibiciones están establecidas por el grave peligro que supone el manejo por parte de un tercero del vehículo – herramienta de trabajo – tanto en su cuidado, como en la responsabilidad ante terceros y rompen



definitivamente la confianza que debe existir en un vínculo de subordinación y dependencia.

No son efectivos los hechos expuestos en la denuncia de vulneración de derechos fundamentales. En primer lugar, por cuanto todos esos hechos están descritos como con ocasión del despido, en circunstancias que nada tienen que ver con el despido justificado invocado por esta parte. Se trata de hechos denunciados con anterioridad al 6 de enero de 2023, y que no tienen conexión alguna con el despido.

En relación con la infracción al principio de la indemnidad, este no ha existido nunca, tanto es así, que el propio actor señala que fue despedido el 6 de enero de 2023 y en la misma fecha haría la denuncia a la Inspección del Trabajo. Con ello se cae toda infracción al principio de indemnidad, más aún cuando la denuncia fue posterior al despido, y fue hecha en forma anónima y solo se cursó la multa mucho después del despido, y la denuncia, además, no encontró nada referente a lo denunciado.

Con respecto al acoso laboral. Todos los hechos son falsos. Nunca ha existido lo narrado en la denuncia.

Con respecto a la supuesta enfermedad causada y la afectación al derecho a la vida, integridad psíquica y física del trabajador denunciante, también es falso lo afirmado en la denuncia. Efectivamente tuvo una licencia médica en el mes de diciembre de 2022. pero no señala el trabajador denunciante que se trató de una enfermedad de origen común, como lo indica expresamente el informe de la Mutual de Seguridad.

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.

La presente denuncia no podrá ser acogida, por cuanto, además, el libelo de la demanda no cumple con la condición señalada en el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo esto es: "La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal". Puesto que este requisito central y fundamental del libelo de la demanda es el que limita y señala la competencia del Tribunal y la procedencia o improcedencia de las declaraciones que este efectuara. En efecto, solo podría el Tribunal declarar lo que el libelo de la demanda le señale, bajo sanción de nulidad o que la sentencia incurra en vicio de ultra petita o extra petita. En el caso de autos el libelo de la demanda en la parte petitoria en caso alguna solicita que se declare la existencia de vulneración de derechos, la



existencia de acoso laboral o la infracción al principio de indemnidad, en los términos que señala el artículo 485 del Código del Trabajo.

Mas aun, ni siquiera solicita que se declare injustificado, indebido o improcedente el despido, o efectuado con ocasión de la vulneración de garantías constitucionales. De esta forma, no podría acogerse la demanda por infracción manifiesta a las normas procesales invocadas por la omisión al cumplimiento del artículo 446 N° 5 ya referido, y por ser causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, y en todo caso por infracción al principio de competencia. El anterior es un vicio insalvable de la demanda y debe llevar al rechazo integro de la demanda.

Pidió en definitiva tener por contestada la denuncia de tutela laboral, pidiendo su rechazo con costas.

Contestando la demanda subsidiaria, manifestó que 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 1.545 y 1.546 del Código Civil, aplicables plenamente a una relación de carácter contractual. Los hechos que narra la carta de despido constituyen una infracción al vínculo de subordinación y dependencia. En efecto, en su calidad de técnico multiservicios, y con el fin de que este pueda cumplir sus funciones en los diversos domicilios y lugares donde debe concurrir para ejecutar sus funciones, se le entrega un vehículo motorizado, en este caso una camioneta y que constituye claramente una herramienta de trabajo. El denunciante utilizó el vehículo entregado fuera del horario laboral y en su propio beneficio, con el alto peligro que ello conlleva. Lo anterior, viene en constituir claramente, la causal de caducidad del contrato de trabajo del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: “el incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato”.

Tal conducta está expresamente prohibida en el anexo al contrato de trabajo, y al fin que se le da a la herramienta de trabajo y a la obligación que este asumió una vez que recibió el vehículo, como reza el anexo al contrato de trabajo citado en la carta de despido: “se deja expresamente establecido que, el vehículo entregado a cargo y responsabilidad del trabajador será utilizado por este último, única y exclusivamente para el desempeño de sus funciones”. Tal compromiso, obligación y prohibiciones están establecidas por el grave peligro que supone el manejo por parte de un tercero del vehículo – herramienta de trabajo – tanto en su



cuidado, como en la responsabilidad ante terceros y rompen definitivamente la confianza que debe existir en un vínculo de subordinación y dependencia.

No es efectivo que se adeude indemnizaciones legales, sustitutivas del aviso previo o por años de servicios, daño moral, remuneraciones ni feriado legal y proporcional, ni ninguna otra prestación laboral.

Pidió tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado, rechazarla en todas sus partes, con costas, declarando que el despido es procedente.

TERCERO: Que, la demandada VTR Comunicaciones SpA, contestando la denuncia de tutela, manifestó que desde ya niega y controvierte todos y cada uno de los hechos señalados en la denuncia, salvo aquellos que sean reconocidos en la contestación. Al respecto, resulta preciso señalar que es efectivo que entre su parte y la empresa Emetel Limitada existe un contrato civil de prestación de servicios, en virtud del cual trabajadores de ésta última prestan o han prestado servicios para VTR, en los términos y condiciones que se expresan en el contrato celebrado al efecto. Sin embargo, en este caso en particular, será el actor quien deberá acreditar que efectivamente prestó servicios en régimen de subcontratación para VTR, y el tiempo que trabajó eventualmente en dicho régimen

En primer término, opone excepción de falta de legitimación pasiva, atendido que la 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 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, 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, ...” y que no tienen ninguna relación con estas materias. En consecuencia, ninguna responsabilidad se le puede imputar a mi 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, niega que hayan tenido lugar.

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. 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 mi representada, quien jamás ha ejercido ni ha intentado ejercer tales facultades respecto del denunciante.

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 o que eventualmente podría atribuirse. Tampoco durante la vigencia de la relación laboral.

De lo anterior, se desprende claramente que no es posible que la empresa principal, en este caso, supuestamente VTR, haya vulnerado los derechos fundamentales señalados por el denunciante, ya que al no ser mi representada su empleador, ni habiéndose atribuido las facultades de éste, no es posible que se haya producido tal vulneración.

Contestando derechamente la denuncia, solicita que se declare la improcedencia de la acción interpuesta en su contra. 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 el 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.

Por tanto, las obligaciones de su parte respecto al denunciante, en el evento que éste logre acreditar la existencia de subcontratación a su respecto, sólo pueden alcanzar 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.

Por tanto, y según lo expuesto en los párrafos anteriores, no es posible responsabilizar ni solidaria ni subsidiariamente a VTR por las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales, denunciadas por el actor.

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 su parte responsabilidad en tal vulneración, no es procedente sancionarla. En consecuencia, la presente denuncia deberá ser desestimada en todas sus partes, al menos en lo que respecta a su parte.

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 situaciones subjetivas e interpretadas por el propio denunciante, 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, para el evento que se estime que le cabe a la demandada VTR responsabilidad, esta debe ser en carácter de subsidiaria.

VTR diligentemente ejerce y ha ejercido 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 prestan los servicios contratados con esta



empresa. Este derecho es y ha sido ejercido 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. 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 mi representada por ninguna prestación que pueda adeudar el demandado principal.

Además, alega excepción de beneficio de excusión, dado que la responsabilidad, en caso de haber alguna, es sólo de carácter subsidiaria y para el caso que así se declare, deberá establecerse el beneficio de excusión que contempla el artículo 2.357 del Código Civil.

Sobre las prestaciones y montos demandados, teniendo presente lo expuesto y atendida la calidad en que su parte ha sido demandada, se ve 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.

Igualmente, contestando la demanda subsidiaria de despido injustificado, VTR Comunicaciones, señaló que da igualmente por expresamente reproducido todo lo expuesto con ocasión de la contestación de la denuncia de tutela laboral, en lo que sea pertinente a esta demanda subsidiaria. No obstante, su parte desde ya niega y controvierte todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, salvo aquellos que sean expresamente reconocidos.

En cuanto a la eventual responsabilidad subsidiaria de su parte, y las demás prestaciones e indemnizaciones que se pretenden de contrario. También por razones de economía procesal, da por expresamente reproducidos todos los argumentos invocados en lo principal, especialmente en lo relativo a la eventual responsabilidad subsidiaria de la empresa principal, a las prestaciones e indemnizaciones que se demandan, los que solicita tener en consideración, para todos los efectos de la contestación de esta demanda subsidiaria. Opone además beneficio de excusión en los mismos términos ya referidos previamente.

Pidió tener por contestada la demanda subsidiaria, rechazándola en todas sus partes, y para el evento de que ésta sea acogida, se declare que sólo es responsable como demandada subsidiaria, teniendo por opuesta la excepción de



beneficio de excusión, que solicita sea admitida a tramitación y la acoja en definitiva. Todo ello, con expresa condena en costas.

CUARTO: Que, con fecha 27 de abril de 2023, se llevó a cabo la audiencia preparatoria en esta causa, donde la parte demandante evacuando el traslado conferido en relación a las excepciones opuestas por los demandados señaló lo siguiente:

En relación a al excepción de caducidad alegada por la demandada principal si bien nos encontramos ante una tutela laboral igualmente existe el plazo de 60 días para demandar los hechos constitutivos de vulneración, más si el último hecho grave que dice relación con ésta se produjo con ocasión del despido, el cual fue el último acto vulneratorio de derechos fundamentales debido a la comunicación de los malos tratos que sufrió al interior de la empresa. El plazo debe computarse del último acto de hostilidad y no del primero ya que la vulneración de derechos fundamentales constituyen un proceso que se manifiesta en una conducta continuada.

Respecto de la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por VTR Comunicaciones hizo presente que la empresa principal tiene por objeto garantizar que todas las empresas subcontratadas cumplan con las leyes laborales correspondientes y proporcionen un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores. Por ello no puede desligarse de las responsabilidades que se generen por los subcontratistas o contratistas que por cualquier acto que se ejecute en el lugar de trabajo, por lo que, si la contratista no cumple con las leyes laborales, la empresa principal también es responsable por no haber supervisado adecuadamente el trabajo subcontratado.

QUINTO: Que, en la misma oportunidad, se dejó establecido, como hechos no discutidos, los siguientes:

1.- La existencia de contrato de trabajo a contar del 26-10-2020 y hasta el 06-01- 2023, en las funciones de técnico multiservicios, con una remuneración de \$901.216 y contrato de carácter indefinido 2.- Que con fecha 06-01-2023 el empleador puso término al contrato de trabajo invocando la causal del Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. 3.- La existencia de régimen de subcontratación con la empresa VTR Comunicaciones SPA.

Seguidamente, se fijaron los siguientes hechos que debían ser probados en esta causa:



1.- Efectividad de que, con ocasión del término del contrato de trabajo se produjo vulneración de derechos fundamentales, conforme a los hechos expuestos en la denuncia e indicios que lo acreditarían. 2.- Efectividad de que, con ocasión del término del contrato se produjo perjuicios para el demandante y en tal evento, naturaleza y monto del mismo. 3.- Efectividad de haber incurrido el trabajador en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en los términos señalados en la carta de despido. 4.- Responsabilidad solidaria/subsidiaria de la empresa VTR Comunicaciones SPA o efectividad de que no es legitimado pasivo en la causa. 5.- Efectividad de adeudarse feriado legal y proporcional y monto del mismo. 6.- Efectividad que el trabajador prestó servicios en régimen de subcontratación para VTR y, en tal evento, periodo en los cuáles prestó tales servicios.

SEXTO: Que, con fechas 19 de julio y 6 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el juicio en estos antecedentes, rindiéndose por la denunciante las siguientes probanzas:

Documental:

1.-Contrato de Trabajo de fecha 26 de octubre de 2020. 2.-Anexo al Contrato de Trabajo de fecha 26 de octubre de 2020. 3.-Anexo al Contrato de Trabajo de fecha 28 de febrero de 2021. 4.-Anexo al Contrato de Trabajo de fecha 30 de Noviembre de 2020. 5.-Carta de despido de fecha 06 de enero de 2023. 6.- Acta de comparendo de conciliación de fecha 25 de enero de 2023. 7.-Carta del actor dirigida a Alejandro Pizarro, Pablo Rosales y Marcelo Pereira de fecha 28 de noviembre de 2022. 8.-Constancia Oficina Virtual Dirección del Trabajo de fecha 06 de enero de 2023. 9.-Licencia médica de don Víctor Jara, de fecha 23 de diciembre de 2022. 10.-Liquidación de remuneraciones de septiembre, octubre, noviembre de 2022. 11.-Orden de Reposo Mutuo de Seguridad de fecha 05 de diciembre de 2022. 12.-Informe de Exposición fiscalizado 29 de fecha 03 de febrero de 2023. 13.-Caratula de informe de fiscalización de fecha 07 de febrero de 2023. 14.-Captura de pantalla de correo electrónico que remite carta sobre discriminación, acoso y malos tratos de Víctor Hugo Jara enviada a Alejandro Pizarro, Marcelo Pereira y Pablo Rosales, de fecha 28 de noviembre de 2022. 15.- Captura de pantalla de conversación con presidente sindical don Gonzalo Aburto, de fecha 04 de noviembre de 2022.

Confesional:

Absolución de posiciones del representante de la demandada principal Emetel Ltda. consistente en la declaración de don Pablo Rosales Fernández.



Testimonial:

Las declaraciones de los siguientes testigos: 1.- Juan Pablo Novoa Jara, 2.- Juan Eduardo San Martín Díaz y 3.- Érica Elizabeth Lefemil Ñanculef.

Exhibición de documentos:

1.- Liquidaciones de sueldos de los últimos 3 meses. 2.-Evaluación de desempeño del actor desde 26 de octubre de 2020 hasta la fecha. 3.-Correos electrónicos recibidos por la empresa de parte de don Víctor Hugo Jara Lagos.

Respecto de la exhibición de los documentos 2 y 3 la parte demandada Emetel Ltda., indica que no existen.

SÉPTIMO: Que, la parte demandada Emetel incorporó los siguientes elementos probatorios:

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 26 de octubre de 2020. 2. Anexo de Contrato de trabajo de fecha 26 de octubre de 2020. 3. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2023. 4. Comprobante de aviso de termino de contrato enviado por el empleador a la Dirección del Trabajo con fecha 10 de enero de 2023 y comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile. 5. Comprobante de vacaciones correspondientes al período 2020–2021. 6. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022 y enero de 2023. 7. Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por PreviRed con fecha 24 de enero de 2023. 8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. 9. Licencia médica de enfermedad común de fecha 23 de diciembre de 2022 y que contiene el informe de la mutual de seguridad de fecha 14 de diciembre de 2022 que califica la enfermedad de origen común, junto a la resolución de la misma fecha de la referida Mutual que califica de enfermedad común y derivación a Fonasa, notificados al denunciante con fecha 23 de diciembre de 2022. 10. Carpeta de la Inspección del Trabajo que contiene la activación de la denuncia de fecha 9 de enero de 2023, informe de fiscalización, antecedentes y resolución de multa.

Confesional:

Absolución de posiciones del demandante don Víctor Hugo Jara Lagos.

Testimonial:



Las declaraciones de los testigos: 1.- Marcelo Antonio Pereira Báez y 2.- Alejandro Pizarro Pizarro.

OCTAVO: Que, la demandada VTR Comunicaciones S.A. incorporó la siguiente prueba documental:

1. Contrato de Prestación de Servicios Operaciones Domiciliarias entre VTR Comunicaciones SpA y la demandada principal, de fecha 3 de agosto de 2015. 2. Set de 28 certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales emitidos por IRC Verificadora Limitada a solicitud de la demandada principal, respecto de VTR, entre octubre de 2020 y enero de 2023, ambos meses inclusive.

NOVENO: Que, las probanzas antes referidas, fueron legalmente incorporadas al juicio y percibidas en su rendición, íntegra, personal e inmediata por este juez, quedando el debido e íntegro registro de ello, así como de toda la audiencia, razón por la que sólo se mencionará en su contenido, lo pertinente, medular y debatido.

En cuanto a la excepción de caducidad deducida por Emetel Limitada en relación a la acción de tutela.

DÉCIMO: Que se ha fundado esta excepción respecto de los hechos fundantes de la acción de tutela que sean anteriores al día 6 de enero de 2023, día del despido del actor, ya que desde la fecha referida del 28 de noviembre de 2022, cuando habría supuestamente remitido a personal de la empresa una denuncia por acoso laboral, ya habría transcurrido con creces el plazo del artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, más aún si estos hechos no tienen relación alguna con el despido y no son cometidos con ocasión del mismo. El actor sobre este punto sostiene que igualmente existe el plazo de 60 días para demandar los hechos constitutivos de vulneración, más si el último hecho grave que dice relación con ésta se produjo con ocasión del despido. El plazo debe computarse del último acto de hostilidad y no del primero ya que la vulneración de derechos fundamentales constituye un proceso que se manifiesta en una conducta continuada.

UNDÉCIMO: Que, el supuesto de la acción de tutela laboral establecida en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, es la afectación, que por cuestiones propias de la relación laboral, se produzcan o afecten a derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de



comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, igualmente para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el **artículo 2º de este Código**, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, dentro de los cuales se encuentra el acoso laboral.

Que se refiera que la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales sea con ocasión del despido, no conlleva que no deban considerarse todos los elementos y antecedentes que sean necesarios para establecer o no la existencia de las vulneraciones alegadas, máxime si como puede desprenderse de la demanda, estos se prolongaron por un espacio de tiempo, antes de la época del despido, y que, en su concepto, da el verdadero contexto vulnerador. Por ello, dejar establecido la caducidad de hechos, más no de la acción, no resulta pertinente, por cuanto precisamente en este tipo de acciones precisamente los hechos que pueden configurar las vulneraciones de derechos fundamentales pueden en algunos casos incluso ser difusas, además de que pueden ser una número de actos mayores a uno, y que en su conjunto puedan ser estimado como constitutivos de la vulneración. Recordemos que en este caso, aquellas circunstancias alegadas por el actor, en relación a los hechos de acoso laboral, fueron los que habrían generado el posterior despido, por lo que excluir la posibilidad de que estos hechos sean analizados en relación a su pretensión, constituiría una afectación precisamente en lo que dice relación a que el Tribunal se pronuncie si efectivamente su alegación relativa a la vulneración de derechos configura la situación alegada, sin que sea cercenada parte de los hechos que ha invocado y también la posibilidad de probarlos.

Si la acción de tutela se interpuso con ocasión del despido o cese en el cargo el cómputo de la caducidad debe hacerse a partir de la separación material del trabajador. Si la acción se interpuso dentro del plazo legal ningún efecto limitante puede derivarse de la norma de caducidad respecto del material fáctico que la fundamenta. Resulta absurdo pretender que el debate sobre los hechos deba circunscribirse únicamente al instante mismo del despido y no pueda retrotraerse a los hechos que lo preceden. La expresión “con ocasión del despido” que utiliza el art. 489 del Código del Trabajo remite por definición a la causa o motivo, lo que resulta concordante con el art. 493 del mismo cuerpo legal cuando impone al empleador justificar los fundamentos de la medida y con el art. 490 cuando exige al actor acompañar todos los antecedentes en que se fundamenta la vulneración alegada, puesto que, por definición, antecedente es “lo que antecede”,



vale decir, “la acción, dicho o circunstancia que sirve para comprender o valorar hechos posteriores”. (*¿Caducidad de los hechos? Artículo de opinión. Claudio Palavecino.* *Diario* *Constitucional.*

<https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/caducidad-de-hechos/>)

En base a lo expuesto, este sentenciador rechazará la excepción de caducidad deducida por la demandada principal, Emetel Limitada.

En cuanto a la excepción de falta de legitimación pasiva deducida por la demandada solidaria, VTR Comunicaciones SpA.

DUODÉCIMO: Que, en relación a la excepción de falta de legitimación pasiva deducida por la demandada solidaria, la misma se funda en el hecho de que la empresa principal no es ni puede ser sujeto pasivo de la denuncia por las vulneraciones que se invocan 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 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.

La parte demandante indica sobre este punto que la empresa principal tiene por objeto garantizar que todas las empresas subcontratadas cumplan con las leyes laborales correspondientes y proporcionen un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores. Por ello no puede desligarse de las responsabilidades que se generen por los subcontratistas o contratistas que por cualquier acto que se ejecute en el lugar de trabajo, por lo que, si la contratista no cumple con las leyes laborales, la empresa principal también es responsable por no haber supervisado adecuadamente el trabajo subcontratado.

DECIMOTERCERO: Que, no resulta factible en principio, acoger la excepción deducida, por el sólo hecho de ser VTR Comunicaciones la empresa mandante, pues resulta necesario entrar al conocimiento del fondo del asunto controvertido a fin de determinar si la denunciada y demandada solidaria y subsidiaria tiene o no alguna responsabilidad en los hechos denunciados, estableciendo si habría participado directamente o no en la comisión del ilícito laboral que supone la infracción de tales derechos, por cuanto el artículo 183 E del Código del Trabajo se exige a la demandada principal adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores



que laboran en su obra, empresa o faena cualquiera sea su dependencia, por lo que no procede que a priori se proceda a acoger esta excepción, por los argumentos esgrimidos.

Lo anterior, sin perjuicio de que con la prueba que se analizará la acción de fondo, se pueda establecer que a aquella no le cabría responsabilidad en los hechos denunciados, cuestión que solamente puede alcanzarse con las probanzas que son menester analizar para el caso en concreto.

En cuanto a la acción de tutela de derechos fundamentales.

DECIMOCUARTO: Que, don Víctor Hugo Jara Lagos interpuso denuncia por tutela laboral en contra de su ex empleadora Emetel Limitada en síntesis por cuanto se le ha procedido a realizar acoso laboral y hostigamiento a su respecto, además afectarlo en lo que dice relación al derecho a la vida, la integridad psíquica y física de su persona y también ser constitutivas a una falta a la indemnidad.

Alega una omisión negligente por parte del empleador debido a las situaciones de acoso laboral vivenciadas al interior de la empresa, constituyendo estas acciones descritas en un mobbing de carácter mixto y que se tradujo finalmente en el despido del cual fue objeto.

DECIMOQUINTO: Que, en base a los hechos pacíficos establecidos en la audiencia preparatoria no hay cuestionamiento en relación con la existencia de contrato de trabajo a contar del 26-10-2020 y hasta el 06-01-2023, entre las partes, las funciones realizadas, técnico multiservicios, la remuneración de \$901.216 y el carácter indefinido de esta contratación.

El actor ha ejercido en este proceso la acción tendiente a proteger derechos fundamentales que la legislación vigente consagra a los trabajadores. Sobre el particular, con la publicación de la Ley N° 20.087 se incorporó un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos: los derechos fundamentales del trabajador, procedimiento, que es la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados, y en este caso particular, al interior del contrato de trabajo y es más, se trata no sólo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador, entre otros sujetos pasivos, en contra de otro particular involucrado en la relación laboral: el empleador.



En este procedimiento de tutela laboral, como ya es posible colegir, el bien jurídico protegido, son los derechos fundamentales: así, la pretensión de la acción de tutela es la protección y resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores – los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos- buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador. Ahora, bien, en rigor el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales sin identidad, ni siquiera los derechos fundamentales previstos expresamente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, sino, que lo protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la lista contemplada de forma taxativa en el artículo 485 del Código del Trabajo, en la cual se distinguen dos tipos, según su origen: a) los de fuente constitucional, previstos en el artículo 19 del texto fundamental y; b) los de fuente legal: un solo derecho que corresponde al derecho a no ser objeto de represalias laborales, derecho a la indemnidad laboral.

Que es necesario también precisar que al ser la demandante quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una vulneración de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos.

La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto el actor tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la



conducta lesiva.” (Ugarte Cataldo, José Luis. *Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo*”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

De las probanzas producidas para acreditar la existencia de los indicios alegados, no ha sido suficiente, aún en el estándar anotado, ya que no permiten sustentar, aún indiciariamente, la existencia de acoso laboral en la forma alegada y la conculcación a la garantía referida en base a los hechos que habrían rodeado este supuesto actuar.

En primer término, el actor incorporó **carta fechada 28 de noviembre de 2022**, dirigida a don Alejandro Pizarro, Pablo Rosales y Marcelo Pereira, en los términos ya referidos en la parte expositiva de la demanda en esta esta sentencia. Igualmente está incorporado impresión de correo electrónico de la misma fecha, de la casilla victorjaralagos@hotmail.com a los siguientes emails: alejandro.pizarro@metel.cl, macerlo.pereira@emetel.cl y pablo.rosales@emetel.cl. Se intitula el referido correo electrónico “carta discriminación y acoso de malos tratos”. Se incorporó en este sentido **captura de pantalla de correo electrónico** que remite carta sobre discriminación, acoso y malos tratos de Víctor Hugo Jara enviada a Alejandro Pizarro, Marcelo Pereira y Pablo Rosales, de fecha 28 de noviembre de 2022, del cual se lee como contenido “*Buenas tardes estimado, adjunto carta respecto a una situación grave que estoy viviendo en mi lugar de trabajo en Temuco. Se despide atte. Víctor Jara Lagos. Técnico Mult.*”

Al absolver posiciones el representante de la demandada Pablo Rosales Fernández manifestó que conoce a Víctor Jara. Era técnico domiciliario. Realizaba las visitas técnicas para instalaciones, reparaciones, modificaciones de servicios para los clientes de su mandante VTR, en los domicilio de los clientes. Corroboró haber recibido como jefatura reclamo de don Víctor acerca de don Eduardo del Valle, el día 28 de noviembre. La carta tenía el reclamo de maltrato de dos bodegueros hacia él. Uno por forma o sea las palabras y otro por fondo por la no entrega de material o entregar menos material. Estaba dirigida a Marcelo Pereira y Alejandro Pizarro. El Pizarro es el gerente de la zona sur, mientras que Pereira es el encargado de recurso humanos zona sur.

Explicando el funcionamiento de la empresa en esta área manifestó que para las visitas técnicas de instalaciones, reparaciones y modificaciones de servicios se necesitaba materiales para realizar las actividades señaladas. Cuando retiran materiales lo hacen para varios días. Lo materiales eran entregados por los bodegueros. No recuerda los nombres exactos, pero recuerda a Eduardo del Valle. Es bodeguero de Temuco. Un bodeguero tiene que llevar el control de los



materiales que eran entregados por sus mandantes y los mantenían en custodia. Entregaba materiales a los técnicos y recibía materiales de los técnicos que eran devueltos cuando no ocupaban todo. Esto se debía declarar en las órdenes. La entrega de materiales es por sistema, quedando regularizado por esta vía. La entrega es de acuerdo con el consumo de lo que dice el sistema. No es una entrega infinita, sino que se basa en entregas anteriores y al consumo que hay en cada una de las órdenes de trabajo. En base a eso, se define una nueva entrega.

Indicó por otro lado que analizaron lo relativo a la carta con Marcelo Pereira y Alejandro Pizarro. La idea era tener los antecedentes. Vieron a través de los sistema que efectivamente hay una baja productividad con Víctor Jara. No hay entregas y eso lo dan los sistema. Los sistemas permiten observar que cosas se le entregó y cuando, por lo que pueden saber si hay una entrega. Indica que, en las visitas de los técnicos, las actividades que desarrollan tienen puntajes. Mientras más larga la actividad tienen más puntaje. Esos puntajes generan la productividad. Dependiendo del nivel de producción se ve la remuneración de los técnicos. En este caso no se observó una baja en producción en don Víctor Jara. Se pidió la investigación del caso referido en la Mutual, institución que no determinó que existiese un caso al respecto. Por lo tanto, no había antecedentes suficientes de los sistemas ni de la Mutual. Se le preguntó a Margarita Luna, quien también participó en la conversación, quien es jefa de operaciones de la zona, quien habló con Víctor y quedó en que pasarle unas pruebas por WhatsApp o audios, los que nunca tampoco llegaron. No hubo más antecedentes para seguir investigando. Entiende que fue el mismo trabajador quien concurrió a la Mutual solicitando una declaración de enfermedad profesional por este acoso, cuestión que no ocurrió porque no se estableció este acoso alegado. Él no tuvo comunicación con don Víctor. No tiene conocimiento de que se le haya comentado el resultado de lo visto por ellos.

Concordante con los hechos que denuncia, es el documento que se incorporó por el actor consistente en **constancia de denuncia laboral, del día 6 de enero de 2023**, realizada en la Dirección del Trabajo, efectuada por don Víctor Hugo Jara Lagos, la cual da cuenta de los siguientes hechos: *“Estoy sufriendo acoso laboral con encargado de bodega Eduardo del valle el queda encargado cuando supervisor está con licencia o vacaciones. No entrega material, me saca fotos sin mi consentimiento inventa cosas sobre mí y se las comenta a otros colegas. Yo tengo que retirar materiales martes y viernes de 9 AM a 9:30 am siempre me entrega a las 10 AM a veces no me entrega nada afectando mi*



producción me mueve de imperial a Pitrufquén - Temuco - Lautaro sin tener trabajo asignado”.

Declaró como testigo de la parte demandante don **Juan Pablo Novoa Jara**, quien sobre este punto manifestó que con Víctor eran compañeros de trabajo ya que era también técnico de Emetel. Las funciones que realizaba testigo son técnico de multiservicio, o sea fibra óptica y ACPC. Esto significa que hace instalaciones de internet, telefonía y televisión; reparaciones o modificaciones. Para este trabajo necesita materiales para su trabajo.

Conoce a Eduardo del Valle. Era en ese momento encargado de bodega. La relación entre Eduardo del Valle y Víctor Jara cuando llegó era buena, pero luego tuvieron problemas y la relación comenzó a ser más mala. Hubo diferencias y problemas de entrega de materiales. Bodega no le entrega a Víctor lo que solicitaba o le entregaban menos cantidad. Desconoce si esto fue por los problemas o porque no había tanto material. Presenció estos problemas porque igualmente solicitaba materiales. Refirió que él no tuvo en particular problemas con Eduardo del Valle. Don Víctor Jara le comentó vía WhatsApp que tenía problemas con Eduardo del Valle y su ayudante en bodega. Decía que no le querían pasar material y que lo culpaban de esto y lo otro. Le indicó que dejaba constancia en la Inspección del Trabajo o Dirección del Trabajo vía internet por acoso laboral.

Igualmente depuso en estrados don **Juan Eduardo San Martín Díaz** quien manifestó que conoce a las partes del juicio. Víctor Jara trabajaba de técnico en Emetel y él era su coordinador de él en más de una oportunidad. Víctor fue despedido, cree que por el mal uso del vehículo.

Dijo haber sido coordinador de despacho, pero además era presidente del sindicato. Don Víctor le comentó que había tenido problemas con Eduardo del Valle, donde recibía hostigamiento hacia él. Eduardo del Valle era el encargado de bodega en Temuco y a veces reemplazaba al supervisor. No le pasaba materiales o le pasaba menos, esto cuando estaba como encargado de bodega. Cuando del Valle ejercía de supervisor tuvo problemas por la asignación de turnos. Hay dos tipos de modalidades de trabajo. Fibra óptica y cable coaxial. El primero da mayor remuneración. En este sentido los técnicos rotan y trabajan en una modalidad u otra. Encontraba que don Eduardo solamente le daba el turno de coaxial. Testigo manifestó esta preocupación vía telefónica a don Marcelo Agurto, pero él ya no trabaja en Emetel ahora. Él era jefe de operaciones. Cuando le comentó el tema le dijo que lo iba a conversar con la persona. Desconoce si en definitiva tuvo la comunicación. Le sugirió a don Víctor que hiciese la denuncia a la Inspección del



Trabajo con copia a ellos, pero le dijeron en la Inspección que hiciera una carta a la empresa. Entiende que esto se hizo. Esto pasó entre noviembre y diciembre del año pasado.

Incorporó el actor captura de pantalla de conversación con presidente sindical don Gonzalo Aburto, el cual es el del siguiente tenor:

Fecha 04 de noviembre de 2022.

Interlocutor 1: Don Gonzalo. Buenos días. Tengo un problema con Eduardo del Valle en Temuco. No quiere entregar equipos, tiene malos tratos con los técnicos y malas palabras hacia ellos. Si esto continúa tendremos que tomar medidas en contra de él. No es el primer reclamo que recibimos al respecto. Anteriormente le bajamos el perfil pero se continúa repitiendo. Favor ver. Gracias. 09:34 horas.

Interlocutor 2: Gracias por avisar. Lo veo de inmediato con Bernardo.

1: Gracias.

Fecha, 19 de noviembre de 2022.

1: Hola don Gonzalo. Me habla Víctor Jara de Temuco. Lo están enviando a Lautaro y toda la semana y no le han dado para los peajes ni viático. Él ha subvencionado este gasto, pero hoy no tiene para ir. Y Eduardo no le da solución. ¿Qué se puede hacer?

2: Hola Juan. Se lo escalo a Margarita.

Quien refirió ser pareja del actor, **Erica Elizabeth Lefimil Ñanculef**, declaró en juicio e indicó que éste le comentaba que lo pasaba mal en el último tiempo en el trabajo era acosado por el encargado de bodega por el señor del Valle y su ayudante Rodolfo. Sufría hostigamiento reiterado. Llegaba a la casa contándole que lo estaba pasando mal, que no le entregaban materiales para trabajar, que le dificultaba el tema de la producción y más sobre todo el pago de fin de mes. Durante todo este proceso se ha visto afectado ya que cuando una persona está sufriendo acoso, se desenvuelve mal en su trabajo, y más si ve que a esta persona no se le dijera nada. Víctor envió una carta a su jefatura para solucionar el problema. Él no es de andar teniendo problemas con sus pares ni jefaturas. Hizo este reclamo formal para que se colocase término de esta situación. No le contestaron la carta ni lo llamaron para saber que pasaba.

De la testifical de la demanda, se abordó igualmente este aspecto alegado, declarando en este sentido don **Marcelo Pereira Báez** quien indicó que conoce a



las partes del juicio. Víctor era trabajador de la empresa Emetel como técnico multiservicio en Temuco. La otra parte es Emetel que es la empresa en la cual el testigo declara. Testigo es jefe de recursos humanos desde noviembre de 2022, desempeñándose en la comuna de Hualpén. Contrainterrogado por la demandante manifestó que su correo electrónico es marcelo.pereira@emetel.cl. Como toda empresa a veces hay temas que puede haber problemas entre trabajadores y lo que se busca en la comunicación para subsanar el problema. Tienen sus protocolos internos para abordar las temáticas. El trabajador tiene comunicación directa con su supervisor, día a día, y así se va escalando, a través por medio electrónico o llamadas telefónicas con su jefatura. Posteriormente, la única información que tuvo fue una enfermedad profesional entiende y la Mutual tomó el caso y finalmente la resolución fue que no hubo una enfermedad profesional. Internamente no recayó en él el caso, pero entiende que se hizo una investigación interna, pero no tiene mayores antecedentes al respecto. No le llegó un correo de don Víctor. Ve solamente correos de su área corporativa. Solamente ve correos de la empresa y no personales.

El testigo **Alejandro Pizarro Pizarro**, señaló que conoce a Víctor porque trabajó como técnico multiservicios para ellos en Temuco. Contrainterrogado manifestó que su función es jefe zonal para la zona sur de la empresa. Su mail es apizarro@emetel.cl. Existe un protocolo en el caso de problemas entre los trabajadores. Se debe avisar a las jefaturas. Puede ser a través de correo electrónico. No le llegó ningún correo de don Víctor.

Finalmente, sobre este punto cabe hacer presente que, se incorporó por el actor **copia de licencia médica** de fecha 23 de diciembre de 2022, por 19 días la cual era a contar del día 5 del mismo mes, en la cual se indica que es por enfermedad común y **orden de reposo Mutual de Seguridad** de fecha 05 de diciembre de 2022, en donde se indica que el paciente ingresa en medicina del trabajo mutual Temuco, para estudio según compendio de SUSESO y cumplir con el proceso de calificación del origen de enfermedad denunciada como profesional. Se señala en el diagnóstico trastorno de adaptación.

Cabe si consignar que la demandada principal, incorporó como prueba documental **informe sobre los fundamentos de la calificación de la patología**, de fecha 14 de diciembre de 2022, emitido por la Mutual de Seguridad, respecto al caso 4724 de don Víctor Hugo Jara Lagos, donde se indica que los antecedentes expuestos fueron evaluados por un Comité de Calificación multidisciplinario, presidido por un médico del trabajo, cuya resolución estableció que la patología presentada es de origen común. De acuerdo con las entrevistas a los testigos, la



evaluación de puesto de trabajo y evaluación de condiciones laborales, no es posible confirmar la presencia de éstos, así tampoco se puede establecer una relación directa con los síntomas por los cuales consulta el trabajador, en el cargo de técnico de multiservicios.

DÉCIMOSEXTO: Que, con las probanzas hasta aquí analizadas, es factible concluir que don Víctor Hugo Jara denunció ante su empleadora Emetel Limitada, mediante correo electrónico de fecha 28 de noviembre de 2022, estar siendo víctima de acciones de hostigamientos por parte de otro empleado de la empresa. Si bien respecto a los hechos causantes de esta denuncia efectuada al empleador, la prueba ha resultado feble, si hay elementos que dan cuenta que había cierto grado de afectación con los problemas que éste mantuvo aproximadamente en estas fechas, como lo corroboran los testigos Novoa Jara y Lefimil Ñanculef y los antecedentes médicos recién anotados.

También se concluye que la empresa si estuvo al tanto de las circunstancias referidas y si bien refirieron haber analizado el punto, a juicio de este sentenciador no constituyeron medidas efectivas para actuar preventivamente a lo menos, con el fin de evitar que esta cuestión continuara ocurriendo mientras se investigaba. Un hecho que así lo demuestra fue que no hubo una respuesta formal a este requerimiento de carácter mínima.

Ahora, sin perjuicio de lo anterior, no es factible considerar que el actuar de la empresa haya sido más allá de una lenta reacción en beneficio del trabajador, no siendo factible atribuirle un actuar doloso o en la misma línea vulneradora de manera directa como lo atribuye el actor. Por otro lado, atenúa esta circunstancia el hecho de que la Mutual de Seguridad estableció que la patología por la cual fue evaluado el actor es de carácter común y no laboral.

DECIMOSÉPTIMO: Que, por otro lado, alegó el actor que, vinculado con lo recién analizado, el hecho del despido configuraría igualmente vulneración de los derechos fundamentales ya que luego del envío de la carta a su jefatura explicando todos los problemas que estaba sufriendo por parte de Eduardo del Valle y Rodolfo Zepeda se le informaba de su desvinculación con fecha 06 de enero, existiendo un aprovechamiento para desvincularlo.

Sobre este punto la demanda alegó que el despido se produjo por causal legal, la cual estaría plasmada en la **carta de aviso de término de contrato**. La referida misiva, indica en lo pertinente: *“Temuco, 6 de enero de 2023. Señor Jara Lagos, Víctor Hugo. Por medio de la presente, ponemos en su conocimiento que la empresa que represento ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, con*



esta fecha, 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 configuran las causales de término de la relación laboral invocadas precedentemente se fundan en que Ud. ha infringido gravemente las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y del vínculo de subordinación y dependencia que nos unía, y los principios de buena fe, el deber de lealtad, que constituyen el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. Así, en su propio contrato de trabajo y reglamento interno se establecen obligaciones que constituyen deberes básicos de lealtad, buena fe y cuya contravención rompe necesariamente la relación laboral. En su contrato se pactó expresamente la siguiente cláusula: SEPTIMO: OTRAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIFICAS OBLIGACIONES: N°2 El trabajador queda obligado a cuidar y custodiar el equipo y herramientas a su cargo. Reglamento interno especifica expresamente las siguiente cláusulas: CAPITULO VIII DE LAS PROHIBICIONES ARTICULO 519 Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual, está prohibido a los trabajadores de la empresa. GENERALES 25. Uso del vehículo sin la autorización de su jefatura inmediata. 26. Hacer uso del vehículo en horario no autorizado. 32. Utilizar el vehículo para otros fines que no tengan relación exclusiva con su trabajo. Las partes acuerdan que la infracción a lo pactado en estas cláusulas tendrá el carácter de incumplimiento grave para los efectos de lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo Así se ha establecido en nuestros sistemas de control GPS, que usted utilizó el vehículo placa patente LTZF-69 fuera del horario de trabajo y sin autorización de su jefatura directa..."

Adjunta registro de GPS de fecha 31 de diciembre de 2022.

Continúa la misiva indicando: "Estos hechos provocan grave perjuicio y peligro, dado que el vehículo que se le entregó es una herramienta de trabajo y su uso fuera de las funciones propias constituye un peligro para su cuidado y, además, se pueden provocar accidentes, lesiones y daños a otras personas, con responsabilidad para este empleador, y las condiciones de los seguros vigentes tampoco cubren su mal uso..."

Que, el actor señaló en su libelo que el día 6 de enero de 2023, refirió a su jefe directo, que había usado el vehículo el día 31 de diciembre ya que trabajaron aquella jornada y el día 1 de enero hizo limpieza del vehículo. Por ello resulta dable concluir que no hay cuestionamiento en el uso del vehículo por parte del actor.



Por ello, en lo que respecta a la acción de tutela que ha sido interpuesta en autos, cabe analizar si este despido, constituyó a su vez conculcación de las garantías y derechos fundamentales alegado. Establecer si estaba o no justificado el despido constituye el objeto de la demanda subsidiaria que ha deducido en este mismo proceso.

DECIMOCTAVO: Que, para poder vincular el hecho de un despido basado en un uso indebido del vehículo de la empresa por parte del actor con los hechos previos que han sido analizados, resultaba necesario la existencia de elementos, indiciarios, que así lo dieran cuenta. No obstante, en el caso de marras no resulta posible arribar a dicha conclusión. Hay un hecho de carácter objetivo citado por la empleadora, corroborados con antecedentes técnicos, que fueron igualmente detalladamente explicitados, al momento del despido. Consta además de la declaración de los testigos de la demandada que, *en su concepto*, este hecho configuraría una gravedad tal, que la única salida posible era la destitución del trabajador. Además, esta calificación de gravedad estaba descrita previamente en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de la empresa. Por ello, conforme a los documentos contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se consagraba expresamente esta circunstancia. En la cláusula séptima N° 2 del contrato, se establece la obligación de cuidar sus herramientas de trabajo. Más específico es lo establecido en la cláusula decimoprimera del **contrato de trabajo** que establece que el trabajador recibe en el acto de la suscripción del contrato copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Emetel, cuyo texto pasa a formar parte integrante del presente contrato. Declara aceptarlo y conocerlo. El citado **reglamento interno**, indica en su artículo 39 dispone: Queda expresamente prohibido a todo el personal de la empresa, lo siguiente... 7.- Usar vehículos, equipos, herramientas y/o maquinarias de la empresa para actividades ajenas al trabajo, para uso personal fuera o dentro del horario laboral y/o transportar a personas que no tengan relación con la Empresa. En su artículo 61 se dispone lo siguiente: Queda estrictamente prohibido que los trabajadores usen los vehículos de la Empresa para fines Personales o Particulares; salvo que existiese autorización especial de la Gerencia o de la Jefatura respectiva. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a la Empresa.

Sumado a lo anterior, no existe probanza alguna que permita vincular el hecho del despido con las situaciones de acoso que denunciara previamente el actor, despido que obedeció a una decisión del empleador que consideró un quebrantamiento grave de las obligaciones que impone el contrato el hecho de



esta conducción, la cual no fue negada por el demandante. No es posible inferir que el empleador, aprovechando una situación netamente de incumplimiento laboral, haya procedido en el contexto vulnerador que ha alegado el demandante,

DECIMONOVENO: Que en relación a la alegación de que producto de la situación abusiva que sufrió efectuó denuncia a la Inspección del Trabajo lo que se tradujo en una multa a la empresa, no es posible tampoco vincularla con los hechos vulneratorios denunciados, toda vez que de los elementos acompañados a estrados, **informe de exposición** fiscalizado 29 de fecha 03 de febrero de 2023 y **carátula de informe de fiscalización** de fecha 07 de febrero de 2023 se sancionó en definitiva a la empresa por *“no llevar correctamente el registro de asistencia y horas trabajadas al no consignar, al fin de cada semana, la suma total de horas trabajadas por cada trabajador. Situación que afecta a los siguientes trabajadores...”*. La descripción fáctica planteada en la sanción, tampoco es posible vincularla con los hechos denunciados, por cuanto tampoco se ha incorporado probanzas que diga relación con que el actor haya sido víctima de la infracción laboral constatada.

Finalmente, en relación al hecho alegado de haber sido acusado sin fundamentos por Eduardo del Valle en grupo de WhatsApp de que había roto el plástico que envuelve un pallet o que cambió el asiento de la camioneta propiedad de la empresa ya que la había quemado con un cigarro, no se incorporó elemento probatorio alguno en miras a estos asertos.

Por todo lo anterior, no habiéndose acreditado suficientemente que los hechos invocados constituyan indicios suficientes y objetivos, la acción de tutela será rechazada y por ello, consecuentemente la indemnización solicitada por daño moral, al estar vinculada precisamente con esta acción.

En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado respecto de la demandada Servicios de Ingeniería Eléctrica Limitada (EMETEL LTDA).

VIGÉSIMO: Que, en primer término, es necesario precisar, según se señaló en el motivo quinto de este fallo, que resulta pacífica la afirmación de que con fecha 06 de enero de 2023 el empleador puso término al contrato de trabajo invocando la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Por lo mismo, resulta necesario determinar si la motivación esgrimida por la empleadora se encuentra justificada.

El referido artículo 160 en su numeral 7° establece que: *El contrato de trabajo termina, sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le*



ponga término invocando una o más de las siguientes causales... 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que el contenido de la carta de aviso de término de contrato analizada en el considerando decimoséptimo de esta sentencia refiere como hecho configurativo de la causal haber infringido gravemente las obligaciones que emanan del contrato de trabajo ya que habría quedado establecido en los sistemas de control GPS internos de la empresa, que utilizó el vehículo placa patente LTZF-69 fuera del horario de trabajo y sin autorización de su jefatura directa. En el cuerpo de la misiva se puede observar precisamente lo consignado en el GPS señalado, lo que da cuenta que efectivamente el día 31 de diciembre el vehículo LTZF-69 inició recorrido en Temuco, a las 20:30 horas hasta las 20:57 horas del mismo día. Luego nuevamente a las 21:45 inicia la marcha hasta las 23:25 horas. Se indica como posicionamientos calle Los Físicos, pasaje Rucaco, Avenida Pedro de Valdivia, Independencia, Francia, San Martín, Javiera Carrera, pasaje Bayona, Simón Bolívar, Los Granaderos, Portal del Maipo, Rutas S-30 1 y S 30 10.

Luego se indica uso del vehículo el día 1 de enero de 2023 a las 8:10 horas hasta las 10:38 horas, posicionando el vehículo en Melilonco 2623, de la comuna de Temuco.

El testigo de la demandada Marcelo Pereira Báez sobre el particular indicó que don Víctor fue desvinculado el 6 de enero de 2023, por una falta al contrato de trabajo por hechos del 31 de diciembre de 2022 y 1 de enero de 2023, lo cual fue que utilizó un vehículo de la empresa, herramienta de trabajo, fuera del horario laboral. Es una camioneta o furgón, la cual se le entrega a los trabajadores para instalación, reparaciones o visitas a los distintos domicilios, lo cual quedó registrado en el sistema de GPS que mantiene la empresa. Ahí se detalló el trayecto y los horarios donde él se trasladó. El día 31 de diciembre fue como a las 20:30 hasta las 23:30 y el 1 de enero de las 08:30 hasta las 10:30 a.m.

La empresa tomó esa decisión porque es una herramienta de trabajo importante, asignada solamente para el ejercicio de sus funciones. Fuera del horario de trabajo podría determinar la existencia de responsabilidades civiles hacia su supervisor, jefe de operaciones y hacia la misma empresa, por cualquier accidente o por trasladar a personas. También hay una responsabilidad de imagen de la empresa hacia el mandante VTR. Las camionetas tienen su distintivo de la marca VTR, por lo tanto, no están facultadas para traslados particulares o personales. Los vehículos son unos furgones utilitarios, que tienen una cabina aislante para el conductor y un acompañante y atrás van las herramientas de trabajo. Además, tiene porta escalas. Son vehículos solamente para la ejecución



de trabajos. Esto está establecido en el contrato de trabajo y el contrato entre VTR y la empresa. Es un uso exclusivo para funciones laborales. El 31 de diciembre por el horario, estaba fuera del horario de trabajo y el 1 de enero era un día feriado.

Por su parte, el deponente Alejandro Pizarro refirió que se desvinculó porque estaba haciendo mal uso del vehículo para las tareas mencionadas anteriormente. Lo usó en una jornada que no era operacional. Era un día feriado y que ellos no trabajaron. Se vio que estaba haciendo mal uso del vehículo. está establecido en el reglamento interno y en el contrato de trabajo, que es solo para fines operacionales y solamente podían llevarlo al domicilio. Este mal uso se estableció porque el vehículo tiene GPS que entrega un reporte diariamente de los vehículos que son usados fuera del horario laboral. Estableció en este caso que fue utilizado en dos oportunidades que no eran fechas laborales. 31 de diciembre y 1 de enero. No recuerda si el día 31 era domingo. Parece que era domingo y el 1 de enero era feriado. El vehículo era utilizado para trasladarse de la base a los domicilios de los clientes y donde deben desarrollar las instalaciones. Se movilizan en estos vehículos para cumplir con las actividades. Se llevan las herramientas, dos escaleras, más todos los accesorios y equipamientos que entrega el mandante para las actividades. Tienen un contrato con su mandante que no pueden usar los vehículos fuera de horarios. Los mismos tienen el logo del mandante. Existen además riesgos asociados en estas salidas fuera de la jornada poniendo en riesgo la integridad de la empresa.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, como ya se ha indicado previamente, el actor no niega el hecho de que haya conducido en las ocasiones que la empleadora señaló. En la **absolución de posiciones realizada a su respecto, don Víctor Hugo Jara Lagos** manifestó que Vive en Santa Laura 098 Temuco. Es el mismo domicilio del contrato de trabajo. Cuando entró a trabajar le estaban entregando su casa de Labranza, por lo que dejó claro que iba a estar viajando constantemente entre ambas localidades. Eso se lo comunicó como a 4 supervisores. El último supervisor era Ramón Ávila. El primero era Víctor Troncoso.

Cumplía en funciones como técnico de multiservicios, para instalaciones y reparaciones domiciliarias. Se le entregó un vehículo para el trabajo.

En un anexo de contrato tenía la prohibición de uso particular. La razón de esa prohibición la desconoce. Ese vehículo se le entrega solo como herramienta de trabajo, pero el cuidado y la mantención debía hacerla él, en relación al aseo y limpieza.



Ese vehículo lo usaba de las 8:30 hasta un horario relativo. Trabajaba hasta las seis pero a veces pasaba hasta las siete o a las nueve, cuando le pedían trasladarse a un domicilio a otra comuna a hacer un trabajo, por ejemplo, a Pitrufquén. Esto no ocurría siempre.

No se podía andar con gente externa al trabajo también era una prohibición para el vehículo.

Muchos colegas usan la camioneta con personas. Van a dejar a sus hijos al colegio o a sus pareja. Siempre estaba esa conversación de que no podían usar la camioneta para esos fines. A veces la usaban para hacer un flete. Era común esa conversación en las mañanas.

Recibió una carta de despedido. Le habrá llegado la carta como en febrero. Primero fue verbal el despido y la carta se demoró como 20 o 30 días en llegar. Fue despedido verbalmente el 6 de enero, como a las cinco o seis de la tarde. Estaba trabajando en Nueva Imperial. Don Ramón Ávila su supervisor y don José Matus de recursos humanos, le leyeron la carta que la tenían en su computador. Le dijeron que había ocupado la camioneta el día 1 de enero y el 31. Le dijo a don Ramón Ávila que él estaba al tanto de que usó la camioneta porque el 2 o 3, un martes, que había tenido el problema que había tenido que ir a buscar materiales y él estaba de vacaciones antes de año nuevo. El encargado de bodega estaba de supervisor y con él había tenido problemas. El señor Ávila le dijo que había tenido problemas con el bodeguero. Le dijo que iba a salir en fibra. Le dijo que había salido en la camioneta el 31 de diciembre y el 1 de enero. El 31 de diciembre, después de haber ido a Nueva Imperial, pasó a Labranza a cambiarse ropa para ir a la cena con su hijo, en Temuco, Pedro de Valdivia. Pero lamentablemente hubo un problema porque la cena fue donde sus suegros, por lo que tuvo que devolverse a Labranza. Esto fue como a las nueve de la noche. Todo el tiempo que estuvo trabajando con Emetel tuvo mucho cuidado con la conducción. Nunca tuvo un parte. Siempre condujo la camioneta con precaución. En el horario que se dirigió a Labranza no vio ningún auto más, solo un vehículo policial.

Igualmente, la testigo de la propia demandante, doña Érica Lefimil indicó que sabe que a don Víctor lo desvincularon por usar la camioneta un día festivo. Pero lo que hacía esos días era limpiar la camioneta y hacerle la mantención. Meses antes siempre hacía eso, mantenciones fines de semana o festivos. Hacía el aseo a la camioneta, aspirarla o echarle cera al tablero. Incluso su jefatura le reconocía como el único que se preocupaba de hacer esto. Nunca antes se le hizo una advertencia de que si usaba la camioneta podrían despedirlo. Víctor tiene dos domicilios. Uno en Labranza y el otro en Pedro de Valdivia. Hacía el aseo de la



camioneta en ambos domicilios. Antes no le dijeron nada e incluso una advertencia. La empresa no le daba las facilidades para efectuar la limpieza en la empresa. Víctor limpiaba su camioneta fuera del horario laboral. En el horario debía hacer las instalaciones de fibra óptica o cable.

Desde ya cabe hacer presente que la justificación que ha dado el demandante, en cuanto a que los días que no trabajaba efectuaba limpieza al móvil, puede tener en parte asidero, no ha sido acreditada en autos y este sentenciador, considera que la obligación que indica cumplir de esta forma, establecida en el punto 2.3.2 del contrato en cuanto a que es obligación del trabajador ocuparse de que el móvil esté ordenado y limpio, no comprende lo que el actor indica. Considera este sentenciador este punto a que es obligación mantener en condiciones adecuadas y ordenadas el vehículo, más no llevarlo a lavar o hacerle un aseo profundo al mismo. La limpieza que se indica precisamente es por tal circunstancia. Igualmente llama poderosamente la atención que, en base a esta cláusula, los trabajadores sean los encargados de lavar el vehículo que, señalado reiteradamente por los testigos del demandado y el absolvente de posiciones, es una herramienta de trabajo pero de propiedad de la empresa.

Pero, sin perjuicio de que se considerara que la única opción que tenía el trabajador para efectuar esta limpieza era teniendo que trasladarse en día que no se laboraba para la empresa, cae esta posibilidad por los días y las horas en que se usó el vehículo. Es un hecho público y notorio que la noche del día 31 de diciembre de cada año se celebra el año nuevo, como en este caso el propio actor indicó haber concurrido a ver a su hijo pero que la cena se iba a llevar a cabo en la casa de sus suegros. O sea, claramente el uso del vehículo dijo relación con aspectos familiares en una época que es sabido es motivo de reunión familiar. El día 1 de enero de este año, nuevamente se trasladó por varios minutos y varias arterias de la comuna de Temuco, cuestión que por otro lado no resulta razonable hacer para efectuar una limpieza del móvil.

Por otro lado, si bien es perfectamente posible que el actor haya tenido dos domicilios, uno en el radio urbano de la ciudad de Temuco y otro en el sector Labranza de la misma comuna, pero difícilmente es posible concluir que en base a ello, pueda, en días y horas no laborales, trasladarse en el vehículo de la empresa entre uno y el otro.

Por ello, resulta posible concluir que efectivamente el demandante usó el vehículo de la empresa en las jornadas indicadas.



En cuanto a si esta acción contravenía lo pactado en el contrato, como ya fue analizado en el motivo decimoctavo de este fallo, efectivamente fueron incumplidas las estipulaciones que precisamente prohibían el uso del vehículo motorizado de la forma establecida en el reglamento de orden, higiene y seguridad de la empresa.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En relación a si esta circunstancia constituye un quebrantamiento grave de las obligaciones que impone el contrato respecto al trabajador, se debe ponderar si la misma ha sido cometida de manera contumaz y a pesar de las medidas previas que ya habría adoptado la empleadora. Cabe indicar que, si bien puede siempre existir un margen de tolerancia, se debe analizar hasta qué punto resulta proporcionado que tal condescendencia pueda abarcar el actuar del empleado que mantiene su conducta de manera reiterada.

Por otro lado, también resulta necesario traer a colación que la gravedad del incumplimiento debe ser objetiva, y por lo mismo debe tratarse de un incumplimiento de peso y de una entidad considerable, de una magnitud tal que afecte la continuidad del contrato. En este sentido, como señala el profesor Gamonal, debe considerar uno o más de los siguientes criterios: (a) ruptura de la confianza que requiere el trabajo; (b) daño efectivamente producido; (c) peligro provocado con la conducta; (d) habitualidad de la misma, en caso de conductas de gravedad menor (por ejemplo, en el caso de los atrasos reiterados). (GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2013). *El ABC del contrato de trabajo*. Santiago: LegalPublishing, p. 130).

Además, el propio reglamento interno ya tanta veces referido, señala en su artículo 68 lo siguiente: Las infracciones a las normas descritas en este reglamento, podrán ser sancionadas de acuerdo a su gravedad y reiteración como sigue: - Amonestación verbal del jefe directo, con copia a la Oficina central o Jefe de personal. - Amonestación escrita, con copia al Jefe de Personal y a la Inspección del Trabajo. - Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, la que será destinada a algunos de los fines contemplados en la legislación vigente. (art. 154° inc. 10 y art. 157° del Código del Trabajo). - Despido del trabajador.

Esta regulación establece palmariamente el principio antes anotado, en cuanto a que las medidas que pueda optar el empleador deben ser proporcionales a la conducta reprochada.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, los testigos de la demandada al ser consultados acerca de si había el actor sido sancionado anteriormente por su desempeño laboral no señalaron que lo haya sido. Refirió Pereira Báez que el uso



de la camioneta institucional ha habido en otros lugares. En Concepción ocurrió donde fue desvinculado por conducir fuera del horario de trabajo, con daños graves y vehículo con pérdida total. Hay responsabilidades civiles. El seguro solamente cubre cuando los daños ocurren dentro del horario de trabajo. Se amonesta a los trabajadores dentro del horario de trabajo por ejemplo por exceso de velocidad. Por uso del vehículo fuera del horario toman las medidas que tomaron en este caso. Pizarro Pizarro refirió que El uso de camionetas de fuera de horarios ha ocurrido con otros trabajadores. Respecto de amonestaciones, dependiendo de la gravedad del uso, se han hecho. Pero por lo general cuando ocurren estos casos se toman las medidas que se tomaron en este caso. Hay situaciones que son menos graves. Ésta, a juicio de la empresa son graves. Las amonestaciones la hacen cuando hay un exceso de velocidad, por ejemplo, y lo sancionan de esta forma. Pero cuando es exceso de velocidad razonable. Desconoce si don Víctor ha tenido alguna carta de amonestación. Al absolver posiciones don Pablo Rosales indicó que El motivo del despido fue por el uso del vehículo en fechas que no correspondía. El uso del vehículo es para ejecutar sus funciones laborales. Lo usó en horas y fechas que no existía ninguna actividad laboral del ejercicio que él hace. Era 31 de diciembre y horario de noche, registrando el GPS que usó el vehículo en aquella ocasión. Esto es grave y puso en riesgo su vida, la del otro y el patrimonio de la empresa. Los seguros no hubiesen pagado nada. No tiene registro que se haya amonestado a Víctor Jara por otros hechos. Tienen 400 técnicos en la calle. Por eso es importante dejar establecido ello. Ellos saben que los vehículos tienen GPS. Para la empresa esto es grave y además estaba estipulado en el contrato. No sabe si es primera vez que don Víctor haya hecho esto.

En base a estas declaraciones, desde ya puede concluirse que la medida adoptada por la empresa resulta desproporcionada, habida cuenta de que no existen otros reproches que al trabajador se le hayan formulado por conceptos similares, por lo que conforme el mismo reglamento interno de la empresa existían otras medidas que podían ser impuestas al trabajador por la infracción al contrato cometida. El incumplimiento puede provenir de obligaciones impuestas por el contrato o por el Reglamento Interno que lo integra, pero, además, pueden derivar de la buena fe contractual, en virtud de lo preceptuado por el artículo 1546 del Código Civil. Sin lugar a dudas, la determinación de los deberes impuestos por la buena fe objetiva, en el marco de las obligaciones del trabajador, constituye un elemento que deberá ser apreciado por el juez de la causa, ergo, importa discrecionalidad.



Cabe señalar que para determinar la gravedad del incumplimiento se deben ponderar no solo si la conducta se encuadra en la descripción típica, sino que igualmente es menester ver el carácter ocasional o permanente de la infracción, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo que desempeña el trabajador y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que la falta ocasiona a la contraparte y si ésta, al percibir tal perjuicio reacciona con el grado de inmediatez que su entidad amerita, entre otras.

Por todo lo señalado, a juicio de este sentenciador, si bien se ha podido establecer un actuar irresponsable por parte del trabajador, no tienen una gravedad relevante y no existió consecuencias adversas para la empleadora, no afectado la marcha de la empresa y donde además del hecho de haber conducido con los riesgos contractuales que eso llevaba, no ocurrió un hecho de mayor gravedad distinto al mero uso de la herramienta de trabajo indicada.

Al aplicar una sanción como la que ha adoptado el empleador en el caso de marras, se han considerado circunstancias que van más allá de la infracción constatada, por lo que cabe preguntarse ¿Hay algún elemento distinto que permita sostener que el mal causado vaya más allá de la mera infracción? En este caso la respuesta es que no ha excedido al meramente descrito en el contrato de trabajo, tornando la sanción en desproporcionada.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, de esta forma, al no haber justificado la empleadora la motivación del despido del demandante por la causal invocada, se entender que su aplicación fue indebida. Por lo mismo, habiéndose decidido acoger la demanda, se estará a la remuneración de \$901.216 no cuestionada por la demandada principal y que fue corroborada con las liquidaciones de sueldo incorporadas en juicio, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, en lo que dice relación a las indemnizaciones que son menester declarar en razón de estimar indebido el despido, estos es la indemnización sustitutiva del aviso previo, por dos años y fracción superior a 6 meses de servicios y el recargo del 80% de la indemnización por años de servicio.

Respecto al feriado legal y/o proporcional demandado y días trabajados en el mes de enero de 2023 que fueron demandados, si bien no fue explicitado en detalle en la demanda, consta en la misma carta de aviso de término de contrato de trabajo, esgrimida también por la demandada, que se le informa por parte del empleador, además que la terminación de su contrato de trabajo, le otorga los siguientes derechos que la empresa pagará al momento del finiquito dentro de los plazos legales. • Vacaciones Proporcionales. • Días trabajados del mes enero 2023. Ello, precisamente es el punto en que sustenta la petición de aquellos ítems



que fueron demandados. Consta en **acta de comparendo de conciliación de 25 de enero de 2023**, ante la Inspección del Trabajo de Temuco, donde comparece la parte denunciante de estos autos y ausente la demandada principal, que no se explicitó la existencia de finiquito por el término de la relación laboral. Por ello, correspondía al empleador haber acreditado el pago de dichos conceptos, cuestión que no realizó en esta causa, por lo que en lo que dice relación a estos ítems demandados, igualmente la demanda será acogida.

En relación a la demanda subsidiaria de despido injustificado deducida en contra del demandado solidario VTR Comunicaciones SpA.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, esta demandada fue emplazada en su calidad de empresa principal, calidad que no se encuentra discutida en esta causa y que da cuenta el hecho no controvertido número 3 señalado en el considerando quinto de este fallo y el **contrato de prestación de servicios operaciones domiciliarias** entre su parte y la demandada principal, incorporado en juicio. De ahí que siendo su contratista responsable del pago de indemnizaciones por término de relación laboral, de días adeudados del mes de enero de 2023 y el pago de una diferencia en la compensación del feriado, le corresponde responsabilidad en ello a VTR Comunicaciones SpA por aplicación de lo dispuesto en los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo.

En este sentido la mencionada norma dispone: *“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 ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 506”.

Derivado de lo expuesto se puede concluir que son requisitos del Trabajo subcontratado conforme al inciso 1º del artículo 183-A, cuales son:



a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo.

b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación.

c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última, y

d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

e) Que no se trate de obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, no obstante que la regla general de responsabilidad de la empresa principal es la solidaridad, de acuerdo al artículo 183-B, lo cierto es que esta demandada acreditó haber ejercido el derecho de información durante la vigencia de la relación laboral, con el set de **28 certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales** emitidos por IRC Verificadora Limitada a solicitud de la demandada principal, respecto de VTR, entre octubre de 2020 y enero de 2023, ambos meses inclusive, por lo que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 183-C y 183-D, se declarará que deberá concurrir al pago solo de manera subsidiaria.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en relación al beneficio de excusión que ha sido alegado por la demandada solidaria, se encuentra definido a propósito de la fianza en el Código Civil, y en su virtud el fiador, cumpliendo los requisitos que contempla el artículo 2358 de dicho cuerpo legal, podrá exigir que antes de proceder contra él, se persiga la deuda en los bienes del deudor principal, y en las hipotecas o prendas prestadas por éste para la seguridad de la misma deuda. Que la forma en que las demandadas deben concurrir a responder de las sumas que serán determinadas en la presente sentencia, por la posición jurídica que ocupan frente al trabajador, se encuentran clara y precisamente establecidas en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, por lo que la figura legal en comento no resulta procedente al caso sublite, por lo que será rechazada

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y la no pormenorizada en lo que antecede en nada alteran lo concluido previamente. Cabe hacer presente que en relación a la petición de hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del



Trabajo solicitado por la demandante en relación a los documentos evaluación de desempeño del actor desde 26 de octubre de 2020 hasta la fecha y correos electrónicos recibidos por la empresa de parte de don Víctor Hugo Jara Lagos, no será acogido por cuando en nada alteran igualmente lo concluido en este fallo, aun cuando éstos dieran por probado las alegaciones hechas por la contraria con estas pruebas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19 N°1 de la Constitución Política de la República; 1°, 2°, 159, 160 N°7, 168, 172, 173, 446 y siguientes, 485 y siguientes y demás normas pertinentes del Código del Trabajo; se declara:

I.- Que se rechazan las excepciones de caducidad deducidas por **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA** y de falta de legitimación pasiva y beneficio de excusión interpuestas por **VTR COMUNICACIONES SPA**, respectivamente.

II.- Que se rechaza la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por don **VICTOR HUGO JARA LAGOS** en contra de **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA** y **VTR COMUNICACIONES SPA**.

III.- Que se acoge la demanda deducida por don **VICTOR HUGO JARA LAGOS** en contra de **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA** y **VTR COMUNICACIONES SPA**, todos ya individualizados, declarándose que el despido del actor por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo ha sido indebido, condenándose a la primera a pagar al demandante las siguientes sumas:

a.- \$901.216 por indemnización sustitutiva del aviso previo;

b.- \$2.703.648 por indemnización por años de servicios (2 años y fracción superior a 6 meses);

c.- \$2.162.918 por incremento del 80% de la indemnización señalada por aplicación del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo; y

d.- \$660.902 por feriado proporcional adeudado.

e.- \$150.205 por conceptos de 6 días trabajados en el mes de enero de 2023.

IV.- Las sumas indicadas deberán pagarse con los reajustes e interese del artículo 173 del Código del Trabajo.



V.- La demandada **VTR COMUNICACIONES SPA.** deberá responder subsidiariamente del pago de las sumas indicadas en el número anterior.

VI.- No habiendo sido vencidas completamente las demandadas, cada parte soportará sus propias costas.

VII.- Se deja constancia que para los efectos de la ley 21.389, se consultó el Registro Nacional de deudores de pensiones alimenticias y al día de hoy el actor no figura en el mismo.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

RIT T-77-2023

RUC 23-4-0467246-0

Dictada por don **GABRIEL FELIPE ORTIZ SALGADO**, Juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a quince de septiembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>