

Los Ángeles, diez de junio de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en los antecedentes Rit N° T-138-2023, compareciendo don **JOSÉ ARTIDORO VERGARA PINO**, dependiente, domiciliado Longitudinal Sur kilómetro 516 de esta comuna, quien compareció representado por su abogado don Darío Molina Benavente; la demandada **SOCIEDAD HOTELERA MURANO LIMITADA**, del giro de su denominación, representada por don **Richard Marcelo Cruces Pérez**, ambos domiciliados en Ruta 5 Sur kilómetro 516 de esta ciudad, asistida en juicio por la abogada doña María José Ramírez Fernández; la demandada **SOCIEDAD NEVADA HOTELERA ALBAMONTE SPA**, del giro de su denominación, representada por don **Richard Marcelo Cruces Pérez**, ambos domiciliados en Ruta 5 Sur kilómetro 516 de esta comuna, asistida en juicio por el abogado don Ariel Arellano Valdés; y las demandadas **SOCIEDAD HOTELERA ECONOHOTEL LIMITADA, SOCIEDAD INMOBILIARIA CRUCES LIMITADA y HOTEL VERONA**, del giro de su denominación, todas representadas por don **Richard Marcelo Cruces Pérez** y domiciliados en Ruta 5 Sur kilómetro 516 de esta ciudad,, quienes no comparecieron a la audiencia de juicio.

**CONSIDERANDO:**

**EN CUANTO AL INCIDENTE DE PRUEBA ILÍCITA:**

**PRIMERO:** Que la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada sostiene que el registro de audio incorporado por el actor vulnera la garantía fundamental de la privacidad de las comunicaciones.

**SEGUNDO:** Que el demandante solicita se desestime la alegación de la demandada porque ninguna garantía fundamental se conculcó en la obtención del reseñado registro de audio.

**TERCERO:** Que en este sentido, en el propio registro de audio se aprecia que don Richard Cruces Pérez refiere al actor que no le



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

Código: HBXTXNKTFKY

interesa si lo está grabando porque está loco por lo que puede hacer lo que quiera, antecedente del cual se desprende claramente que, aun cuando se representó dicha posibilidad, mantuvo la conversación con su interlocutor, lo cual permite por tanto excluir la ilicitud en el actuar del demandante.

Atento lo antes expresado, se desestimará la incidencia de nulidad de la prueba promovida por la demandada.

**EN CUANTO AL FONDO:**

**CUARTO:** Que don José Artidoro Vergara Pino interpuso demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y, en subsidio, dedujo demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales en contra de Sociedad Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona, todas representadas por don Richard Marcelo Cruces Pérez, solicitando se declare:

a) Que existió relación laboral bajo dependencia y subordinación entre don José Artidoro Vergara Pino y las denunciadas en las fechas indicadas en esta demanda, relación que se inicia el 01 de octubre de 1991 hasta el 07 de agosto de 2023.

b) Declare que los hechos descritos en la denuncia son vulneratorios de los derechos fundamentales del trabajador, en particular su integridad física y psíquica.

c) Se declare que entre las empresas Sociedad Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona existe unidad económica, siendo todas responsables solidariamente a las prestaciones e indemnizaciones demandadas.

d) Se declare la existencia de subterfugio laboral, respecto de las empresas demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona, de



conformidad con el artículo 507 del Código del Trabajo y se sancione aplicando multa de Trescientas Unidades Tributarias Mensuales en conformidad a la norma legal.

e) Se condene a las denunciadas al pago de la indemnización establecida en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$13.252.712 por once meses de remuneración, o la cantidad mayor o menor que el Tribunal determine, la que -en todo caso- no podrá ser inferior a seis meses de remuneración mensual.

f) Se condene a las demandadas al pago de indemnización por daño moral por la suma de \$8.000.000.-

g) Se condene a las demandadas al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.204.792.-

h) Se condene a las demandadas al pago de la indemnización años de servicios por once años por \$13.252.712.-

i) Se condene a las demandadas, además, al pago de las siguientes prestaciones:

i.1) Feriado legal y proporcional hasta término del contrato de trabajo.

i.2) Diferencia de cotizaciones previsionales que se generan por la disconformidad del pago por cotizaciones declaradas y no pagadas o derechamente no declaradas, desde septiembre de 2017 hasta la fecha de término de su contrato.

j) Todo lo anterior, por las sumas mayores o menores que el Tribunal determine conforme el mérito de autos y con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.

En subsidio deduce demanda de despido indirecto, nulidad de la desvinculación y cobro de prestaciones laborales, solicitando se declare:

a) Que existió relación laboral bajo dependencia y subordinación entre don José Artidoro Vergara Pino y las denunciadas en las fechas indicadas en esta demanda, relación que se inicia el 01 de octubre de



1991 hasta el 07 de agosto de 2023, acogiendo la demanda por despido indirecto, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte de su ex empleador.

b) Se declare que entre las empresas Sociedad Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona existe unidad económica, siendo todas responsables solidariamente a las prestaciones e indemnizaciones demandadas.

c) Se declare la existencia de subterfugio laboral, respecto de las empresas demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona, de conformidad con el artículo 507 del Código del Trabajo y se sancione aplicando multa de Trescientas Unidades Tributarias Mensuales en conformidad a la norma legal.

d) Se condene a las demandadas al pago de las siguientes sumas y prestaciones:

d.1) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.204.792.-

d.2) Condene a las demandadas al pago de la indemnización años de servicios por once años por \$13.252.712.-

d.3) Recargo del artículo 171 del Código del Trabajo por \$6.626.356.-

e) Se condene a las demandadas, además, al pago de las siguientes prestaciones:

e.1) Indemnización por daño moral por la suma de \$8.000.000.-

e.2) Feriado legal y proporcional hasta término del contrato de trabajo.

e.3) Cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas o no declaradas desde el año 2017 hasta la fecha término de su contrato.

e.4) Se acoja demanda de nulidad de despido y se ordene el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, por todo el periodo que duró la relación laboral, hasta la fecha del despido o su convalidación y las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas



hasta su convalidación, de conformidad con el artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo.

f) Todo lo anterior, por las sumas mayores o menores que el Tribunal determine conforme el mérito de autos y con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.

Indica que ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para las demandadas el 01 de octubre de 1991, con la finalidad de cumplir labores y servicios de jefe de operaciones, en la sucursal ubicada en Longitudinal Sur kilómetro 508 de esta ciudad y en las distintas sucursales del empleador.

Agrega que la jornada de trabajo era libre, sin embargo, en el hecho superaba las cuarenta y cinco horas semanales.

Relata que la remuneración mensual se componía de sueldo base \$1.042.500, y por concepto de gratificación la proporción de cuatro coma setenta y cinco ingresos mínimos mensuales, que se pagaba en doce cuotas mensuales, conjuntamente con las remuneraciones del mes, ascendiendo el total imponible a \$1.204.792.-

Manifiesta que producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador ha consagrado un sistema de prueba indiciaria, contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, sistema que aliviana la posición probatoria del trabajador, fundamentalmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Sostiene que desde esta perspectiva, y conforme el propio texto de la norma citada, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de sus derechos fundamentales -en el caso específico, esta vulneración está dada por la evidente lesión al número 1 del artículo 19 de la Carta Fundamental, es decir, debe el dependiente proporcionar al Juez, un conjunto de circunstancias fácticas que generen en éste una duda razonable respecto de la existencia de la lesión de derechos fundamentales.



Expone ser preciso señalar en este punto, que la exigencia legal no requiere de una pluralidad de indicios, toda vez que lo realmente relevante, lo determinante, será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Por su parte, el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, se verá sujeto a la carga de probar, los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta ha obedecido a un motivo razonable.

Señala que los primeros años de desarrollo de sus labores para la demandada, se verificaron sin mayores problemas; su jornada laboral era libre según contrato de trabajo, sin embargo, estar disponible veinticuatro siete para su empleador, porque tenía a su cargo tres locales, de los que era responsable, situados en esta comuna, por lo que trabajaba más de cuarenta y cinco horas semanales, en su función de jefe de operaciones.

Indica que además que su domicilio Longitudinal Sur kilómetro 516 de esta ciudad, se encontraba en dependencias de la empresa, teniendo el beneficio de casa habitación durante varios años.

Agrega que sin embargo, desde mayo de 2023 comenzó a darse un mal ambiente laboral, ya que, a comienzos de este año, y ese mismo mes, presentó licencia médica por problemas de salud en una rodilla. Desde entonces, don Richard Cruces, su ex jefe, comenzó a denostarle verbalmente con groserías e insultos y a desacreditarle, frente a otros trabajadores y con amenazas y acusaciones por robos inexistentes, que atribuía a su persona.

Relata que los maltratos verbales hacia su persona comenzaron a intensificarse por teléfono y personalmente, en los meses siguientes, inclusive estando con licencia médica, primero por problemas en la rodilla y luego por trastorno adaptativo.

Manifiesta que desde el 27 de junio de 2023 se encuentra con licencia médica por stress laboral, por maltrato laboral y acoso laboral por parte de su jefatura por amenazas de don Richard Cruces sobre



echarle de la casa habitación donde vivía en la empresa, junto a un hijo con necesidades especiales, que vive con él.

Sostiene que desde julio de 2023 se intensificaron las acusaciones inexistentes en su contra de robo de bienes de propiedad de la empresa, por parte de su jefe, don Richard Cruces Pérez, representante legal de la empresa.

Expone que tiene el beneficio por contrato de casa habitación, donde vivo con su familia, desde hace años y su jefe, don Richard Cruces Pérez le está pidiendo la entrega de la casa desde principios de julio a raíz que se encuentra con licencia médica y según palabras de su jefe “ya soy inútil para el trabajo”, por lo que comenzó con amenazas de que atentaría en contra de su vida, su casa y que la quemaría porque él estaba interdicto y nadie podría hacerle nada y que sabía según sus propias palabras que era de armas tomar.

Señala que el 04 de julio fue hasta la casa habitación ubicada dentro de la hotelera, lugar de su trabajo, para agredirle en la vivienda, por estar con licencia médica, intentando golpear con el martillo su vehículo.

Indica que acto seguido procede a cortar los cables del motor del aire acondicionado adherido a la casa y lo lanza a la carretera.

Agrega que también le cortó los cables de abastecimiento de energía eléctrica. Le habló con gritos y groserías, diciéndole “gueón ándate de mi propiedad sino te voy a echar a patadas”, entre otros tratos vejatorios.

Relata que luego se fue y en horas de la tarde, ese mismo día haciendo ingreso a la casa, agrediéndole físicamente, le amenazó de muerte y que le quemaría la casa, arrojándole al suelo.

Manifiesta que de todo lo anterior dejó registro en Comisaría de esta ciudad y estampó denuncia correspondiente, constatando lesiones.

Sostiene que luego de los hechos reseñados, los primeros días de agosto de 2023, hasta aproximadamente el 06 y 07 de agosto, luego 08 y 09 del mismo mes, fue hostigado telefónicamente por don Richard



Cruces, su jefe y por la secretaria, que tomarían acciones legales en su contra, don Richard le trató de “gueón desleal” y que si demandaba “me iba a cagar” e “iba a hacer todo lo posible porque no pudiera encontrar trabajo nuevamente”, “incluso yo te puedo hacer cualquier cosa; te puedo pegar un balazo y no me va a pasar nada.”

Expone que los hechos reseñados son de la mayor gravedad y menoscaban sus derechos como trabajador, transgrediéndose abiertamente la normativa laboral, en cuanto al deber del empleador de cuidar la vida y salud de sus trabajadores, incumpliendo gravemente con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes y vulnerando flagrantemente el número 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Señala que asimismo, son actos de acoso laboral, de conformidad con el artículo 2 del Código del Trabajo que describe la agresión y el hostigamiento reiterado ejercido por el empleador en contra del trabajador y que tenga por resultado su maltrato, menoscabo o humillación.

Indica que esta situación traumática vivida sólo agravó su estado de salud, causó más problemas para dormir y tuvo una crisis de dolor en todo el cuerpo que no le permitía levantar de la cama.

Agrega que después de esa situación tuvo que ir al médico nuevamente quien le dejó con licencia hasta la fecha.

Relata que en la actualidad está con tratamiento por estrés y trastorno adaptativo laboral con licencia médica desde el 27 de junio hasta la fecha, para poder desempeñarse de forma normal en sus quehaceres, aun sintiéndose sobrepasado física y emocionalmente.

Manifiesta que el 07 de agosto de 2023, notificó el término de sus servicios al empleador, mediante la figura del despido indirecto, consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo, por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador y por vulnerar





sus derechos fundamentales en cuanto su integridad física y psíquica, consagrados en el número 1 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

Sostiene que la doctrina y jurisprudencia ha resuelto uniformemente que, en el caso de la tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral, la vulneración de derechos no se agota en un único acto, sino que se trata de una serie de actos atentatorios que se dan en el contexto de la relación laboral y donde el término de estos actos vulneratorios se produce con la extinción de la relación laboral.

Expone que todas las conductas señaladas en el apartado “indicios”, son una agresión, ya que son contrarias a derecho, en el sentido que le ha dado la Real Academia Española de la Lengua, que ha recogido la Dirección del Trabajo y la jurisprudencia de los Tribunales Superiores. Además, son a todas luces un hostigamiento, destinado a generar incomodidad, abuso y sobrecarga en sus funciones. Ello, como dijo, sin perjuicio que la exigencia legal no requiere de una pluralidad de indicios, toda vez que lo realmente relevante, lo determinante, será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio.

Señala que en tal contexto, el hostigamiento laboral es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo. El acoso se diferencia del mero conflicto o ataque puntual porque es un proceso, y ese proceso es el que genera los efectos perniciosos que caracterizan este tipo de conductas.

Indica que así, se ha resuelto por la jurisprudencia, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit N° T-299-2010, considerando décimo segundo “El artículo 485 del Código del Trabajo establece la procedencia de la tutela laboral frente a las garantía



consagrada en el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, siempre que su vulneración se consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral...En consecuencia, la aplicación de la tutela de garantías fundamentales corresponde respecto de derechos ciudadanos o inespecíficos del trabajador en la relación laboral, cuando resultan lesionados o vulnerados por el ejercicio arbitrario, desproporcionado o sin respeto del contenido de la garantía invocada, en el caso del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, cuando dicha vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. Por su parte, cabe recordar que el bien jurídico tutelado “integridad síquica” consiste en la conservación de las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales de la persona, haciendo referencia a la plenitud propia de las facultades mentales y emocionales, las que la norma constitucional distingue de la plenitud física y de la plenitud moral, tal consta de las respectivas actas de discusión constitucional, y que constituye en consecuencia un derecho fundamental no patrimonial. En este entendido, lo que el legislador protege es la efectiva vulneración de estos derechos fundamentales para determinar que el empleador que los transgreda en la relación laboral, tomando medidas que tiendan a reparar la lesión sufrida.”

Agrega que importante es señalar que el artículo 493 del Código del Trabajo dispone “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.”

Relata que tanto la doctrina como la jurisprudencia han entendido la procedencia de indemnizar el daño moral, cuando se declara que el empleador ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador y/o ha infringido las normas contractuales y legales.

Manifiesta que el daño moral, como se ha señalado en la doctrina y jurisprudencia “es el dolor, pesar, molestia y angustias psíquicas que



sufre una persona en sus sentimientos, a consecuencia del hecho ilícito.” (Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo 57, Sección 4°, página 229, Tomo 60, Sección 4°, página 447 y Tomo 70, Sección. 4°, página 68).

Sostiene que en el caso, efectivamente sufre como consecuencia de las acciones ilícitas de su jefatura y sobrecarga laboral el dolor, pesar, angustias y molestias psíquicas, toda vez que, como se ha señalado, se le afecta en su dignidad, atentando contra uno de los atributos esenciales del ser humano y, en definitiva, de los derechos que de ella emanan.

Expone que en definitiva, el daño causado, da derecho a las indemnizaciones, que constituyen la única forma de restablecer el imperio del derecho y resarcir el menoscabo generado en la persona del demandante por parte de los actos abusivos del empleador, por los hechos reseñados en el cuerpo de este escrito, que han significado menoscabo físico, psíquico, moral y económico.

Señala que debe tener presente que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. En la especie no lo hizo y se vio además afectado física, psíquica, familiar, y económicamente producto de las acciones del empleador reseñadas en esta demanda, sin tomar ninguna medida siquiera de mitigación, perdiendo el trabajador su salud y fuente laboral.

Indica que producto de estos actos del empleador y la sobrecarga laboral y maltrato y amenazas que ha afectado, quedó en un estado de total precariedad, pues su subsistencia dependía exclusivamente de sus ingresos de los cuales ha sido privado por actos del empleador no sólo arbitrarios, sino que además abusivos, lo que a todas luces produce un sufrimiento en su persona de gran magnitud y consecuencias desastrosas en su vida personal, familiar y en sus posibilidades de reinserirse laboralmente en un empleo- más aún en estos días- como el que desempeñaba para la demandada y poder



optar a percibir una remuneración similar, todo lo cual lo aqueja profundamente.

Agrega que el daño moral que se demanda, se fundamenta en los siguientes hechos:

- a) Que los primeros años de desarrollo de sus labores para la demandada, se verificaron sin mayores problemas, su jornada laboral era libre según contrato de trabajo, sin embargo, estar disponible veinticuatro siete para su empleador, porque tenía a su cargo tres locales, de los que era responsable, situados en esta comuna, por lo que trabajaba más de cuarenta y cinco horas semanales, en su función de jefe de operaciones.
- b) Además que su domicilio Longitudinal Sur kilómetro 516 de esta ciudad, se encontraba en dependencias de la empresa, teniendo el beneficio de casa habitación durante varios años.
- c) Que, sin embargo, desde mayo de 2023 comenzó a darse un mal ambiente laboral, ya que, a comienzos de este año, y ese mismo mes, presentó licencia médica por problemas de salud en una rodilla. Desde entonces, don Richard Cruces, su ex jefe, comenzó a denostarle verbalmente con groserías e insultos y a desacreditarle, frente a otros trabajadores y con amenazas y acusaciones por robos inexistentes, que atribuía a su persona.
- d) Los maltratos verbales hacia su persona comenzaron a intensificarse por teléfono y personalmente, en los meses siguientes, inclusive estando con licencia médica, primero por problemas en la rodilla y luego por trastorno adaptativo.
- e) Que, desde 27 de junio de 2023 se encuentra con licencia médica por stress laboral, por maltrato laboral y acoso laboral por parte de su jefatura por amenazas de don Richard Cruces sobre echarle de la casa habitación donde vivía en la empresa, junto a un hijo con necesidades especiales.



- f) Desde julio de 2023 se intensificaron las acusaciones inexistentes en su contra de robo de bienes de propiedad de la empresa, por parte de su jefe, don Richard Cruces Pérez, representante legal de la empresa.
- g) Que tiene el beneficio por contrato de casa habitación, donde vive con su familia, desde hace años y su jefe, don Richard Cruces Pérez le está pidiendo la entrega de la casa desde principios de julio a raíz que se encuentra con licencia médica y según palabras de su jefe “ya soy inútil para el trabajo”, por lo que comenzó con amenazas de que atentaría en contra de su vida, su casa y que se la quemaría porque estaba interdicto y nadie podría hacerle nada y que sabía, según sus propias palabras, que era de armas tomar.
- h) Que el 04 de julio fue hasta la casa habitación ubicada dentro de la hotelera, lugar de su trabajo, para agredirle en la vivienda, por estar con licencia médica, intentando golpear con el martillo su vehículo.
- i) Acto seguido procede a cortar los cables del motor del aire acondicionado adherido a la casa y lo lanza a la carretera.
- j) También le cortó los cables de abastecimiento de energía eléctrica. le habló con gritos y groserías, diciéndole “gueón ándate de mi propiedad sino te voy a echar a patadas”, entre otros tratos vejatorios.
- k) Luego se fue y en horas de la tarde, ese mismo día haciendo ingreso a la casa, agrediéndole físicamente, le amenazó de muerte y que le quemaría la casa, arrojándole al suelo.
- l) De todo lo anterior dejó registro en Comisaría de esta ciudad y estampó denuncia correspondiente, constatando lesiones.
- m) Que, luego de los hechos reseñados, los primeros días de agosto de este año, hasta aproximadamente el 06 y 07 de agosto, luego 08 y 09 del mismo mes, fue hostigado telefónicamente por don Richard Cruces, su jefe y por la secretaria, que tomarían acciones legales en su contra, don Richard le trató de “gueón desleal” y que si demandaba “me iba a cagar” e “iba a hacer todo lo posible porque no pudiera encontrar trabajo nuevamente”, “incluso yo te puedo hacer cualquier cosa; te puedo pegar un balazo y no me va a pasar nada.”



Relata que los hechos reseñados son de la mayor gravedad y menoscaban sus derechos como trabajador, transgrediéndose abiertamente la normativa laboral, en cuanto al deber del empleador de cuidar la vida y salud de sus trabajadores, incumpliendo gravemente con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes y vulnerando flagrantemente el número 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Manifiesta que asimismo, son actos de acoso laboral, de conformidad con el artículo 2 del Código del Trabajo que describe la agresión y el hostigamiento reiterado ejercido por el empleador en contra del trabajador y que tenga por resultado su maltrato, menoscabo o humillación.

Sostiene que esta situación traumática vivida sólo agravó su estado de salud, causó más problemas para dormir y tuvo una crisis de dolor en todo el cuerpo que no le permitía levantar de la cama.

Expone que después de esa situación tuvo que ir al médico nuevamente quien le dejó con licencia hasta la fecha.

Señala que en la actualidad está con tratamiento por estrés y trastorno adaptativo laboral con licencia médica desde 27 de junio hasta la fecha, para poder desempeñarse de forma normal en sus quehaceres, aun sintiéndose sobrepasado física y emocionalmente.

Indica que en este sentido, la Excelentísima Corte Suprema ha resuelto que la indemnización por daño moral es procedente en materia laboral (en sentencia dictada el 04 de abril de 2011, en autos Rol N° 7290-2009 y en el mismo sentido sentencia dictada el 28 de mayo de 2007, en autos Rol N°312-2006).

Agrega que como se desprende del contrato de trabajo y se probará, su ex empleador era Sociedad Hotelera Murano Limitada, sin embargo, en los hechos desarrolló labores para otras sociedades Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces



Limitada y Hotel Verona, del giro de su denominación, todas representadas por don Richard Marcelo Cruces Pérez, ya que forman parte de un holding hotelero, con una dirección o controlador común y giro similar. De esta forma, las demandadas constituyen una unidad económica o holding para efectos laborales, ya que poseen un controlador común-dirección común y hay reciprocidad en cuanto desarrollan actividades relacionadas con el giro hotelero, por lo que de acuerdo al principio de primacía de la realidad debe entenderse que todas las demandadas son sus empleadoras. Lo anterior las hace solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales que por este libelo demanda. En muchos casos, prestaba servicios para las empresas conjunta o indistintamente.

Relata que el artículo 3 del Código del Trabajo establece “dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”

Manifiesta que la Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N° 1933-2001 ha señalado “que constituye un derecho del hombre a organizarse para producir y que tal derecho emana de la naturaleza. La ley sólo tiene que reconocerlo y ampararlo. Tal facultad del ser humano ha ido adoptando evolucionados y diferentes modelos. Uno de ellos es el denominado holding o conjunto de empresas relacionadas, las que en general presentan un patrimonio común o compartido. Atento a tales cambios, en la especie, ha de hacerse primar el principio de la realidad, esto es, la verdad o autenticidad en las relaciones laborales, aquello que son y no lo que las partes han querido que sean.”

Sostiene, en cuanto a la acción de subterfugio, el artículo 507 del Código del Trabajo dispone expresamente “El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o



patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales...Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos... El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.”

Expone que en efecto, quedará demostrado en autos que, a pesar de la existencia formal de distintas sociedades, no obstante tener Rut distintos en cada caso, en realidad constituyen un solo empleador. Esto, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, corresponde ponderar con preferencia los hechos considerados como una realidad material, que lo dispuesto y señalado en documentos u otros instrumentos.

Señala que en la especie, corresponde enmarcar a las empresas demandadas en la hipótesis del artículo 507 del Código del Trabajo, como una sola empresa, en términos del artículo 3 del texto legal citado, toda vez que la conformación actual de la empresa ha tenido como consecuencia una serie de incumplimientos con sus trabajadores, que se traducen en el no pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales y demás prestaciones demandadas en este libelo.

Indica que la causa Rit N° O-3356-2012, en lo que respecta a la existencia de subterfugio, el Primero Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, ha resuelto: “deben concurrir varios requisitos copulativos, a saber: 1.- que una persona natural o jurídica tenga la calidad de





empleador respecto de un trabajador, cuestión determinada en nuestro ordenamiento jurídico por la subordinación o dependencia, a la luz del artículo 3° del Código del Trabajo; 2.- que dicho empleador no tenga escriturado el contrato de trabajo en calidad de empleador y 3.- la presencia de un tercero, persona natural o jurídica que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador, ya sea a título de empleador o a cualquier otro, produciendo como resultado encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.”

Agrega que la denunciada, le adeuda las siguientes prestaciones e indemnizaciones.

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.204.792.-
- b) Indemnización años de servicios por tope legal once años por \$13.252.712.-
- c) Feriado legal y proporcional hasta término contrato.
- d) Diferencia de cotizaciones previsionales que se generan por las diferencias de pago por cotizaciones declaradas y no pagadas o derechamente no declaradas, desde septiembre de 2017 hasta la fecha de término de su contrato.

En subsidio, en cuanto a la acción de despido indirecto, nulidad de la desvinculación y cobro de prestaciones laborales, relata además que el 07 de agosto de 2023 notificó el término de sus servicios al empleador, mediante la figura del despido indirecto, consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo, por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador y por vulnerar mis derechos fundamentales en cuanto su integridad física y psíquica, consagrados en el número 1 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

Manifiesta que lo anterior constituye incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo respecto de su ex empleador, además se infringe el deber de cuidar la vida y salud de sus trabajadores, de conformidad con el número 7 del artículo 160 y el artículo 184 del Código del Trabajo.



Sostiene que de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo “si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones...”. A su vez, el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo preceptúa “El contrato de trabajo termina... cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Finalmente expone que el artículo 184 del Código del Trabajo reza “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores...”

**QUINTO:** Que doña María José Ramírez Fernández, abogada, en representación de Sociedad Hotelera Murano Limitada, contesta la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta en contra de su mandante, solicitando se concluya la improcedencia absoluta de la acción planteada, debiendo rechazarse en todas sus partes, con costas.

En subsidio, pide tener por contestada la demanda de despido indirecto, cobro de prestaciones, daño moral, nulidad de despido y declaración de unidad económica, rechazándola en todas sus partes, con costas.

Indica que de acuerdo a lo manifestado en la demanda don José Artidoro Vergara Pino, el ex trabajador ingresó a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación de su representada, en calidad de supervisor en la sucursal de Hoteles Murano ubicada en Longitudinal Sur kilómetro 508 de esta ciudad. La duración del contrato fue desde 01 de octubre de 1991 hasta el 07 de agosto de 2023, sin perjuicio de diversas modificaciones en su contrato tanto en remuneración como en cargo, pues se desempeñó finalmente como



jefe de operaciones, en donde el trabajador termina la relación laboral a través del despido indirecto, sin perjuicio de no haber llegado carta alguna al empleador, pues inclusive el empleador envía carta de termino de contrato por la causal del número 3 del artículo 160, lo cual detallará a continuación.

Agrega que el demandante habría sido contratado inicialmente para desempeñarse como supervisor en octubre de 1991, para posteriormente convertirse en el jefe de operaciones del hotel, con una remuneración mensual que en virtud de anexos de contrato llegaba a los \$1.204.792. La jornada de Trabajo fue establecida en virtud del inciso segundo del artículo 22, por lo cual no cumplía un horario de trabajo fijado previamente, teniendo libertad plena de trabajo, señalándose en el libelo que los primeros años de trabajo para su mandante se verificaron sin problema alguno, teniendo una jornada libre según su tipo de contrato de trabajo y recibiendo de parte del empleador una casa habitación completamente equipada como beneficio contractual, pagando además su empleador todos los gastos de servicios básicos de la residencia que ocupaba el actor y que recién desde mayo de 2023, es decir, más de treinta años de iniciada la relación laboral, comenzó a darse un mal ambiente laboral, debido a licencias medica por complicaciones de su rodilla. Agrega falsamente que don Richard Cruces comenzó a denostarlo verbalmente producto de las licencias médicas. Sin perjuicio de que cada una de las licencias médicas fue tramitada oportunamente sin inconveniente alguno.

Relata la demanda que dichos maltratos se intensificaron por teléfono y personalmente, y que debido a lo anterior señala el demandante que desde el 27 de junio de 2023 se encuentra con licencia médica por estrés laboral, por maltrato y acoso laboral por parte de su jefatura, todo lo cual sucedió a raíz de tener por beneficio contractual un inmueble de propiedad de la sociedad hotelera don Richard Cruces le comenzó a solicitar el inmueble, agregando que el



hecho culmine ocurre el 04 de julio en donde aquél, según el relato del actor, intentar golpear con el martillo su vehículo y lo agrede verbalmente. Sin perjuicio de ello, fue recién el 07 de agosto de 2023, en que se produjo el despido indirecto por parte del trabajador por incumplimiento grave de las obligaciones de su empleador, auto despido que no comunicó a su empleador.

Manifiesta que desde ya su representada contraviene expresamente todos y cada uno de los hechos, fundamentos y demás indicados en la denuncia y demanda del actor, salvo aquellos que expresamente se reconozcan en esta contestación, en tal sentido señala que:

- a) No es efectivo que se le haya hostigado ni amenazado al actor.
- b) No es efectivo que se le haya cuestionado sus licencias médicas.
- c) No es efectivo que la restitución solicitada del inmueble excediera las facultades del empleador al suspenderse los efectos del contrato de trabajo por la incapacidad laboral temporal.
- d) No es efectivo que la empresa haya acosado laboralmente a don José Vergara.
- e) No es efectivo que la empresa haya vulnerado los derechos fundamentales del demandante durante la relación laboral.
- f) No es efectivo que la relación laboral haya terminado por un auto despido conforme a derecho.
- g) No es efectivo que no se le haya enterado el total de la cotización previsional al actor.
- h) No es efectivo que se le haya dañado moralmente al actor.
- i) No es efectivo que existe unidad de empleador entre las demandadas, por ser únicamente su mandante la empleadora del actor.

Sostiene que el actor sustenta fácticamente su presentación en un relato cronológico de diversos hechos, que, durante las primeras páginas de su demanda narra diversas conductas en que habría incurrido su ex - empleador, ocurridas en el año 2023, que califica de



irregulares y abusivas, refiriéndose a un cúmulo de eventos adversos para sus derechos originados por supuestos malos tratos de quien denomina su jefe directo don Richard Cruces Perez, que, a la luz del propio relato, obedecen más a consideraciones subjetivas, que bien pueden calificarse como apreciaciones o percepciones de realidad sesgadas o mal interpretadas.

Expone que sin perjuicio de esto cabe hacer presente que según el propio relato del actor llevaba más de treinta y dos años trabajando para su mandante y que el mismo trabajador reconoce que en la relación laboral no tuvo problema mayor alguno y que inclusive el empleador había facilitado una casa habitación completamente equipada y con pago de servicios básicos mensuales de electricidad, agua y gas sin costo alguno, lo cual es reflejo de una relación laboral con plena confianza y que escapa claramente de lo usual de las mismas, lo cual no puede pasar por inadvertido.

Señala que todos los acontecimientos ocurridos recién a mediados del año 2023, indicando el demandante que decantaron, según su subjetivo análisis, en un mal ambiente laboral, pero que adquieren prácticamente un carácter anecdótico, en atención a no ser fundamentados ni reseñados con mayor detalle.

Indica que efectivamente el 01 de julio de 2007 su representada celebró contrato de trabajo con el demandante para que este desempeñase las funciones supervisor, reconociendo en este caso la antigüedad laboral a contar del 01 de octubre de 1991.

Agrega que en lo concerniente al desempeño del actor, durante la relación laboral, y de acuerdo a lo informado por los demás colaboradores de la empresa no existió ninguna clase de conflictos, salvo aquellos propios de la actividad laboral, encauzados conforme a la normativa legal y reglamentaria aplicable.

Relata que no obstante, es necesario precisar que, en su calidad de supervisor y posterior jefe de operaciones, el demandante, tenía bajo su responsabilidad una serie de objetivos de cumplimiento que



eran requeridos por su jefatura. Aquello no dista en nada de la generalidad de las relaciones laborales que, en su esencia, implican la realización de una labor respecto de la cual al trabajador le corresponde dar cuenta. Sin embargo, de acuerdo a lo informado por los demás trabajadores del hotel, no existió reclamo alguno por parte del demandante, respecto a malos tratos, hostigamientos o conductas de cualquier clase que pudiesen afectar la integridad psíquica del actor o que constituyeran un acto de acoso laboral en el área a la que pertenecía el demandante, para de este modo iniciar una investigación interna al respecto. Los simples disgustos o malestares subjetivos propios de la vida en sociedad no pueden calificar como un acto de acoso, en los términos que lo pretende el actor.

Manifiesta que por consiguiente, tampoco hay algún tipo de reclamo previo ante la Inspección del Trabajo que dé cuenta de los supuestos abusos, malos tratos y hostigamientos a los que dice aludir el demandante.

Sostiene que además, se debe tener en consideración que don Richard Cruces no concurría a la empresa de manera frecuente, sobre todo el último año debido a problemas de salud mental que lo han imposibilitado desempeñarse de forma activa en la sociedad, en razón de esto no existe forma de sustentar el acoso laboral, teniendo además en consideración el propio relato del actor el cual reconoce que durante el resto del tiempo no tuvo problema alguno con la empresa, siendo tan buena la relación que inclusive el empleador le proporciona un inmueble en donde reside él y su grupo familiar.

Expone que el artículo 490 del Código del Trabajo preceptúa que la denuncia de tutela deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación precisa y clara de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

Señala que el demandante sostiene que ha sido acosado laboralmente, durante la relación de trabajo, razón por la cual solicita



el pago de indemnizaciones. Sin perjuicio de esto, en la demanda de autos claramente se infringe el requisito dispuesto en el mencionado artículo 490 del Código del Trabajo, ya que no existe una enunciación precisa y clara de los supuestos hechos constitutivos de la vulneración de derechos, pues el actor sólo se ha limitado a invocar la supuesta vulneración sin señalar claramente de qué forma se ha generado dicha violación, entregando argumentos carentes de todo sentido lógico y jurídico, los que además nacen de una evidente tergiversación de hechos por parte del actor, omitiendo claramente que existió una solicitud de restitución de un bien inmueble por la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Indica controvertir todos y cada uno de los acontecimientos expuestos por el actor en su libelo, con la única excepción de aquellos hechos que se reconozcan expresamente en esta presentación.

Agrega, en cuanto a la existencia de malos tratos o actos de hostigamiento por parte de la jefatura, que debe negar de forma enfática dicha alegación. Tal es así que no existe, ningún reclamo presentado por el demandante sobre actos similares, a la dirección de la empresa mandante, la empleadora ni a la Dirección del Trabajo, todas instancias a las que debió recurrirse en su oportunidad. El actor ha sostenido en su libelo la existencia de diversos indicios que darían cuenta de supuestos actos de acoso laboral realizados por don Richard Cruces, en su contra, muy por el contrario la relación laboral era tan buena que le fue proporcionado el inmueble en el cual residía el trabajador con todos los servicios básicos, lo cual da cuenta que existía una relación de confianza mutua.

Relata que en primer término, es propicio aclarar que don Richard Cruces es el representante legal de la empresa y no su jefe directo del demandante, pues su jefe directo es don Fernando Leonel Chávez Cruces, quien posee el cargo de gerente del hotel.

Manifiesta que el actor expone, que desde mayo de 2023 (existiendo una relación laboral que data desde octubre de 1991)



comenzaron los malos tratos verbales, que inclusive por estos malos tratos alude a una licencia médica por estrés laboral. Sin perjuicio de lo anterior, el demandante en su denuncia no relata cuales fueron estos supuestos malos tratos que fueron propinados por parte de don Richard, a partir de mayo de 2023, lo cual es indicativo, de lo subjetiva y sesgada de la supuesta vulneración a la que se ve afectado el actor. Pues solo señala que se le solicitó la restitución del inmueble con malas palabras, lo cual le habría afectado, pero, sin embargo, los malestares subjetivos del demandante no pueden servir de base a un hecho tan grave como la vulneración de sus garantías constitucionales. En tal sentido, la conducta de solicitar la restitución de un inmueble, no dista en nada de la generalidad de las relaciones laborales, que permite al empleador dentro de sus facultades a solicitar la restitución de bienes por cesar los efectos del contrato de trabajo.

Sostiene, en cuanto a la licencia médica por estrés laboral, que se produce desde el 27 de junio de 2023, cabe hacer presente que durante aquel tiempo el actor no tenía comunicación alguna, pues como el señala se encontraba con licencia médica y solo la relación se basaba en la recepción y posterior tramitación de las mismas sin inconveniente alguno.

Expone, en cuanto a lo ocurrido el 04 de julio de 2023, como bien se ha relatado el empleador ha brindado al trabajador el beneficio de una casa habitación completamente equipada, existiendo licencia médica por parte del trabajador todas las obligaciones tanto del empleador como del trabajador quedan suspendidas, por lo cual aquel beneficio tendría que cesar, de esta manera don Richard le informa al demandante que pusiera dentro de un período a disposición la casa, pues había cesado dicha obligación como empleador, pero que la disposición de la misma se hiciera en un plazo prudente.





Señala que a lo cual el actor responde de manera muy ofuscada que era su vivienda, que no lo podía echar y que lo iba a denunciar con Carabineros, cuestión que hace a la postre.

Indica que su representada descarta de manera categórica que haya existido algún tipo de agresión verbal de parte don Richard hacía el actor ni mucho menos física, sino que solamente existe un requerimiento formal de parte de él, para la entrega de la casa por la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Agrega que debe advertir que la situación descrita, no es en sí una conducta abusiva, degradante ni vulneratoria de los derechos fundamentales del demandante, sino más bien una facultad del empleador al haberse suspendido la relación laboral hace ya dos meses, por lo cual no responde a una conducta abusiva de parte de su representada, no apreciándose ni tampoco se entiende en este punto, de forma alguna la base o indicio de una denuncia de tutela.

Relata que el actor expone que el 07 de agosto se le puso término a la relación laboral por la figura de un auto despido, sin perjuicio de haber ocurrido este hecho culmine vulneratorio el 04 de julio de 2023, es decir, pasado un mes de lo ocurrido.

Manifiesta que sobre esta materia si bien ahondará más adelante, es necesario recalcar que dicho auto despido debe cumplir con las mismas formalidades que un despido, cuestión que no se da en el caso concreto, pues su representada no recibió carta alguna por parte del ex trabajador ni mucho menos conoce aquel incumplimiento grave obligaciones, quedando totalmente en indefensión, es sabido es por el Tribunal, que el derecho laboral se estructura sobre un pilar de protección del trabajador, materializado procesalmente en la aplicación de la regla in dubio pro operario, en virtud de la cual los jueces, en caso de duda, deben recurrir a la exegesis más favorable al trabajador. Empero, aquello en caso alguno puede implicar el extremo de que el sentenciador llegue a suplir la obligación –y corregir la impericia- de las partes en orden a omitir el envío de una carta de auto



despido. Más, el éxito de la acción dependerá de la acreditación en juicio de que los hechos y el derecho alegado se encuentra amparado por la normativa legal.

Sostiene, en razón de la naturaleza de la acción deducida y a lo dispuesto en el artículo 493 en concordancia con el artículo 485, ambos del Código del Trabajo, es menester que el denunciante aporte en su demanda y, posteriormente, acredite en juicio, indicios suficientes de vulneración de las garantías fundamentales que acusa lesionadas, en el entendido que por la dificultad probatoria que existe en este tipo de casos, se acepta la posibilidad de aportar elementos que dan cuenta de asomos, que además deben ser suficientes y que permitan establecer una sospecha razonable para el juez de que se han vulnerado los derechos fundamentales del trabajador. Reglas que elevan al carácter de exigencia de admisibilidad de la denuncia, conforme a lo dispuesto en el artículo 446 del Código del ramo, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

Expone que dichas exigencias no se satisfacen en la presentación en análisis, toda vez que el actor se limita simplemente a reseñar, desordenadamente hechos que estima lesivos para su derecho señalando por una parte que hay acoso laboral y por otra que existe afectación a su integridad física y psíquica sin exponer de manera detallada aquellos hechos y acontecimientos que le han vulnerado en lo profundo, confundiendo incluso fechas y las facultades que tiene el empleador, sin establecer ningún vínculo entre conducta descrita y derecho vulnerado. Mucho menos ha señalado expresamente un indicio concreto que dé cumplimiento al artículo 446 transcrito, transfiriéndole al sentenciador la carga de interpretar los hechos que describe, contrastarlos con los derechos amparados por la ley y determinar de tal operación lógica, que subsane las carencias de



la demanda, si se ha verificado una vulneración a sus derechos fundamentales.

Señala que por consiguiente, al carecer de antecedentes que den cuenta a usía de la sospecha de la vulneración de un derecho fundamental, no puede darse por establecido la vulneración a un derecho fundamental, pues en este sentido la prueba indiciara no determina una inversión en la carga de la prueba.

Indica que así las cosas, el desafío del actor de lograr en el Tribunal la convicción de haber sido víctima de conductas lesivas de derechos fundamentales resulta, para los ojos de esta parte, en extremo difícil, por la subjetividad de las mismas. Como se puede apreciar de las alegaciones relatadas precedentemente, las supuestas vulneraciones imputadas a su representada no se verifican en la especie, dado que como fluye de lo expuesto y de lo que se probará en juicio, no existen indicios de que su mandante haya ejercido algún derecho o adoptado alguna medida que haya limitado de modo alguno los derechos del trabajador, pues los hechos en que se basa la denuncia no son efectivos.

Agrega que en efecto, se ha expresado de forma categórica que no ha existido de modo alguno actos de hostigamiento en contra del actor, ni mucho menos conductas de actos reiterado que puedan encuadrarse dentro del acoso laboral.

Relata que el acoso laboral es definido por nuestro legislador como definición (artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo) “Es toda conducta que constituye 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 tengan como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”



Manifiesta que por su parte la doctrina ha señalado que para estar en presencia de acoso laboral, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La existencia del sujeto agresor.

b) Conducta de agresión u hostigamiento: tratándose de lo que podríamos llamar el “verbo rector” en la tipificación del acoso laboral en Chile, se debe destacar que el legislador lo ha identificado sobre la base de dos acciones: agredir u hostigar. Para los efectos de precisar el alcance de estos términos, la Dirección del Trabajo ha recurrido a la regla de interpretación gramatical del artículo 20 del Código Civil, por lo que ha atendido al sentido natural y obvio de las palabras conforme a su definición en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo con esta regla, se concluye “es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.”

c) Reiteración: Sobre este elemento debe basarse la conductas de acoso laboral, pues el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso, lo cual deja de manifiesta que deben concurrir comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo acciones aisladas o esporádicas, con lo cual se vislumbra una clara diferencia con el acoso sexual, de esta manera han sido puntuales inclusive las acciones y comportamientos denunciados por el actor, lo cual no satisface la reiteración que se exige para los actos de acoso



laboral, teniendo además en consideración que don Richard Cruces ni siquiera era su jefe directo.

d) Resultados: en relación con este elemento, el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo preceptúa que el acoso laboral debe tener “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.”

Sostiene que por el contrario, se han explicado todos los supuestos indicios esgrimidos por el actor para justificar su pretensión, señalando que aquellos son inverosímiles y expresando que muchos de ellos no resisten el menor análisis.

Expone que en efecto, i) que no consta ningún reclamo anterior “actos de hostigamiento” del empleador o de otros trabajadores en los treinta y dos años que se desempeñó el trabajador para su mandante; ii) que de la misma descripción de los hechos del demandante no se desprende un acto de hostigamiento, sino una mera exigencia laboral producto de sus funciones; iii) Que la petición del inmueble se base precisamente en la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, al ser la casa un beneficio o derecho que nace en virtud del contrato de trabajo, era del todo ajustado a derecho para el empleador solicitar el reintegro del inmueble, por lo cual en base a esa petición no existe vulneración alguna de parte del empleador a los derechos del trabajador.

Señala que en tal sentido consta de la demanda que el actor persigue una cuantiosa indemnización por daño moral ascendente a la suma de \$8.000.000, sin mayor fundamento alguno, pues no atribuye a su representada ningún incumplimiento legal ni reglamentario, ni siquiera le atribuye algún episodio específico más allá de la solicitud de la residencia en que se encontraba.

Indica, en lo relativo al daño moral, que cabe sostener que el mismo es completamente improcedente, pues en tal sentido, este se define como “el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su



sensibilidad física, en sus sentimientos o afectos o en su calidad de vida.” (Alessandri, De la Responsabilidad Extracontractual en el Derecho Civil Chileno, Santiago: Imprenta Universitaria, 1943, página 220). Hace presente que para que sea procedente la reparación del daño moral, el demandante deberá acreditar la existencia del mismo, y proporcionar elementos de convicción suficientes para que el Tribunal pueda determinar su quantum. En otros términos, deberá acreditarse la certidumbre el perjuicio extrapatrimonial, demostrando la lesión de algún derecho de la personalidad (por ejemplo, integridad psíquica, honor, etc.), pues como señala el profesor Fueyo “es preciso remarcar insistentemente que todo daño debe probarse, sea patrimonial, sea extrapatrimonial. El método y el objeto sobre que recae la prueba, y su extensión, serán diferentes, según la clase de daño; pero ésa es una cuestión aparte y no hace excusable la prueba que se ha de rendir en todo caso”; y que “la necesidad de insistir en lo expresado nace del hecho muy corriente de encontrarnos con la frase siguiente: “el daño moral no requiere prueba; se presume.” Es realmente un error grave” (Fernando Fueyo Laneri, “Instituciones de Derecho Civil Moderno”, obra citada páginas 105 y 106). La razón de lo expresado es simple: no existen en nuestro derecho normas especiales sobre la prueba del daño moral y, en consecuencia, rigen sin contrapeso las reglas generales establecidas en el inciso primero del artículo 1698 del Código de Civil.

Indica que es por ello que, en primer lugar, para que el daño moral sea indemnizable, se requiere, como ocurre con todo daño, que sea cierto o real y no meramente hipotético o eventual y, en segundo lugar, tiene también plena aplicación, a su respecto, el principio fundamental del “onus probandi”, que impone al demandante el deber de probar la verdad de sus proposiciones.

Agrega que teniendo además presente que debe rechazarse el establecimiento del daño moral, basándose “en los dolores, sufrimientos o molestias que seguramente (o como es de suponer) ha



debido padecer la víctima.” Pues de procederse así se transgrede el ya señalado principio fundamental del “onus probandi”, que obliga, a quien demanda indemnización, probar el agravio, la certeza y realidad del mismo, su entidad y magnitud y las consecuencias que de él se han derivado. Se incurriría, además, en una suerte de inversión del peso de la prueba, pues se hace recaer en el demandado la prueba del hecho negativo de no haber existido el daño moral.

Relata que en virtud de lo antes indicado, en orden a que se demanda daño moral y que no se atribuye incumplimiento alguno de su mandante por lo cual necesariamente debe el demandante acreditar probatoriamente la culpa de su representada, su incumplimiento de alguna norma o reglamento y, especialmente, la relación de causalidad entre dicha negligencia y la infracción reglamentaria o legal y la afectación producida, no siendo en la especie procedente la objetivación o presunción alguna en su favor.

Manifiesta que asimismo según lo propio relatado en el libelo pretensor del actor no existe ningún tipo de hostigamiento, discriminación o acoso laboral reiterada a lo largo de la relación laboral de treinta y dos años, que lo haya vulnerado en su dignidad, integridad física o psíquica, aludiendo únicamente a discusiones con el representante legal de la empresa al solicitarte el inmueble que se le brindaba como beneficio de su contrato de trabajo, por lo cual claramente dicho hecho no reviste gravedad suficiente para haberlo dañado en lo profundo, haciendo merecedor de una indemnización por daño moral muy cuantiosa.

Sostiene que en consecuencia, es el actor quien debe probar totalmente ser merecedor del daño moral que alega detallando el cumplimiento de todos los requisitos que lo hacen procedente de la indemnización solicitada, cuestión que a la postre por su mismo relato no corrobora de manera alguna. Los daños antes denunciados, sin perjuicio de no tener respaldo alguno en cuanto a la responsabilidad que le cabe a su representada, corresponde claramente



desestimarlos, no sólo por la elevadísima e irracional suma demandada, la cual supone un manifiesto ánimo de enriquecimiento injusto, cuestión sobradamente rechazada por el sistema jurídico, y especialmente por la actividad jurisprudente, sino que en la especie no concurren los supuestos básicos para establecer la existencia de un daño moral, pues es claro que los daños morales evidentes no existen. Es necesario acreditar las consecuencias físicas, psíquicas o morales, que se deriven del daño que se haya causado, como, asimismo, su duración, magnitud y permanencia.

Expone que por lo consiguiente corresponderá entonces, al actor acreditar la existencia del daño moral como un elemento o presupuesto de su acción resarcitoria por responsabilidad civil, carga que asume desde el instante que interpone su acción, toda vez que tiene que demostrar al sentenciador que se dan los requisitos para acceder a su demanda, especialmente el daño moral, que muchas veces puede determinar el interés legítimo del actor en el ejercicio de su acción. Como sintéticamente lo afirma Corral Talciani “el daño moral como requisito de la acción de responsabilidad debe ser acreditado legalmente.”

Señala que desde el punto de vista del onus probandi, el que alega la existencia de un daño, ruega por el reconocimiento de una obligación -derecho personal- cuyo vínculo jurídico es de por sí excepcional. Las obligaciones no pueden ni deben presumirse porque el estado normal de las cosas propugna lo contrario, y será quien alega la existencia de ella quien asume la carga de probar en toda su extensión cada uno de sus elementos. Lo expuesto hasta el momento permite concluir en el plano dogmático que el daño, cualquiera sea su especie o naturaleza, tiene una ocurrencia de carácter excepcional, por ende, su aplicación a todo ámbito debe ser restrictiva y de derecho estricto, pudiendo el juez rechazar una pretensión indemnizatoria cuando tenga dudas sobre la real existencia del daño. Diez Schwerter señala “si tenemos presente que todo daño (sea de índole material o





moral) es en sí excepcional y por ende de aplicación restrictiva, surge, como lógica consecuencia, que su existencia deberá ser acreditada por quien sostenga haberlo sufrido a consecuencia de un hecho ilícito y demande su reparación.” Concluye el autor afirmando “no existen daños morales evidentes, ni aun respecto de víctimas directas, por cuanto todo daño es excepcional y de aplicación restrictiva, no escapando a estas características el de índole moral. Su existencia, por ende, deberá ser acreditada, no obstante, las dificultades que ello pueda generar.”

Indica que en lo que a la prueba y existencia de los daños se refiere, los Tribunales de manera uniforme consideran que el que alega haber sufrido un daño debe acreditar fehacientemente su existencia y cuantía. En consecuencia, la procedencia de los perjuicios debe ser acreditada y su cobro necesita fundarse en disposiciones legales, por tanto, y teniendo en cuenta que la vaguedad del daño moral, siendo el daño es uno de los presupuestos de la demanda de autos, se debe aplicar el principio contenido en el artículo 1698 del Código Civil “Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta.”

Agrega que al respecto, el autor don Pablo Rodríguez Grez, refiriéndose al daño moral, señala “Pero, todo daño debe ser probado, lo que equivale a sostener que deberán existir en el proceso antecedentes que revelen inequívocamente su existencia y, a lo menos, las bases esenciales de su extensión.”

Relata que lo anterior es evidente, puesto que quién pretende obligar a otro a indemnizar daños morales, deberá acreditar primero que experimentó el daño que pretende se le indemnice, y después de probado lo anterior, debe acreditar el monto de su pretensión. No obsta a lo anterior, el sistema de valoración de la prueba en materia laboral, lo cual nada tiene que ver con los medios de acreditación de los hechos ni con la carga de ésta, la que permanece regulada por el artículo 1698 del Código Civil, ya citado.



Manifiesta que por su parte, la profesora doña Carmen Domínguez señala que es necesario abandonar los “resarcimientos en globo”, debiendo hacerse una detallada fundamentación de la evaluación de los perjuicios, siendo ese el único modo de amortizar la doctrina jurisprudencial y de reducir los posibles excesos a que conduce una aplicación incorrecta de la discrecionalidad judicial. (doña Carmen Domínguez, “El Daño Moral”, Editorial Jurídica, Santiago, 2000, Primera Edición. Tomo II, páginas 713 y 714). Por ello, el actor deberá acreditar que el daño moral invocado en su demanda, el cual además debe ser consecuencia directa del accidente de trabajo.

Sostiene que la demanda, en este punto, es particularmente imprecisa y no queda claro de dónde extrae la pretensión de indemnización del daño moral, no concurriendo los requisitos necesarios para hacerlo procedente, por lo que debe ser rechazado en todas sus partes.

Expone que el actor cuantifica el daño moral sufrido en la suma de \$8.000.000. Si bien, toda persona tiene derecho a valorar cuánto ha sufrido por un acontecimiento determinado y avaluar dicha aflicción en dinero. Sin embargo, en cuanto se quiere hacer oponible esa determinación a otras personas en un juicio, ello estará sujeto al filtro, análisis y cuantificación por un Tribunal, dado que la indemnización de perjuicios por daño moral tiene por finalidad resarcir, reparar un perjuicio que, aunque moral, debe ser cierto, real, efectivo y no eventual en toda su cantidad.

Señala que en este sentido, jamás la indemnización de perjuicios puede tener el carácter de lucrativa, sino que debe corresponder al daño efectivamente causado al demandante, pues la indemnización nunca puede ser fuente de lucro o enriquecimiento, sino una estricta reparación -en el caso satisfactoria- de los perjuicios causados.

Indica que en términos generales, la indemnización de perjuicios tiene por objeto restablecer el equilibrio destruido por el hecho ilícito, otorgando a la víctima un valor equivalente a la cuantía del daño



sufrido, para ponerla en el mismo estado que tenía antes del acto dañoso.

Agrega que es por esto que la indemnización por daño moral debe ser fijada prudencialmente por los Tribunales y a falta de criterios legislativos en la materia según la doctrina y según como han resuelto la jurisprudencia, el Tribunal debe proceder conforme lo dicte la prudencia, esto es con moderación y sensatez, según las propias acepciones pertinentes de la palabra prudencia conforme el diccionario de la Real Academia Española y dependerá únicamente respecto de la prueba que se haya rendido, la cual debe lograr probar la gravedad y naturaleza del daño alegado.

Relata que es por todos estos argumentos que, en caso de considerarse algún tipo de indemnización por daño moral, dicho monto debe ser notoriamente inferior a lo a desmedida pretensión del actor que de manera alguna logra siquiera hilar o dar coherencia, atribuyéndole al empleador un daño moral por haber solicitado un beneficio contractual por la suspensión del contrato laboral.

Manifiesta que en efecto, para el improbable caso que el Tribunal estime que corresponde la respectiva indemnización de perjuicios, es preciso señalar que para que proceda cualquier tipo de quantum, la indemnización de los “daños”, éstos al menos deben ser ciertos, directos y deben probarse. Así lo establece la ley, la doctrina y la jurisprudencia.

Sostiene que el daño sea cierto, implica que debe existir realmente al momento de exigirse la indemnización de perjuicios, no debe ser eventual; que sea directo implica que el daño debe ser una consecuencia cierta y necesaria del hecho que lo provoca, cuestión que deriva del artículo 1558 del Código Civil, y además que deba probarse, no es más que una derivación del requisito establecido en el artículo 1698 del Código Civil, esto es, corresponde probar los hechos a quien los alega.



Expone que en fin, deberá probar todos los supuestos daños que dice haber sufrido y cuya indemnización pretende, así como los demás elementos de la responsabilidad civil.

Señala que tal como fue expresado en el primer apartado de esta contestación, el demandante solicita que se condene a su representada al pago de ciertos montos. Sobre el particular, su mandante viene en solicitar que se rechacen todos y cada uno de ellos, en razón de las consideraciones que se exponen a continuación:

a) Indemnización equivalente a once meses de la última remuneración mensual: Como se ha dicho, no procede dicha indemnización puesto que la relación laboral terminó con un auto despedido no comunicado al empleador y durante la misma no se han vulnerado garantía fundamental alguna.

b) Indemnización por años de servicio y sustitutiva por falta de aviso previo: Dichas indemnizaciones no proceden pues la relación laboral terminó por auto despedido sin fundamento alguno por lo cual la relación laboral verdaderamente termina con la renuncia del trabajador.

c) En cuanto a la indemnización por daño moral, no procede al no verificarse ni acreditarse perjuicio que implique una afectación espiritual o un trastorno psicológico.

Indica sostener categóricamente lo siguiente que no es efectivo que entre su representada y las codemandadas Econohotel, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte, Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona, exista una “misma empresa” o “unidad económica” en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo.

Agrega que en efecto se trata de cinco empresas completamente distintas, con dueños distintos, con controladores distintos, con administración distinta, con domicilio distinto, cuya única semejanza es que los representantes legales de las sociedades tienen algún tipo de parentesco. Y como es lógico, la sola circunstancia de los representantes legales de empresas tenga parentesco no la convierten



en una misma empresa o unidad económica como inexplicable y absurdamente lo pretende la contraria.

Relata que el actor señala que el artículo 3 del Código del Trabajo dispone “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”

Manifiesta que sin perjuicio la misma disposición establece “La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.”

Sostiene que evidentemente, la unidad de empresa del artículo 3 del Código del Trabajo es una situación especialísima, que requiere una serie de rigurosos antecedentes, que -además de tenerlos que acreditar el actor, de acuerdo con las normas del onus probandi- no concurren en la especie, ni tampoco los ha siquiera mencionado con mínima precisión el demandante como fundamento de su alegación de unidad de empresa.

Expone que así las cosas, es tan aventurada y poco fundada tal alegación que, en el improbable caso de fructificar, estaría afecta a ultra petita, a la luz de la nula fundamentación del actor en su demanda para explicar por qué habría unidad de empresa entre su representada y alguna de las otras demandadas. Puesto que no puede establecerse que solo el parentesco entre los socios haya suponer un único empleador, en efecto como se pasará a demostrar a continuación en las sociedades demandadas existen diferencias notables que hacen descartar la figura de un empleador común, pues si bien coinciden los giros o se debe a una tradición en su origen familiar de su padre, pero que de manera alguna existe una dirección laboral común, pues como pasará a exponer los representantes legales y



administradores de cada una de las sociedades no tienen relación alguna más allá del solo parentesco.

Señala que el requisito previo y excluyente para la declaración de empleador único, es la existencia de una dirección laboral común, por ende, es necesario que entidades jurídicas tienen o comparten un mismo poder de dirección laboral, una misma organización respecto del trabajo. Se comportan en los hechos como un solo empleador, lo cual importa subordinación o control funcional del trabajo, conjunto o simultáneo de dos o más empresas.

Indica que lo que distingue a una “dirección laboral común” entonces, es que las circunstancias en las que se realiza el trabajo contratado por las sociedades demandadas, manifiesten que sus decisiones son comunes y concordantes, lo que les permite un funcionamiento coordinado en la gestión del trabajo que utilizan y la prosecución de los objetivos que les son comunes. La ley 20.760 declara a la “dirección laboral común” como el elemento principal que debe ser considerado por los jueces para declarar que dos o más sociedades conforman en los hechos un mismo empleador, pero agrega que deben concurrir además otras condiciones tales como “la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.” Como se advierte del contenido de la demanda, en aquella actuación la contraria no alega en ninguna parte la existencia de una dirección laboral común, sólo alude a unos fundamentos fácticos que nada dicen relación con este elemento básico y constitutivo del concepto de empleador reformado.

Agrega que en consecuencia, no se dan ninguno de los requisitos exigidos por la nueva normativa legal en la materia a fin de que se pueda considerar a las empresas demandadas como una unidad económica y consiguiente calidad de empleadoras del actor.

Relata que ello, se supone, es el elemento determinante e imprescindible para configurar la unidad de empresa o empleador, y la



demanda no destinó más que estas cuatro líneas para su fundamentación.

Manifiesta que sólo para desvirtuar esta afirmación, debe aclarar lo siguiente, que no es efectivo que ejecutivos o apoderados de Econohotel, Hotel Verona, Inmobiliaria Cruces, Hotel Alba, hayan ejercido o podido ejercer una dirección laboral común respecto del trabajador.

Sostiene que ni mucho menos que don Richard Cruces Pérez sea representante legal de las restantes empresas, en efecto las demás demandadas pertenecen a su hijo y sus hermanos, pero no tienen ningún tipo de dirección laboral respecto de ellas.

Expone que pese a la falta de argumentación de la demanda en este capítulo tan relevante, se hará cargo de ella para demostrar que no concurre el elemento determinante de la unidad económica o de empresa, la dirección laboral común.

Señala que el legislador laboral recogió esta creación jurisprudencial en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3 del Código del Trabajo al disponer “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.” Sobre la base de esta definición, la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ha establecido los requisitos de la unidad de empresa, señalándonos que son: a) Dirección laboral común; y, b) Que concurren a su vez otras condiciones, tales como, similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común, cuestión ésta última que ya descartamos pues vimos que ni los socios ni los controladores son los mismos. Asimismo, ha precisado la jurisprudencia que el requisito imprescindible y que no



puede faltar para configurar la unidad económica es la dirección laboral común, la que ha sido definida por la Dirección del Trabajo de la siguiente manera "...Por su parte, dirección laboral común será en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas." (Ordinario número 2856/162 de 30 de agosto de 2002 y número 3406/054 de 03 de septiembre de 2014).

Indica que por su parte la jurisprudencia reiterada de los Tribunales Superiores de Justicia y que se grafica claramente en la siguiente sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, en causa Rol N°76-2015 en que se pronunció de la siguiente manera "...El solo vínculo propietario no es suficiente para ello, ya que el legislador exige el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los trabajadores de las empresas vinculadas, para lo cual es requisito fundamental la existencia de trabajadores en actividad en ambas empresas. La potestad de mando laboral se concreta en impartir instrucciones, ordenar la ejecución de prestaciones laborales, controlar el cumplimiento del trabajo, sancionar los incumplimientos contractuales de los trabajadores y las faltas, para lo cual se requiere la presencia de trabajadores en las empresas relacionadas. Si alguna de las empresas demandadas no tiene trabajadores, o sea, carece de recursos humanos, no puede operar la potestad de mando ni, por ende, la dirección laboral común."

Agrega que de esta forma cabe señalar que respecto de Econohotel dicha empresa no tiene trabajadores funcionando únicamente con su representante legal, por lo cual descarta que pueda existir algún tipo de dirección laboral común cuando no existe un sistema de potestad de mando.





Relata que en conclusión, el único empleador del actor para todos los efectos legales es su mandante, pues de la sola lectura de la demanda el propio actor reconoce como su empleador a su representada, por lo demás el mismo trabajador no ha prestado servicio alguno para las restantes sociedades, pues como ya ha expuesto tienen instalaciones y domicilio distinto que su representada.

Manifiesta que si bien la sola ausencia de la dirección laboral común bastaría para rechazar la acción de declaración de unidad de empleador o de empresa, en la especie tampoco concurre el otro requisito exigido por el legislador referido a la presencia de condicionantes que demuestren la existencia de un controlador común o de otro tipo, pues lo único que comparten todas las sociedades es que tienen vínculo de parentesco.

Sostiene, en cuanto a la existencia de tener un controlador común, entre Econohotel, Inmobiliaria Cruces, Hotel Verona y Sociedad Nevada, no existe vínculo en común que pudiera hacer concluir que se encuentran dirigidos por la misma persona.

Expone que es así que don Richard Marcelo Cruces Pérez, a quien el actor califica como tal controlador común de todas las demandadas y equívocamente como representante legal de todas las demandadas, no es socio, accionista, director, administrador ni mucho menos controlador ni representante legal de Econohotel, de Sociedad Nevada ni de Hotel Verona. En rigor, él no tiene ninguna relación con estas empresas, y el simple vínculo familiar con sus accionistas no puede servir de base para configurar tal calidad.

Señala que por otra parte, ninguno de los accionistas, directores o administradores, o controladores de su representada forma parte de manera alguna de las demandadas, salvo en lo que respecta a la representación legal de don Richard Cruces en Inmobiliaria Cruces Limitada, sociedad que no tiene mayor giro alguno, pues ni siquiera cuenta con trabajadores. En las restantes sociedad, don Richard



Cruces es padre o hermano de sus respectivos dueños, pero no tiene incidencia alguna en las decisiones sociales.

Indica que de lo anterior, cabe hacer presente a usía que la mera relación familiar o participación social no es base de esta calificación de unidad económica que, por ser una institución excepcional, contempla exigencias rigurosas que no concurren en la especie. De otra forma, acoger la tesis amplia y líquida del actor en cuanto al concepto de unidad de empresa implicaría simplemente que los hijos o hermanos de ningún empresario en forma alguna podrían emprender una actividad similar a la de su familiar, que les resulta conocida y cercana, ya que ello configuraría, según el actor, per se, una unidad de empresa.

Agrega, en cuanto a la administración o control de estas empresas, que éstas tienen representantes legales diferentes. Se acompañarán las cartolas tributarias que dan cuenta de los representantes legales de los demás codemandados, y todo ello invariable, no figurando entre ellos don Richard Cruces Pérez, a quien el actor sí signa como representante de las otras codemandadas.

Relata, respecto de la relación entre el demandante y las otras demandadas, que no existe ni ha existido relación laboral entre ellos, además se trata de unas empresas formadas como tal con posterioridad al inicio de la relación laboral que indica el actor haber tenido con su mandante.

Manifiesta, en cuanto a la existencia de una dirección común, que dicho requisito tampoco se cumple en los hechos, puesto que Econohotel tiene domicilio en kilómetro 516 de esta comuna y a diferencia de Inmobiliaria Cruces Limitada que tiene domicilio en camino a Penco respecto de su mandante que tiene domicilio en Avenida Las Industrias de esta ciudad. En cambio, la Sociedad Nevada tiene su domicilio en la comuna de San Pedro de la Paz y Hotel Verona en la ciudad de Chillán.



Sostiene que se trata incluso de comunas distintas, por lo que el actor falsamente trató de sorprender indicando como domicilio de todas las demandadas en esta comuna, teniendo por cierto cada una de las demandadas, domicilios distintos.

Expone, en cuanto al giro de las empresas demandadas, que si bien la mayoría es del rubro de la hotelería, esto se debe exclusivamente a que existe formación que data de antigüedad familiar cercana a dicho giro, pero que cada hijo o nieto ha ido desarrollando su propio labor independiente.

Señala que así las cosas, esta demanda, respecto de su representada, debe ser rechazada con costas, por no existir vínculo alguno entre su mandante y el actor, faltando así toda relación de imputación entre ambos. No obstante, lo anterior, y en subsidio de lo indicado en la letra precedente, se desarrolla la contestación en relación con lo demandado y denunciado.

Indica que en conclusión, el único empleador del actor para todos los efectos legales es su representada pues de la sola lectura de la demanda el propio demandante le reconoce como su empleador a, por lo demás el mismo trabajador no ha prestado servicio alguno para las restantes sociedades, pues como ya hemos expuesto tienen instalaciones y domicilio distinto que la Hotelera Murano.

Agrega que el artículo 507 del Código del Trabajo dispone que la sentencia que dé lugar, total o parcialmente, a las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo, es decir, declarativas de unidad económica, deberá contener en su parte resolutive, entre otras, si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Luego, si así lo determina el juez,



deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, aplicando al infractor una multa que va desde las veinte a las trescientas unidades tributarias mensuales, especificando luego, que quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores la disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente. Lo que nos permite apreciar la disposición precitada es que el legislador ha supeditado el ejercicio de la acción de subterfugio y simulación a la declaración de unidad económica.

Relata que en efecto, si se aprecian las consecuencias jurídicas de la declaración de unidad económica sin declaración de simulación o subterfugio en relación a la declaración de unidad económica con declaración de simulación y subterfugio, se verá que son las mismas, salvo en cuanto en el último caso, además, se aplicará una multa al infractor. Esta falta de independencia de la acción de simulación y subterfugio en la legislación laboral tras la reforma de la ley 20.760 es reconocida doctrinalmente, así don Francisco Ruay indica que “no se trata de figuras autónomas contempladas en el Código del Trabajo. (...) Se excluyen figuras de simulación y subterfugio que no sean derivadas de la constatación de la declaración de una dirección laboral común” (Ruay, Francisco, “Simulación y subterfugio a propósito del alcance actual del artículo 507 del Código del Trabajo Chileno”, Revista Latinoamericana de Derecho Social 26, enero-junio 2018, páginas 202 y 203).

Manifiesta que por consiguiente, el análisis de los hechos pasa por determinar, en primer lugar, si existe entre las demandadas una



unidad económica, cuestión que determina su legitimación pasiva en este juicio, es decir, si la individualidad del empleador fue alterada. Sólo contestando afirmativamente lo anterior, se podrá ingresar al análisis de si dicha alteración de la individualidad, propia de la unidad económica empresarial, lo fue a través de maniobras de subterfugio.

Sostiene que pero además de esto, la misma acción adolece de total falta de fundamento al no cumplir con el propósito y finalidad de la normativa en comento, toda vez que ésta requiere para su materialización que se acredite la existencia de mala fe del empleador en orden a perjudicar directa o indirectamente al trabajador o trabajadores, eludiéndose conscientemente el cumplimiento de obligaciones laborales y/o previsionales mediante el ocultamiento, modificación y alteración de su patrimonio y/o individualización mediante la creación de múltiples razones sociales. Es decir, esta figura es dable considerarla como un ilícito penal que requiere para su consagración, en primer lugar, estar en presencia de una articulación maliciosa del uso de múltiples razones sociales para la elusión o evasión del cumplimiento de la ley, y que dicha actividad, por su parte, tenga un resultado, el cual sería afectar los derechos de los trabajadores que transitan entre una y otra empresa creada para tales efectos. Ahora bien, y siguiendo la misma tónica referida a la acción sobre unidad económica a la luz del artículo 3 del Código del Trabajo, el demandante no entrega ningún antecedente ni presenta alegación alguna tendiente a denunciar los elementos y características propias de esta figura: (i) no indica la forma en que se hubiere alterado, modificado, ocultado o disfrazado su individualización y/o patrimonio; (ii) que tales acciones hubieren estado fundado en acciones de mala fe o intencionadas en orden a eludir o evadir el cumplimiento de las normas laborales y previsionales; y (iii) cómo, dichos supuestos hechos podrían haber afectado efectivamente los derechos al demandante; careciendo en consecuencia la acción en este punto de cualquier mérito o posibilidad de prosperar ante el evidente



subestándar legal en su presentación. Todo lo anterior deviene en la necesidad de rechazar esta demanda en lo tocante a este punto.

En subsidio, contesta la demanda de despido indirecto, nulidad de la desvinculación y cobro de prestaciones laborales, exponiendo, que la relación laboral de las partes data del año 1991 con plena normalidad, en donde el actor se desempeñaba como supervisor y posterior jefe de operaciones de la empresa hotelera, desde tal fecha no existió reclamo formal del trabajador al empleador y el no demostró malestar alguno con las funciones y actividades que desarrollaba. Por consiguiente, es necesario hacer presente al Tribunal que tanto las obligaciones laborales como las obligaciones previsionales fueron a cabalidad cumplidas por su representada y que por consiguiente se comprobará en la etapa procesal pertinente que existe basta documentación en orden a acreditar el cumplimiento de las obligaciones del empleador.

Señala que sin perjuicio de lo anterior desde mayo de 2023 el actor comenzó a presentar licencias médicas por enfermedad común, las cuales nunca fueron cuestionadas por parte de su representada tramitándolas oportunamente con la mayor celeridad y comprensión posible. En cualquier caso, la empresa en todo momento entendió la situación delicada que afectaba al demandante respetando plenamente su reposo médico, lo que permitió que la relación laboral -pese a encontrarse suspendida- se desarrollará con normalidad.

Indica que cabe hacer presente que al trabajador se le había otorgado el beneficio de una casa habitación completamente equipada, por lo cual, al transcurso de dos meses de licencia médica el representante legal de la empresa le solicita la restitución del inmueble- entendiendo la suspensión de los efectos derivados del contrato de trabajo- pero no de forma inmediata sino dentro de un tiempo prudente, a pesar de los términos explicados por el señor Cruces, el actor actuó exaltado no comprendido la situación y considerando que no correspondía la solicitud dicha restitución, pues



señalaba que era su casa, amenazando con llamar a Carabineros por invasión a su propiedad.

Agrega que el vencimiento de la última licencia médica fue el 08 de agosto, el actor no concurrió a trabajar de forma alguna, su representada se intentó comunicar con él, sin éxito alguno, por lo cual habiendo transcurrido más de seis días desde el vencimiento de la licencia médica y sin justificación de su ausencia es que su representada pone termino al contrato de trabajo por la causal del número 3 del artículo 160 el 14 de agosto de 2023.

Relata que el actor señala que comunicó el auto despido en base a una carta, la cual no se recibió por parte de su mandant, no teniendo notificación su representada de los supuestos incumplimientos del empleador revestidos de la gravedad suficiente para poner término al contrato de trabajo, pues inclusive se le envió una carta de término de contrato de trabajo.

Manifiesta que en efecto, para que se configure tal despido indirecto, es necesario el cumplimiento de ciertos requisitos de fondo y forma, so pena que dicha prerrogativa sea injustificada, deviniendo en una renuncia voluntaria del trabajador.

Sostiene que los presupuestos necesarios para que proceda el despido indirecto, conforme dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, son los siguientes: (a) Que la relación laboral se encuentre vigente (b) Concurrencia de una conducta, por parte del empleador, de las establecidas por el legislador como causal de auto despido y Gravedad de la misma. (c) Expresión de voluntad del trabajador, orientado a poner término al contrato de trabajo (d) Envío de los avisos dispuestos en el artículo 162 del Código del Trabajo por parte del trabajador. Su representada viene en adelantar que no se ha dado cumplimiento a los requisitos copulativos tal como se detallará en lo sucesivo y en particular al requisito expresado en la letra d).

Expone que en primer término, y sin perjuicio de haberse indicado previamente la falsedad de los hechos e interpretación



indicados en la demanda en que se funda la presente acción, controvertimos expresamente que su representada haya incurrido en conductas que constituyan incumplimientos de las obligaciones del empleador para con el trabajador y mucho menos que dichos incumplimientos revistan la gravedad suficiente que amerita un despido indirecto, lo cual debe ser acreditado por parte del trabajador.

Señala que en este sentido la Excelentísima Corte Suprema de 26 de junio de 2006, caratulados “Vásquez Rubio con Montecinos Godoy” Rol N° 1084-2006: “Sexto: Que en casos como el sublite, cuando es el dependiente quien pone término a los servicios por causas imputables al empleador y en cuyo libelo solicita que así sea declarado por el Tribunal, la aplicación del precepto en estudio en relación a las pretensiones y presupuestos descritos en el motivo anterior obliga al actor a acreditar los hechos constitutivos de la un incumplimiento grave conforme al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, invocado en la carta de auto despido.” Sin embargo, y aun considerando que el Tribunal estime los argumentos anteriores como insuficientes, el supuesto incumplimiento en ningún caso reviste de la gravedad para configurar el incumplimiento grave que acredite la justificación del auto despido.

Indica que en este caso, las supuestas faltas de su representada -de considerarse como la expone el actor- en ningún caso tiene la entidad suficiente como para producir un quebrantamiento definitivo del vínculo laboral, pues este alega que la solicitud de restitución del inmueble proporcionado por el empleador es la base del incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, por lo demás el mismo relata que hubo una relación laboral con plena normalidad y sin problema alguno por treinta y dos años, lo cual no puede pasar por inadvertido por este Tribunal, por lo que claramente su narración es poco creíble y vagamente fundamentada, señalando además que el envío de la carta de auto despido se produjo en su período de licencia médica, por lo tanto en dicho tiempo no cabe duda





razonable que el empleador no pudo incumplir con sus obligaciones laborales y previsionales, pues existe una suspensión de los efectos del contrato de trabajo y fue en base a esa misma suspensión que el empleador le solicita al trabajador la restitución del inmueble en que habitaba.

Agrega que este punto es el que sin duda fundamental para sustentar la defensa de su representada, considerando que el actor llevaba más de treinta y dos años de relación laboral y un período de tiempo con licencias médicas sin haber tenido ningún conflicto con la empresa ni la existencia de reclamos formales o informales previos ya sea al empleador o a alguna institución administrativa laboral de la supuesta situación que lo aquejaba, por lo que claramente no se justifica haber puesto término a la relación laboral por los hechos invocados en la carta de auto despido.

Relata que ese fue el criterio del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que en la causa Rit N° O-3272-2017, rechazó la demanda de despido indirecto que una trabajadora dedujo en contra de su empleador, por los siguientes argumentos “La actora no hizo uso de ninguna instancia de reclamo previo, como la Inspección del Trabajo. Lo anterior, infringe el principio de proporcionalidad que debe existir en la aplicación de las sanciones en el Derecho laboral, siendo el despido o despido indirecto la última ratio, es decir la última medida a aplicar.”

Manifiesta ser necesario aclarar lo anterior, de tal manera, resulta inequívoco que no existe conducta alguna por parte de su representada que pudiera lugar a un despido indirecto, puesto que no existe un incumplimiento, ni tampoco para el evento improbable de considerar el Tribunal que han existido incumplimientos ellos no revisten la gravedad para producir un quiebre irreversible en el vínculo laboral conforme se expondrá a continuación. No existiendo en el presente caso ninguno de los requisitos mencionados, es que el auto



despido del demandante es del todo injustificado, al no configurarse el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Sostiene que la expresión incumplimiento grave da a entender que no cualquier incumplimiento es configurativo de ella, puesto que, conforme al sentido gramatical del adjetivo grave significa de entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, en cuyo caso el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad, en lo que constituye la esencia o forma de una cosa.

Expone que en otras palabras, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal, es el factor de gravedad del incumplimiento, o sea, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice en esa virtud el término del vínculo laboral. El Código del Trabajo al contemplar esta causal como de caducidad del contrato de trabajo, no define el concepto grave, ni fija tampoco obligación básica alguna que pudiese precisar las reglas generales de un contrato de trabajo, y por ello se estima que no siempre resulta fácil probar esta causal, dado que el cumplimiento de las obligaciones de una parte, se entiende que está supeditado al cumplimiento de la otra.

Señala que de remitirse solamente al tenor literal de esta causal, se verá que, para poder invocarla en propiedad, será necesario que en el contrato de trabajo se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el empleador. Resulta relevante además aclarar, que el hecho imputado en la demanda, se sustenta además en acusaciones vagas e imprecisas que de ninguna manera logran detallar de forma pormenorizada cuales serían los incumplimientos graves y específicos del empleador.

Indica que para que un incumplimiento sea considerado grave, debe determinar ineludible y forzosamente el quiebre de la relación laboral, la gravedad del incumplimiento debe ponderarse en base a la magnitud, volumen, entidad o importancia de la falta u omisión y detalle de los mismos en correlación con la posibilidad o imposibilidad



de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción. Lo anterior hace que el incumplimiento deba estar identificado claramente con la medida adoptada, la cual debe ser de última ratio y además proporcionada

Agrega que pese a que la afirmación deja en la más profunda indefensión a su representada, al carecer de cualquier antecedente sobre la persona a la que se refiere, sí este supuesto hecho es un reflejo de que lo que el actor ha estimado como un incumplimiento no es tal, al ni siquiera mencionar las fechas ni los fundamentos de los incumplimientos. Para mayor abundamiento los Tribunales han sido contestes en señalar que no basta con que exista un incumplimiento, sino que es necesario que el incumplimiento del empleador sea grave.

Relata que en este sentido una sentencia de la Excelentísima Corte Suprema señaló que es necesario que el incumplimiento sea de tal magnitud que afecte en su esencia la relación laboral, cuestión que en este caso no ha ocurrido. El referido fallo expresa “Sexto: Que sin embargo corresponde determinar si tal incumplimiento, es de tal naturaleza que permite tener por configurada la causal que la demandante invocó para poner término al contrato de trabajo, esto es, la del numeral 7º del artículo 160 del Código del Trabajo. Séptimo: Que para los efectos de configurar la referida causal es necesario que el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, en este caso al empleador, sea de tal entidad y magnitud que afecte en su esencia la relación laboral entre las partes. En conclusión, no puede estimarse que se haya acreditado los incumplimientos graves de las obligaciones del contrato de trabajo de la demandada conforme al artículo 160 N°7, por no haberse satisfecho dicho estándar de gravedad de los incumplimientos que exige la ley en el despido indirecto, debiendo rechazarse la demanda.”

Manifiesta que si bien el despido indirecto constituye un derecho que la ley establece en beneficio del trabajador para poner término a



su contrato de trabajo como consecuencia de haber incurrido su empleador en alguna de las causales de terminación previstas en la letras a), c) y f) del número del artículo 160 del Código del Trabajo, no es de carácter absoluto e informal. Por el contrario, para que exista un despido indirecto, el trabajador debe cumplir diversos requisitos, so pena que no nazca a la vida del derecho tal prerrogativa, o bien que el ordenamiento jurídico le desconozca eficacia o lo desnaturalice, debiendo declararse que la relación laboral terminó por renuncia voluntaria.

Sostiene que en efecto, los presupuestos necesarios para la procedencia del despido indirecto, y que emanan del artículo 171 del Código del Trabajo son los siguientes: a) Que la relación laboral se encuentre vigente; b) Concurrencia de una conducta, por parte del empleador, de las establecidas por el legislador como causales de auto despido; c) Expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, precisando la fecha de expiración de la relación laboral; d) Envío de los avisos previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo por parte del trabajador que especifiquen en forma clara, precisa y determinada los hechos en que se funda la causal del auto despido. Pero la realidad de las cosas, es que el supuesto despido indirecto del demandante no cumple los requisitos exigidos por la ley, sobre todo porque la carta de auto despido es muy vaga e imprecisa, prácticamente hace acusaciones de grueso calibre en contra de su representada sin sustento alguno en la realidad, por lo tanto dicha carta no cumplió con la especificación que debe tener el aviso del término del vínculo laboral, ya que no precisa ni detalla cuales son los fundamentos del auto despido. En conformidad a lo prescrito en el artículo 171 del Código del Trabajo, el aviso o comunicación que debe dar el dependiente al empleador deberá serlo en la forma a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo, norma que exige expresar los hechos en que se funda la o las causales, lo que no se da en el caso, pues el empleador no ha tenido



conocimiento alguno de una carta de auto despido, auto despido queda en evidencia que el demandante no señala en ella, la oportunidad, día, mes o año en que se habría incurrido por su empleador en los presuntos hechos constitutivos de las causales, dejando a esta parte en total indefensión e impidiendo con ello alegar y ejercer una defensa adecuada y precisa.

Expone que la exigencia de expresar en forma clara, precisa y determinada los hechos resulta relevante, no solo para una correcta y adecuada defensa, sino que también porque le otorgan la debida competencia al Tribunal y además porque existe prohibición legal para complementar o agregar nuevas circunstancias distintas a las expresadas en la comunicación de auto despido laboral, como lo busca hacer el demandante de manera intencional (número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo).

Señala que como el Tribunal podrá apreciar, la mayoría de los requisitos antes mencionados no se da en el caso de autos, al señalar su mandante que no existen incumplimientos ni muchos menos de la gravedad suficiente que amerita un auto despido, por lo cual al no existir una remuneración en la realidad mayor a la convenida en el contrato de trabajo y al haber dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones previsionales del actor, ni siquiera en el evento hipotético que hubiere diferencias en las cotizaciones que correspondía pagar a las correspondientes entidades y ni con la solicitud de restitución del inmueble, sería procedente la demanda del actor al no revestir la conducta de su representada de la gravedad suficiente.

Indica que por las mismas razones esgrimidas es que debe rechazarse también la acción de nulidad de despido intentada por la contraría, pues resulta que, con lo expuesto, queda de manifiesto que no se configura ningún hecho que pueda constituir alguna de las causales esgrimidas por el demandante para justificar su despido



indirecto, siendo terminada para estos efectos la relación laboral por la renuncia del trabajador.

Agrega que en conclusión, el auto despido del actor es injustificado, debido a la inexistencia de los hechos narrados ya sea en su carta de auto despido, la cual no se nos comunicó como en el propio libelo pretensor, por lo tanto no existiendo incumplimiento de parte del empleador ni mucho menos de la entidad suficiente que debe tener el despido indirecto, debe rechazarse la demanda de auto despido al haber terminado la relación laboral en virtud de una renuncia voluntaria.

Relata que su representada manifiesta bajo todo respecto que el término de la relación laboral por renuncia voluntaria del trabajador al no cumplirse con los requisitos estipulados para el auto despido, por consiguiente sin perjuicio de no ser vinculante la nulidad, señala que para los efectos del artículo 452 del Código del Trabajo su mandante viene en declarar no ser efectivo que su representada haya descuidado el deber de cotizar íntegramente las cotizaciones de Administradora de Fondos de Pensiones, Seguro de Cesantía en Administradora de Fondos de Cesantía y cotizaciones en el Fondo Nacional de Salud, que por consiguiente no existe deuda previsional que determina la nulidad del término del vínculo laboral.

Finalmente manifiesta no ser efectivo que existan obligaciones previsionales para el empleador superiores a las consagradas en el contrato de trabajo, las cuales han sido plenamente cumplidas. En conclusión, el actor comete un error al interponer su demanda de auto despido con la nulidad del mismo, considerando además que su auto despido ha carecido de la justificación suficiente, además es necesario recalcar que el término de la relación laboral se produjo por auto despido no comunicado al empleador, que por economía procesal, se da por expresamente reproducido en esta contestación y es por si suficiente para el rechazo de la demanda en todas sus partes y con costas.



**SEXTO:** Que don Nicolás Yáñez Figueroa, abogado, en representación de demandada Hotelera Albamonte SpA, solicita tener por opuesta la referida excepción de falta de legitimidad pasiva, acogerla en definitiva, rechazando la demanda en todas sus partes, con costas.

En subsidio, contesta la demanda, pidiendo tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, declarando que su representada no tiene, ni ha tenido el carácter de empleadora del demandante, que no puede ser considerada como unidad económica o como un solo empleador junto a las demás demandadas, y que nada le adeuda al actor por los conceptos demandados, todo ello con expresa condenación en costas.

Indica que don José Artidoro Vergara Pino ha comparecido interponiendo, en contra de su representada, denuncia de tutela de derechos fundamentales, cobro de prestaciones laborales, unidad económica, subterfugio e indemnizaciones y, en subsidio, demanda despido indirecto, unidad económica, subterfugio, nulidad y cobro de prestaciones e indemnizaciones.

Agrega que a este respecto, viene en señalar que no es efectivo que, entre su mandante y las codemandadas, exista una “misma empresa” o “unidad económica” en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo. En efecto su representada no forma parte del grupo de empresas a la cual pertenece la demandada principal o las otras sociedades demandadas, dado que se trata de empresas completamente distintas, con dueños distintos, con controladores distintos, con administración distinta, con domicilio distinto, cuya única semejanza es que los representantes legales de las sociedades tienen un parentesco. Y como es lógico, la sola circunstancia de los representantes legales de empresas tenga parentesco no la convierten en una misma empresa o unidad económica como inexplicablemente lo pretende el actor.



Relata que su mandante es una sociedad por acciones, cuyos accionistas son personas que tienen sus propios emprendimientos, con una estructura empresarial, administración y empleados, absolutamente independientes y autónomos con respecto a las codemandadas y a su supuesto representante, don Richard Cruces Pérez. La estructura societaria de la cual forma parte su representada y su gobierno corporativo, nada tiene que ver con la demandada principal y su representante legal y/o sus empresas. Don Richard Cruces Pérez, tiene la condición de hermano de uno de los accionistas de su mandante, donde cada uno desarrolla de forma independiente sus negocios, sin realizar actividades conjuntas de ningún tipo.

Manifiesta que en ese sentido, su representada no está, ni ha estado en el pasado, vinculada con el actor en una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, que éste no ha prestado servicio alguno para su mandante u alguna otra sociedad de los accionistas de la misma, y que no existe, ni ha existido en el pasado, relación alguna, en lo que respecta a la administración, representación, relaciones comerciales o incluso dirección laboral de su representada, entre esta última y las codemandadas, ni entre la misma y don Richard Marcelo Cruces Pérez, quien no tiene, ni ha tenido la representación de su mandante, y no tiene incidencia alguna en las decisiones sociales, razón por la cual tampoco es efectivo que su representada sea, como lo señala el actor, parte de una unidad económica o holding conformado en conjunto con el resto de las demandadas, que amerite su consideración como parte de un solo empleador, en los términos señalados por el artículo 3 del Código del Trabajo.

Sostiene que en razón de lo anterior, y teniendo en consideración que su representada nunca ha tenido la calidad de empleadora del demandante, por cuanto nunca lo ha sido, así como el hecho de que su mandante no tiene ni ha tenido relación alguna con las demandadas, que amerite su consideración como unidad





económica y la responsabilidad solidaria que de dicha consideración supuestamente se deriva, la acción pretendida por el actor carece de la suficiente legitimidad pasiva para que prospere.

En subsidio, contesta la demandada interpuesta en contra de su mandante, exponiendo que don José Artidoro Vergara Pino ha comparecido sosteniendo que su representada es administrada por don Richard Marcelo Cruces Pérez, y que debe ser considerada, en conjunto con las demás demandadas, como una unidad económica o “un solo empleador.”

Señala que a este respecto, cabe señalar, por un lado, que mi representada no está, ni ha estado en el pasado, vinculada con el demandante en una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia y, por otro lado, que no existe, ni ha existido en el pasado, relación alguna, sea de carácter patrimonial, sea en lo que respecta a la administración, representación o dirección laboral de su mandante, entre esta última y las demás sociedades demandadas por el actor, ni entre ésta y don Richard Marcelo Cruces Pérez.

Indica que en razón de lo anterior, su representada, nada adeuda al actor por los conceptos reclamados, ni ninguna de las prestaciones señaladas en su demanda, puesto que nunca ha existido entre las partes una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, y tampoco existe ni ha existido relación alguna entre su mandante y las demás demandadas que amerite que esta sea considerada como unidad económica o como “un solo empleador” junto a aquellas.

Finalmente agrega que en definitiva, la demanda interpuesta por el actor carece del más mínimo asidero de hecho o de derecho, debiendo en definitiva ser rechazada por el Tribunal

**SÉPTIMO:** Que las demandadas Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona no contestaron el libelo deducido en su contra.



**OCTAVO:** Que en la audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos como indubitados:

- a) Existencia de la relación laboral habida entre el demandante don José Artidoro Vergara Pino y Sociedad Hotelera Murano Limitada, la cual se extendió entre el 01 de octubre de 1997 y el 07 de agosto de 2023.
- b) Que las funciones que desempeñaba el demandante para su empleador correspondían a jefe de operaciones.
- c) Que el actor percibía como remuneración la suma de \$1.204.792.-
- d) Que el demandante hizo uso del despido indirecto, atendido lo dispuesto en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo en relación al artículo 171 del mismo cuerpo legal.

**NOVENO:** Que en la audiencia de juicio el demandante don José Artidoro Vergara Pino produjo la siguiente prueba:

- 1.- DOCUMENTAL:**
- a) Contrato de trabajo celebrado el 01 de julio de 2010 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José Artidoro Vergara Pino, como trabajador, en virtud del cual este último se compromete a efectuar labores de supervisor, dejándose constancia que el ingreso al servicio data del 01 de octubre de 1991.
  - b) Anexo de contrato de trabajo celebrado el 01 de septiembre de 2018 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José Artidoro Vergara Pino, como trabajador, que modifica las labores de este último a jefe de operaciones.
  - c) Anexo de contrato de trabajo celebrado el 01 de enero de 2022 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José Artidoro Vergara Pino, como trabajador.
  - d) Carta de despido indirecto remitida el 07 de agosto de 2023 por el actor a la demandada y su comprobante de envío en la misma fecha vía carta certificada diligenciada por Correo de Chile.



e) Datos de atención de urgencia del demandante practicada el 05 de julio de 2023 en el Servicio de Atención Primaria Entre Ríos de esta ciudad.

f) Constancia número 08/03/2023/1180 efectuada el 05 de julio de 2023 por el actor ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

g) Certificado de cotizaciones previsionales del demandante extendido el 01 de agosto de 2023 por el Fondo Nacional de Salud correspondiente al período que media entre agosto de 2021 y agosto de 2023.

h) Informe médico del actor extendido el 24 agosto de 2023 por la Asociación Chilena de Seguridad.

i) Licencia médica presentada por el demandante el 27 de junio de 2023 y orden de reposo otorgada el 25 de julio de 2023 por la Asociación Chilena de Seguridad.

j) Inscripción de fojas 4039 número 2659 del Registro Propiedad año 2010 del Conservador Bienes Raíces de esta ciudad.

k) Inscripción de fojas 4040 número 2660 del Registro Propiedad año 2010 del Conservador Bienes Raíces de esta comuna.

l) Inscripción de fojas 1605 número 1405 del Registro Propiedad año 2024 del Conservador Bienes Raíces de esta ciudad.

m) Inscripción de fojas 1602 número 1402 del Registro Propiedad año 2024 del Conservador Bienes Raíces de esta comuna,

n) Tres fotografías que dan cuenta de un equipo de aire acondicionado fuera del lugar donde estaba instalado y botado en la calle.

**2.- CONFESIONAL:** Se hizo efectivo apercibimiento contemplado en el número 5 del artículo 454 del Código del Trabajo al no comparecer a absolver posiciones don Richard Marcelo Cruces Pérez en representación de las demandadas Sociedad Hotelera Murano, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona, ya que quien se presentó en audiencia de juicio para dichos efectos (doña Loreto Andrea Gutiérrez Inostroza),



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

Código: HBXTXNKTFKY

carecía de las atribuciones a que hace alusión el artículo 4 del texto legal citado.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Luzmina Oriana Sáez Romero, cuarenta y seis años de edad, ayudante de cocina, cédula nacional de identidad número 15.626.257-9, domiciliada en calle Barros Arana número 1717 de la villa Los Historiadores de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

b) Doña Fernanda Isabel Cárdenas Mardones, treinta y tres años de edad, ayudante de cocina, cédula nacional de identidad número 18.155.305-7, domiciliada en calle Cartier número 1583 del Condominio Volcán Antuco de esta comuna, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

c) Don Francisco Arsenio Pérez Pacheco, treinta y seis años de edad, carpintero, cédula nacional de identidad número 16.675.083-0, domiciliado en calle Isabel Ortega número 1051 de esta ciudad, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.

**4.- OFICIOS:** a) Primera Comisaría de Carabineros de Chile de esta ciudad que remite partes policiales números 01361 y 02363 de 04 y 05 de julio de 2023, respectivamente.

b) Ministerio Público, Fiscalía de esta comuna que remite causa Ruc número 2300729197-3.

c) Conservador de Bienes Raíces de la ciudad de Concepción que remite inscripción de fojas 29 vuelta número 28 correspondiente al Registro de Comercio del año 2016.

d) Administradora de Fondos de Pensiones Capital que remite certificado de cotizaciones previsionales del actor extendido el 26 de marzo del año en curso correspondiente al período que media entre mayo de 1981 y marzo del presente año.

**5.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** Las demandadas exhibieron los siguientes documentos:

a.1) Contrato de trabajo celebrado el 01 de julio de 2010 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José



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

Código: HBXTXNKTFKY

Artidoro Vergara Pino, como trabajador, en virtud del cual este último se compromete a efectuar labores de supervisor, dejándose constancia que el ingreso al servicio data del 01 de octubre de 1991.

a.2) Anexo de contrato de trabajo celebrado el 01 de septiembre de 2018 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José Artidoro Vergara Pino, como trabajador, que modifica las labores de este último a jefe de operaciones.

a.3) Anexo de contrato de trabajo celebrado el 01 de enero de 2022 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José Artidoro Vergara Pino, como trabajador.

b) Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes a enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto de 2023.

c.1) Escrituras públicas de constitución y modificación de Hotelera Albamonte SpA.

c.2) Escrituras pública de constitución y modificación de Sociedad Hotelera Murano Limitada.

c.3) Escritura pública de constitución y modificación de Hotelera Econohotel Limitada.

c.4) Escritura pública de constitución y modificación de Inmobiliaria Cruces Limitada

d) Licencias médicas presentadas por el demandante el 09 de mayo, 12 y 27 de junio y 08 de agosto de 2023.

Se hizo efectivo el apercibimiento contemplado en el número 5 del artículo 453 del Código del Trabajo por no exhibir la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, además del comprobante de recibo por parte del actor.

**6.- OTROS MEDIOS:** a) Registro de audio de conversación verificada en julio de 2023 entre el demandante y don Richard Marcelo Cruces Pérez.



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

Código: HBXTXNKTFKY

b) Se trajeron a la vista las causas de ingreso de este Tribunal Rit N° T-69-2022; M-155-2022; M-156-2022; O-144-2022; O-213-2022; O-211-2022; O-218-2022; M-80-2023 y M-87-2023.

**DÉCIMO:** Que por su parte la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada rindió la siguiente prueba:

**1.- DOCUMENTAL:** a) Contrato de trabajo celebrado el 01 de julio de 2010 entre Sociedad Hotelera Murano Limitada, como empleadora, y don José Artidoro Vergara Pino, como trabajador, en virtud del cual este último se compromete a efectuar labores de supervisor, dejándose constancia que el ingreso al servicio data del 01 de octubre de 1991, además de anexos de contrato de trabajo celebrados el 01 de septiembre de 2018 y 01 de enero de 2022.

b) Comprobantes de feriado del actor de 01 de octubre de 2020, 04 de abril y 30 de agosto de 2022 y 27 de enero de 2023.

c) Certificado de vacaciones progresivas del demandante, emitido el 18 de noviembre de 2020 por la Administradora de Fondos de Pensiones Capital.

d) Certificado de pago de vacaciones progresivas efectuado el 10 de marzo de 2021 al actor.

e) Certificados de pago de cotizaciones previsionales del demandante, extendido el 06 de diciembre de 2023 por Previred correspondientes al período que media entre diciembre de 2008 hasta marzo de 2023.

f) Certificados de pago de cotizaciones previsionales del actor, extendido el 15 de marzo del presente año por Previred correspondientes al período que media entre enero de 2022 y enero de 2023.

g) Licencia médica por quince días otorgada al demandante el 09 de mayo de 2023.

h) Licencia médica por veinte días concedida al actor el 12 de junio de 2023.

i) Licencia médica por treinta días otorgada al demandante el 27 de junio de 2023.



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

Código: HBXTXNKTFKY

- j) Licencia médica por veinte días concedida al actor el 08 de agosto de 2023.
- k) Carta de aviso de término de contrato de trabajo del demandante de 01 de septiembre de 2023.
- l) Comprobantes de constancia laboral para empleadores, extendidos el 11 y 12 de octubre de 2023 por la Dirección del Trabajo.
- m) Fotografía de sobre de Chilexpress a nombre del actor.
- n) Certificado de cuotas vigentes en relación a crédito solicitado por el demandante en la Caja de Compensación La Araucana, extendido el 18 de noviembre de 2020.
- ñ) Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondientes a enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto de 2023.
- o) Planillas de pago de cotizaciones previsionales del demandante correspondientes a marzo, abril y mayo de 2023 en la Administradora de Fondos de Pensiones Capital.
- p) Comprobantes de pago de deuda de cotizaciones previsionales del actor en el Fondo Nacional de Salud correspondientes a marzo y abril de 2023, extendidos por Previred.
- q) Planillas de pago de cotizaciones previsionales del demandante correspondientes a marzo, abril, mayo y junio de 2023 en la Administradora de Fondos de Cesantía.
- r) Planillas de pago de cotizaciones previsionales del actor correspondientes a marzo, abril y mayo de 2023 en la Asociación Chilena de Seguridad.
- s) Planillas de pago de cotizaciones previsionales del demandante correspondientes a abril y mayo de 2023 en la Caja de Compensación La Araucana.
- t) Escritura pública de constitución de la Sociedad Hotelera Murano Limitada.

**2.- CONFESIONAL:** Compareció a absolver posiciones del demandante don José Artidoro Vergara Pino, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.



**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Elvira Mercedes Iriarte Pavez, cuarenta y seis años de edad, administradora de hoteles, cédula nacional de identidad número 13.145.327-5, domiciliada en calle Fortunato de la Maza número 825 de la población Orompello de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

b) Don Ernesto Gerardo Godoy Villalobos, treinta y seis años de edad, trabajador, cédula nacional de identidad número 16.674.413-K, domiciliado en Villarrica sitio número 9 calle Los Carrera de esta comuna, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.

c) Don Juan Cruz Pérez Peña, cincuenta y tres años de edad, mantención y jardinero, cédula nacional de identidad número 11.794.327-5, domiciliado en calle Las Camelias número 79 de esta ciudad, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.

**4.- OFICIOS:** a) Administradora de Fondos de Pensiones Capital que remite certificado de cotizaciones previsionales del actor extendido el 26 de marzo del año en curso correspondiente al período que media entre mayo de 1981 y marzo del presente año.

b) Fondo Nacional de Salud que informa las licencias médicas presentadas por el demandante entre mayo de 2020 y mayo del año en curso, su estado y fecha de emisión.

c) Previred emitido el 10 de abril del presente año informando que las cotizaciones de salud del actor correspondientes a mayo de 2023 se pagaron por la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada en el Fondo Nacional de Salud.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que la demandada Hotelera Albamonte SpA incorporó los siguientes documentos: a) Certificado electrónico folio número 4467, extendido el 15 de febrero del año en curso por el Conservador de Bienes Raíces y Comercio y Archivero Judicial de Concepción que da cuenta de la vigencia del pacto social y del poder de administración conferido por la sociedad Hotelera Albamonte SpA.



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

Código: HBXTXNKTFKY



b) Carpeta tributaria electrónica personalizada, emitida el 18 de marzo del presente año por el Servicio de Impuestos Internos respecto del contribuyente Hotelera Albamonte SpA.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que las demandadas Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona no produjeron prueba alguna en estos antecedentes.

**DÉCIMO TERCERO:** Que el demandante y las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y Hotelera Albamonte SpA formularon sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma, en tanto el resto de las demandadas, al no haber comparecido a la audiencia de juicio, se entiende renunciaron a la posibilidad de efectuarlas.

**DÉCIMO CUARTO:** Que para un mejor acierto de la sentencia cabe precisar que don José Artidoro Vergara Pino dedujo en contra de Sociedad Hotelera Murano Limitada una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de su despido indirecto, sustentada en que se conculcó su garantía constitucional consistente en el derecho a la integridad física y psíquica, sosteniendo además la existencia de una unidad económica entre su empleadora y las demandadas Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada, Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada y Hotel Verona.

**DÉCIMO QUINTO:** Que al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso



cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”, agregando su inciso segundo “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”, prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

**DÉCIMO SEXTO:** Que es necesario precisar que al ser el 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 al denunciado 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.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que en este orden de ideas, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales del demandante, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física. En tanto que la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, mencionándose en el libelo que la situación traumática vivida por el actor en el desempeño de sus funciones agravó su estado de salud, le causó más problemas para dormir y tuvo una crisis de dolor en todo el cuerpo que no le permitía levantarse de la cama, encontrándose con tratamiento por estrés y trastorno adaptativo laboral con licencia médica desde el 27 de junio hasta la fecha de interposición de la demanda.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que establecido lo anterior, corresponde mencionar en primer término que la carta de despido indirecto de 07



de agosto de 2023 fue remitida por el actor a la demandada, vía carta certificada de la misma fecha diligenciada por Correo de Chile, al domicilio de avenida Las Industrias 7305 de esta ciudad, dirección que corresponde a aquella consignada como la concerniente a la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada en el anexo de contrato de trabajo de 01 de enero de 2022, por lo que deberá entenderse, conforme dispone el inciso cuarto del artículo 171 en relación al artículo 162, ambos preceptos del Código del Trabajo, que se cumplieron las exigencias legales que hacen procedente el auto despedido del demandante.

Conforme lo anterior, la carta de despedido disciplinario remitida por la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada al actor el 01 de septiembre de 2023 resulta inocua, dado que a esa fecha la relación laboral ya estaba concluida.

**DÉCIMO NOVENO:** Que establecido lo anterior, es necesario hacer alusión a que el demandante en la carta de despedido indirecto menciona una serie de hechos fundantes del término de la relación laboral, a saber, no pago íntegro de remuneraciones y cotizaciones previsionales, no otorgar trabajo convenido, no pago horas extras, sobrecarga laboral y vulneración de la garantía fundamental de la integridad física y psíquica, manifestándose esto último en mal ambiente laboral, malos tratos verbales y físicos, acusaciones de robo en julio de 2023, estrés laboral por lo que desde junio de 2023 se encuentra con licencia médica y que el 04 de julio de 2023 don Richard Cruces Pérez fue hasta su domicilio a fin de agredirle físicamente y provocando daños a su vivienda.

**VIGÉSIMO:** Que en este orden de ideas, se procederá a analizar la denuncia de vulneración de vulneración a la integridad física y psíquica, debiendo mencionarse en primer término que en el registro de audio incorporado en estrados, se aprecia que don Richard Cruces Pérez señaló al actor que debía dejar la casa porque necesitaba alguien que se hiciese “cargo del negocio”, lo cual no ocurría porque



iba a cumplir noventa días de licencia, agregando que en “buena” dejara la casa “si no quería que le pasara algo malo” y que si no la dejaba “tuviese cuidado porque se le podía quemar”, antecedente que debe concordarse con el oficio evacuado por el Ministerio Público, Fiscalía de esta comuna que remite causa Ruc número 2300729197-3, en que consta parte policial número 01361 que da cuenta de denuncia efectuada por el demandante a las 23:01 horas del 04 de julio de 2023 en contra de don Richard Cruces Pérez por el delito de amenazas perpetrado con ocasión del llamado telefónico antes reseñado.

En este punto, cabe mencionar que del mérito de los comprobantes de licencias médicas aparejadas en estrados y del oficio evacuado por el Fondo Nacional de Salud, se desprende que el actor desde el 12 de junio de 2023 hasta el término de su contrato de trabajo, permaneció de forma ininterrumpida con licencia médica, sin perjuicio que también hizo uso de reposo laboral por quince días a partir del 09 de mayo del mismo año.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que siguiendo este razonamiento, del parte policial número 01363 de 05 de julio de 2023 de la Primera Comisaría de Carabineros de Chile correspondiente a esta ciudad, se infiere que a las 01:22 horas el demandante y don Richard Cruces Pérez fueron detenidos por agredirse mutuamente con golpes de pie y puño en diferentes partes del cuerpo, resultando este último con una herida erosiva en la rodilla derecha, en tanto que el actor no presentaba lesiones, antecedente refrendado por el relato de las testigos doña Luzmina Sáez Romero y doña Fernanda Cárdenas Mardones (quien por lo demás es mencionada en el citado parte policial como testigo de los hechos), quienes expresan, la primera, que trabajó con el actor en el Hotel Nevada, que el demandante vivía en la casa de la empresa en dicha hotel, que don Richard es el dueño de la empresa, que luego de que el actor presentó licencia médica, que escuchó a don Richard decir al demandante “no me sirves” y que era “un gueón de mierda, que el 04 de julio de 2023 estaba tomando once



en la casa del actor escuchando un mensaje de don Richard expresando que le quemaría la casa, que posteriormente llegó al lugar don Richard procediendo a cortar la luz de la vivienda, destruyó cosas y pretendió golpear al vehículo del demandante con un martillo, pero cuando le quitaron esta herramienta, se lanzó encima del actor, pero no se golpearon sino que sólo se sujetaron, por lo que los Carabineros se los llevaron detenidos, que los Carabineros fueron dos veces al lugar, siendo doña Fernanda Cárdenas quien los llamó. En tanto, la segunda deponente señaló trabajar en el Econohotel, que el demandante presentó licencia médica por estrés porque trabajaba veinticuatro siete y por problemas a la rodilla, que don Richard Cruces le dijo al actor que así no le servía, que el demandante vivía en una casa de la empresa, ocupándola con su hijo, que el 04 de julio de 2023 don Richard amenazó al actor por teléfono diciéndole que se fuese de la casa porque se la quemaría, que cerca de las 00:30 horas llegó don Richard en estado de ebriedad preguntando por el demandante, pero como no éste salió, rompió el aire acondicionado, después quiso romper el vehículo del actor y pretendió atacarla, interponiéndose el demandante, que los Carabineros volvieron y los llevaron a los dos detenidos, que antes del 04 de julio don Richard y doña Loreto Gutiérrez habían pedido al actor la casa, que llamó las dos veces a Carabineros, que sólo hubo un forcejeo entre don Richard y el demandante, pero no resultaron lesionados.

Por su parte, el actor en la confesional relató que desde hace doce años cuenta con un beneficio de casa habitación, además de una comisión por la venta de los locales, que presentó licencia médica por problemas a la rodilla y por estrés laboral, que don Richard lo llamaba de forma constante y posteriormente lo hacía doña Elvira, que la primera vez que fue Carabineros al lugar señalaron que se “arreglaran a la buena”, pero luego don Richard volvió con un martillo para romper su vehículo, por lo forcejearon y se cayeron, que al volver Carabineros



los tomaron detenidos y los llevaron a constatar lesiones, que al día siguiente sacó sus cosas de la vivienda que ocupaba.

Finalmente los testigos que comparecieron en defensa de los intereses de la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada, doña Elvira Iriarte Pavez, don Ernesto Godoy Villalobos y don Juan Pérez Peña, expresaron, la primera, que el demandante estuvo con licencia médica hasta el 13 de agosto de 2023, que don Richard y doña Loreto pidieron al actor la casa que ocupaba, pero lo esperaron. En tanto, el segundo deponente relató que existió un problema porque el demandante no quería entregar la casa y llegó Carabineros, resultando don Richard Cruces con lesiones en la rodilla. Finalmente, don Juan Pérez Peña indicó que don Richard y doña Loreto le pidieron la casa al actor, pero éste no la quería entregar, lo que generó un conflicto, por lo que el demandante “tiró” licencias médicas.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que de lo expuesto en los motivados precedentes dimana que luego de que el actor presentase sendas licencias médicas, primero, por quince días a partir del 09 de mayo de 2023, y luego de forma ininterrumpida desde el 12 de junio del mismo año, don Richard Cruces Pérez le solicitó la casa de la empresa que utilizaba como su residencia, esgrimiendo al efecto que “necesitaba alguien que se hiciese cargo del negocio, lo cual no ocurría porque iba a cumplir noventa días de licencia”, agregando que en “buena” dejara la casa “si no quería que le pasara algo malo” y que si no la dejaba “tuviese cuidado porque se le podía quemar”, pero ante la negativa de sus requerimientos, en horas de la noche del 04 de julio de 2023, concurrió hasta dicho lugar, procediendo a sacar el equipo de aire acondicionado, cortar la luz de la vivienda y, al pretender dañar el vehículo del demandante, existió un forcejeo con este último para posteriormente caer al piso, lo que derivó en que ambos fuesen detenidos por Carabineros de Chile.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que de lo expuesto es posible entender acreditados los hechos denunciados en la carta de despido indirecto



consistentes en los malos tratos verbales y físicos, dado que don Richard Cruces Pérez amenazó al actor vía telefónica en orden a que "dejara la casa "si no quería que le pasara algo malo" y que si no la dejaba "tuviese cuidado porque se le podía quemar" y, posteriormente, el 04 de julio de 2023 (mientras el trabajador se encontraba haciendo uso de licencia médica) provocó daños a dicha vivienda y se trenzó en un forcejeo con el demandante, terminando con la detención de ambos por la autoridad policial, antecedentes todos ellos que claramente denotan la existencia de una afectación de la integridad física y psíquica del trabajador perpetrada por su superior jerárquico y representante legal de su empleadora.

En nada atenta contra lo precedentemente razonado, el hecho de que sólo don Richard Cruces Pérez resultase con lesiones (en su rodilla derecha) producto del forcejeo con el actor, por cuanto, amén de que perfectamente pudieron ocasionarse producto de la caída de ambos, el detonante de dicha situación fue la insistencia de aquél en orden a que el trabajador le entregase la casa que le había facilitado, lo que lo llevó incluso a llamarlo telefónicamente profiriendo amenazas, para posteriormente en dirigirse al lugar a fin de dañar el inmueble e intentar agredir al demandante.

**VIGÉSIMO CUARTO** Que así las cosas y estableciéndose la concurrencia de la vulneración del derecho a su integridad física y psíquica denunciada en el libelo, deberá acogerse la acción de tutela de derechos fundamentales incoada en estos antecedentes.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que mención aparte debe efectuarse en relación a las alegaciones de la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada en el sentido que los hechos reprochados a don Richard Cruces Pérez acaecieron el 04 de julio de 2023 y el despido indirecto data del 07 de agosto del mismo año, debiendo considerarse al efecto que, al no haberse acreditado, por un lado, que el actor renunciase en forma expresa a las causales de despido indirecto (o derechamente a ejercer la acción de auto despido) o, por otro, la





existencia de actos que inequívocamente permitan deducir de forma clara y precisa que el demandante renunció a las causales de auto despido, deberá entenderse entonces que la citada renuncia no existió, motivo por la que la tesis de la demandada no puede prosperar, no pudiendo atribuirse el carácter de renuncia a la acción de despido indirecto al hecho que el trabajador hiciese uso de dicha institución cerca de un mes después de sufrir los hechos que le sirven de sustento.

Por último es necesario mencionar que, si bien es cierto en la demanda se hace alusión a que el actor habría sido objeto de acoso laboral por parte de su empleadora, no es menos verdad que, atendido lo razonado en los motivados precedentes, considerando que se entendieron acreditados los hechos propios del incumplimiento grave de las obligaciones contractuales atribuidos por el demandante en su carta de despido indirecto y que por lo demás son constitutivos de una vulneración de su garantía de la integridad física y psíquica, no se emitirá pronunciamiento al respecto por resultar inoficioso.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que conforme a lo anterior, cabe mencionar que el procedimiento de tutela consagra una indemnización sancionatoria que va de seis a once meses de la última remuneración mensual, lo que por lo demás así fue solicitado en el libelo, correspondiendo al Tribunal fijar el quantum de la sanción para la imposición al caso concreto, donde en los hechos, se tendrá en consideración fundamentalmente la antigüedad de la relación laboral del actor y la entidad de los daños que le fueron ocasionados, estimándose que proporcionalmente corresponde aplicarla en el monto que se expresará en lo resolutivo de la sentencia.

Sin perjuicio de lo anterior el artículo 489 ya citado ordena cancelar, en caso de prosperar una acción de tutela de derechos fundamentales, las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por año de servicio, esta última con el recargo correspondiente.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que para los efectos del pago de las



prestaciones que se ordenarán cancelar en esta sentencia, deberá entenderse como remuneración mensual del demandante la suma de \$1.204.792 por ser aquella que se estableció como tal en audiencia preparatoria.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que de esta manera corresponden al actor \$1.204.792 por la indemnización sustitutiva del aviso previo y \$13.252.712 por concepto de la indemnización por once años de servicio, al aplicarse el límite temporal establecido al efecto en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo.

No se ordenará el pago del recargo legal de la indemnización por años de servicio a que hace alusión el artículo 171 del Código del Trabajo, atendido que no fue solicitado en el libelo.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que en lo referente al feriado legal y proporcional adeudado al demandante, del comprobante suscrito el 17 de enero de 2023 dimana que el trabajador hizo uso de quince días hábiles de vacaciones correspondientes al período comprendido entre el 01 de octubre de 2019 y el 01 de octubre de 2020, por lo que al no rendirse prueba destinada a establecer que se otorgaron las restantes vacaciones o que éstas fueron pagadas en dinero, se ordenará el pago del feriado comprendido entre el 02 de octubre de 2020 y el 07 de agosto de 2023, que será valorizado en la suma de \$3.283.019.-

**TRIGÉSIMO:** Que es necesario ahora hacerse cargo de la partida indemnizatoria por daño moral incoada a título de medida reparatoria de la conducta lesiva de sus derechos fundamentales.

En este sentido, tratándose de la vulneración de derechos fundamentales del actor, cabe mencionar que el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, relativo al contenido resolutivo de la sentencia, manifiesta expresamente que el Juez determinará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan.



Siguiendo este razonamiento, a juicio de este Tribunal, dichas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral por cuanto debe considerarse el derecho fundamental involucrado, a saber, la integridad física y psíquica, resultando obvio por tanto que su transgresión puede afectar gravemente los intereses extra patrimoniales del demandante atento que resulta indispensable resarcir los perjuicios morales ocasionados a la víctima con motivo de estas conductas atentatorias a su dignidad.

En el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina, a saber, don Sergio Gamonal Contreras “El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales”, Editorial LexisNexis, año 2007, página 24.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Que precisado lo anterior, es menester considerar que se solicitó indemnización por concepto de daño moral que se configuraría producto del estado de total precariedad en que quedó el actor, pues su subsistencia dependía exclusivamente de sus ingresos, de los cuales fue privado por actos del empleador no sólo arbitrarios sino que además abusivos, lo que a todas luces produce un sufrimiento en su persona de gran magnitud y consecuencias desastrosas en su vida personal, familiar y en sus posibilidades de reinserirse laboralmente en un empleo, como el que desempeñaba para la demandada, a fin de optar a percibir una remuneración similar, todo lo cual lo aqueja profundamente.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Que a este respecto, cabe mencionar que se ha entendido que el daño moral es el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos. También se ha dicho que es aquél proveniente de toda acción u omisión que pueda estimarse lesiva a las facultades espirituales, a los afectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana.

Así las cosas, y teniendo presente que el daño moral es de índole subjetivo, su apreciación pecuniaria queda entregada a la estimación discrecional del juzgador, que, en todo caso, deberá tomar



en cuenta parámetros objetivos para evaluarlo, tales como las secuelas padecidas por el demandante, el actuar de la demandada, etc.

**TRIGÉSIMO TERCERO:** Que en este orden de ideas, tal como se estableció en el fundamento vigésimo tercero, el actuar de la empleadora atentó la integridad física y psíquica del actor, de lo que es posible inferir que ello le produjo un padecimiento que alteró su salud psíquica, ocasionándole sufrimiento, aflicción e impotencia de verse expuesto a tales acciones, antecedentes todos ellos que ameritan el pago de una indemnización por daño moral.

De esta manera los antecedentes vertidos en los párrafos precedentes, implican un daño que exige ser reparado en un monto que este Tribunal evaluará prudencialmente en la suma de \$3.000.000.-

**TRIGÉSIMO CUARTO:** Que habiéndose acogido la acción principal de tutela de derechos fundamentales no se emitirá un pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria por resultar ello inoficioso.

**TRIGÉSIMO QUINTO:** Que en lo referente a la nulidad del despido, es necesario considerar que dicha acción sólo fue ejercida en forma subsidiaria a la acción principal, por lo que atento lo expresado en el motivado precedente, el Tribunal se encuentra impedido de efectuar un pronunciamiento al respecto.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que de la comparación de liquidaciones de remuneraciones del demandante con los certificados de pago de cotizaciones previsionales extendidos por la Administradora de Fondos de Pensiones Capital, se infiere que las imposiciones del trabajador fueron canceladas durante toda la relación laboral en base a lo efectivamente descontado por dicho concepto de sus remuneraciones, razón por la que, al no detectarse la existencia de las discrepancias denunciadas en el libelo, se entenderá que las cotizaciones previsionales fueron íntegramente enteradas, motivo por



el que el cobro de diferencias de cotizaciones incoada por el trabajador no puede prosperar.

**TRIGÉSIMO SEXTO:** Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**TRIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que precisado lo anterior, corresponde hacerse cargo de la solicitud del actor en orden a la determinación de la existencia de la unidad económica entre las demandadas.

En este sentido, conviene citar el artículo 3 del Código del Trabajo que reza en sus incisos cuarto y siguientes “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.”

**TRIGÉSIMO OCTAVO:** Que, en este orden de ideas, del artículo 3 antes transcrito dimana que el eje rector para determinar la existencia de la unidad económica de ciertas empresas, es quien ejerce la potestad de mando y control de la organización de medios personales, materiales e inmateriales que las conforman, exigencia que se manifiesta en la frase “dirección laboral común” contenida en el citado precepto. Al respecto don Diego López Fernández en la obra “La Empresa como Unidad Económica”, Editorial Thomson Reuters, Segunda Edición Actualizada, marzo de 2015, página 86, expresa “...



para que dos o más empresas puedan ser consideradas como un solo empleador no significa que cada una de ellas, por separado, deje de ejercer tal dirección sobre sus trabajadores, sino que las decisiones laborales que cada una de ellas tome en realidad evidencien una coordinación subyacente, que les permite a las sociedades implicadas funcionar de manera conjunta. La existencia pues de una “dirección laboral común” entre dos o más empresas, es del todo compatible con la “dirección de empleador” que ejerce cada una de ellas. No se trata de que las sociedades coordinadas renuncien a tomar decisiones respecto de los trabajadores que han contratado, sino que tales decisiones presentan similitudes y coincidencias con las que emiten las otras sociedades implicadas.”

Sin perjuicio de lo anterior, no basta para dichos efectos con la constatación de la existencia de un solo empleador si no que debe necesariamente cumplirse al menos un requisito adicional como es, por un lado, que entre los giros comerciales o industriales a que se dediquen las distintas razones sociales posean similitud o complementariedad o, por otro, que exista entre ellas un controlador común.

**TRIGÉSIMO NOVENO:** Que en la especie, de la lectura de las inscripciones sociales aparejadas en estrados es posible inferir que los socios de Sociedad Hotelera Murano Limitada son don Richard Cruces Pérez y doña Loreto Gutierrez Inostroza, correspondiendo a aquél su administración y el giro social es explotación de establecimientos hoteleros. En tanto, en relación a la Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, sus socios son don Barry Cruces Pérez y doña Claudia Rojas Montero, su giro social es explotación de establecimientos hoteleros y la administración compete al primero de los mencionados. Por su parte, los socios de la Sociedad Hotelera Econohotel Limitada son don Nicolás y doña Josefa Cruces Gutiérrez, correspondiendo a ambos la administración y el giro social es la explotación de establecimientos hoteleros. Finalmente los socios de



Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada son don Héctor Cruces Gajardo, doña Rosa Pérez Pizarro y Richard Cruces Pérez, correspondiendo la administración a esta último, correspondiendo el giro social a explotar bienes inmuebles en su dominio o cuya tenencia le corresponda por cualquier título. Respecto de Hotel Verona no se aparejó escritura social.

**CUADRAGÉSIMO:** Que de lo expuesto, sin perjuicio de que las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada, Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada y Hotel Verona tienen un idéntico giro comercial, y que al parecer sus propietarios son parte de una misma familia, no se acreditó que gozan de gestión o de controlador común. Íntimamente relacionado con lo anterior, el propio demandante señaló en estrados que su empleador era don Richard Cruces en Hotelera Murano y que sólo había trabajado para la citada sociedad y para Inmobiliaria Cruces, agregando que no prestó servicios para Albamonte ni para el hotel Verona ubicado en Chillán, perteneciente a Econohotel.

Así las cosas, al no haberse probado la concurrencia de las exigencias a que hace alusión el artículo 3 del Código del Trabajo en relación a las demandadas Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada y Hotel Verona, la demanda incoada en esos antecedentes no puede prosperar a su respecto, razón por la que se acogerá la excepción de falta de legitimación pasiva incoada por la primera de dichas demandadas.

A este respecto, la aplicación de los apercibimientos legales contemplados en el número 1 del artículo 453 y número 3 del artículo 454 del Código del Trabajo, no es suficiente para entender acreditada la unidad empresarial en relación a las demandadas Sociedad Hotelera Econohotel Limitada y Hotel Verona, dado que se produjo prueba en contrario que permite desvirtuar los efectos de dichas sanciones procesales.

**CUADRAGÉSIMO PRIMERO:** Que distinta es la situación en



relación Sociedad Hotelera Murano Limitada y Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada porque no sólo tienen el mismo administrador, don Richard Cruces Pérez, sino que también a la última de las reseñadas demandadas se asignaron en dominio una serie de inmuebles y determinadas facturas por cobrar de Sociedad Hotelera Murano Limitada, a lo que debe adicionarse que el actor, quien tenía relación laboral sólo con Sociedad Hotelera Murano Limitada, señaló en estrados que también trabajaba para Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada, todo lo cual permite concluir que las antes citadas demandadas claramente no sólo tenían giros complementarios sino que también eran administradas por la misma persona.

A mayor abundamiento, la aplicación de los apercibimientos legales contemplados en el número 1 del artículo 453 y número 3 del artículo 454 del Código del Trabajo, por no contestar la demandada Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada el libelo deducido en su contra y por no comparecer a absolver posiciones su representante legal, permiten estimar como tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda y presumir efectivas las alegaciones formuladas en la demanda, respectivamente, facultades de que este Tribunal hará uso.

**CUADRAGÉSIMO SEGUNDO:** Que de los antecedentes antes reseñados puede inferirse, a juicio de este Tribunal, la concurrencia del requisito relacionado con la dirección laboral y un controlador común en lo relativo a las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada, a lo que debe sumarse que también concurre la otra exigencia copulativa que el artículo 3 del Código del Trabajo requiere, la existencia de un controlador común, lo que denota que la organización productiva está bajo una misma dirección, implicando todo ello en definitiva que se está ante una sola unidad productiva, una sola organización de medios y, en definitiva, ante una sola empresa dirigida por un solo empleador.

Así las cosas, y atento lo razonado en las reflexiones precedentes, las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y





Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada serán consideradas como un solo empleador, debiendo cumplir solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos, conforme dispone el inciso sexto del artículo 3 del Código del Trabajo.

**CUADRAGÉSIMO TERCERO:** Que en cuanto a la solicitud del demandante en orden a que las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada habrían incurrido en la hipótesis de subterfugio consagrada en el artículo 507 del Código del Trabajo, es necesario precisar que dicho precepto en el número 3 de su inciso tercero exige, a propósito de la sentencia definitiva dictada con motivo de una acción ejercida conforme al artículo 3 antes citado, “la determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.”, agregando el inciso cuarto “Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a la sindicalización o a negociar colectivamente.”

**CUADRAGÉSIMO CUARTO:** Que conforme a lo antes expresado, para que sea procedente la declaración de la hipótesis de subterfugio referida en el artículo 507 antes reproducido, es menester que las acciones consistentes en la alteración u ocultación de la individualidad o del patrimonio de las empresas en análisis, sea con la



finalidad de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, legales o convencionales, intención que no se desprende de antecedente alguno incorporado en estrados, sino que por el contrario la creación de las diversas empresas demandadas obedeció, a juicio de este sentenciador, a la expansión y a la complementariedad de los giros, en términos tales que no se cumplen los supuestos contemplados en el precepto antes reseñado y que importan en definitiva la imposición de las sanciones allí estipuladas.

**CUADRAGÉSIMO QUINTO:** Que de esta forma, la acción incoada por el actor no puede prosperar en este extremo, debiendo por tanto desestimarse entonces la petición en orden a la declaración de que las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada incurrieron en la hipótesis de subterfugio regulada en el artículo 507 del Código del Trabajo.

En nada atenta contra lo antes razonado la existencia de las causas de ingreso de este Tribunal, traídas a la vista en estos antecedentes, Rit N° M-155-2022; M-156-2022; M-80-2023; M-87-2023; T-69-2022; O-144-2022; O-213-2022; O-211-2022 y O-218-2022, dado que ello no denota la concurrencia de acciones consistentes en la alteración u ocultación de la individualidad o del patrimonio de las empresas en análisis, sea con la finalidad de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, legales o convencionales.

**CUADRAGÉSIMO SEXTO:** Que las demás pruebas rendidas no serán consideradas para los efectos de la resolución de la presente controversia al no alterar lo razonado en estos antecedentes.

**CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO:** Que las pruebas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 63, 73, 162, 163, 171, 446 y siguientes, 485 y siguientes y 507 del Código del Trabajo, se declara:



I.- Que se rechaza el incidente de ilicitud de prueba deducido por la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada en relación al registro de audio incorporado en estrados por el demandante.

II.- Que se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva promovida por la demandada Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA.

III.- Que se acoge la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales incoada por don José Artidoro Vergara Pino en contra de Sociedad Hotelera Murano Limitada, representada por don Richard Marcelo Cruces Pérez, sólo en cuanto se declara que la demandada infringió la garantía constitucional de la integridad física y psíquica del actor y, como consecuencia de ello, se le ordena cancelarle las siguientes prestaciones:

- a) \$12.047.920 por concepto de la indemnización a que hace alusión el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo;
- b) \$13.252.712 por la indemnización por once años de servicio;
- c) \$1.204.792 por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo;
- d) \$3.283.019 por el feriado legal/proporcional por el período comprendido entre el 02 de octubre de 2020 y el 07 de agosto de 2023;
- e) \$3.000.000 por concepto de la indemnización por daño moral.

IV.- Que se declara que las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada, ambas representadas legalmente por don Richard Marcelo Cruces Pérez, constituyen una unidad económica, razón por la que deberán responder solidariamente de los emolumentos referidos en el numeral precedente.

V.- Que se rechaza las acciones de tutela de derechos fundamentales y de despido indirecto, promovidas por don José Artidoro Vergara Pino en contra de Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada y Hotel



Verona, todas representadas por don Richard Marcelo Cruces Pérez.

VI.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Que la demandada Sociedad Hotelera Murano Limitada deberá abstenerse de ejercer en lo sucesivo actos que importen una vulneración de la garantía de la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

VIII.- Remítase, una vez ejecutoriada esta sentencia, copia de la misma a la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio para su registro.

IX.- Que se condena en costas a las demandadas Sociedad Hotelera Murano Limitada y Sociedad Inmobiliaria Cruces Limitada al haber sido vencidas en la mayor parte de las pretensiones interpuestas en su contra, regulándose las personales en \$750.000, en tanto se absuelve de las mismas a las demandadas Sociedad Nevada Hotelera Albamonte SpA, Sociedad Hotelera Econohotel Limitada y Hotel Verona, al haberse desestimado la demanda incoada en su contra.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Rit N° T-138-2023

Ruc N° 23-4-0522260-4

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

**DICTADA POR DON SERGIO YÁÑEZ ARELLANO. JUEZ  
TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS  
ÁNGELES.**



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

Código: HBXTXNKTFKY