Santiago, tres de septiembre de dos mil veinticinco.

Se complementa acta de audiencia de fecha 13 de agosto de 2025, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente, que firma la Jueza Presidenta en atención a que el magistrado que dictó la sentencia se encuentra con licencia médica.

RIT T-2263-2024

RUC 24- 4-0599821-8

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, a trece de agosto del dos mil veinticinco.

Vistos, oídos, y considerando:

PRIMERO: Que compareció don **VÍCTOR HUGO SAZO RETAMAL**, cédula de identidad N°13.296.951-5, con domicilio en calle Miraflores N°113, oficina 54, de la comuna de Santiago, quien interpuso en lo principal, denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales, durante la relación laboral, se señala, y con ocasión del despido en contra de sus ex empleador **CONSTRUCTORA AP SPA**, Rol Único Tributario N°76.251.498-2, y también de **INMOBILIARIA CENIT LIMITADA**, Rut 76.065.957-6, ambas domiciliadas en Manuel Barros Borgoño 386,de la comuna de Providencia.

Al efecto, indicó que inició prestación de servicios como soldador el 22 de junio del año 2022 en la obra Okinawa que se extendió hasta el último día de marzo el 2023 y que el 1° de abril de ese mismo año firmó otro contrato, también como soldador, para una obra ubicada en Américo Vespucio número 6630 de la comuna de la Florida. Ese contrato se pactó hasta el 30 de abril, sin embargo, siguió trabajando mayo y junio por lo que se habría transformado la relación en una de carácter indefinido. Y luego señala que el 1° de julio del 2023 se le realizó otro contrato, de idénticas características indicando un término para el 31 de agosto del 2023, reiterando entonces que en ese derrotero contractual, claramente nos encontramos en presencia de un contrato de índole indefinida por el cual percibió como última remuneración la suma de $991.262, señalando que además de los trabajos de soldador, debía efectuar el trabajo de mantención de instalaciones eléctricas, maquinarias, instalaciones sanitarias y de soldadura, para todo trabajo eventual.

En cuanto a su jefatura, su jefe directo sería don Víctor Saavedra, jefe de obra, a partir de agosto del año 2023, quién señala lo habría acosado, básicamente porque quería que renunciara o fuese despedido, mandándolo a hacer funciones que no le correspondían y ya en septiembre, aún oponiéndose a realizar estas labores adicionales, toda vez que estaba contratado como soldador, éste le señalaba que si no le gustaba entonces presentara su renuncia.

Como otra medida de presión para renunciar alega que se le enviaba sin elementos de seguridad a desarrollar sus funciones y que a propósito de que en octubre del año 2023 fue electo presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el trato de don Víctor Saavedra fue empeorando, comenzando a responderle de forma agresiva a cualquier solicitud que realizaba, lo dejó de saludar, comenzó a ignorarlo, le pedía a los otros trabajadores que tampoco se comunicaran con él, no le otorgaba trabajo, y finalmente, se le negaron los canales de comunicación directa con el señor Saavedra.

Luego, reitera que había una directriz, ya como una especie de política de la empresa, de que ninguna persona le dirigiera la palabra, por instrucciones del señor Saavedra e, incluso, que el horario de colación era diferenciado, debiendo almorzar solo.

También señaló que Víctor Saavedra lo separó de su grupo de trabajo en noviembre del 2023 y lo llevó a un lugar colindante de la obra, debiendo quedarse en ese lugar esperando por el trabajo, incluso se desmayó y nadie lo ayudó, puesto que no había ningún otro compañero y dicha obra terminó en abril del año 2024.

En mayo del 2024, habría sido electo delegado para formar el equipo que canaliza denuncias de los trabajadores e indicó que el señor Saavedra en ese momento comenzó a solicitar derechamente su despido.

El 5 de junio del 2024, Felipe Davanso, gerente de personas de la empresa, le indicó que debía salir de inmediato de la obra por ser acusado de acoso sexual por otra trabajadora, doña Orielli Opazo, trasladándolo a la obra Eyzaguirre 570, en Santiago Centro, obra en la cual no se le otorgó el trabajo convenido. El administrador de la obra era don Claudio Salvo, quien le habría indicado que el motivo de su traslado era por ser acosador sexual, es decir, que ello daba cuenta, en definitiva, de que no hubo ningún protocolo para manejar la investigación en su contra, protocolos de confidencialidad se debiera entender entonces

complementado. Y que el viernes 7 de junio del 2024, toda la situación por la que estaba pasando lo hizo colapsar dándole 21 días de licencia médica por el estrés generado por esta situación. El 13 de junio del 2024 envió un correo a sus superiores denunciando nuevamente a Víctor Saavedra, correo que nunca tuvo respuesta y, el día 4 de julio del 2024 se le notifica la conclusión de la investigación por el supuesto acoso sexual, relevándolo de cualquier responsabilidad en esa situación.

El día 23 de julio habría enviado otro correo de denuncia en contra de Víctor Saavedra y finalmente el 31 de julio del 2024, se le despidió por el número 4 artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, el término del tiempo establecido en el contrato, dice expresamente la demanda.

La obra sin embargo seguía en pie, y catalogó este despido como una conclusión del acoso laboral que vivió en la empresa.

Y finalmente alegó que existe unidad económica entre ambas empresas demandadas siendo un único empleador con dirección laboral común y señala, como haz de indicios, la existencia potestad de mando, ya que la jefatura de la empresa Constructora AP SPA, proviene de la empresa Inmobiliaria Cenit Limitada, sin decir a quién se está refiriendo. También señala que las partes demandadas tienen un mismo domicilio laboral, sin embargo, no señala cuál sería este domicilio. Y también un mismo representante, mismo déficit relatado anteriormente.

Finalmente alega que existe un control corporativo de Inmobiliaria Cenit Limitada, supongo que, de Cenit sobre AP, en esos términos parece estar planteada la cuestión.

En cuanto a los fundamentos de derecho, indicó la vulneración del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, y más allá de las menciones normativas lo único que dice es que “de lo expuesto en los hechos del caso y de las normas citadas queda en evidencia que la demanda es responsable de actos vulneratorios de mis derechos fundamentales”. Luego, respecto al N°4, pasa algo similar, porque dice “no cabe ninguna duda que los hechos denunciados y relatados son un atentado a las garantías constitucionales y constituyen clara discriminación tanto durante la relación laboral ya que agreden mi propia integridad psíquica”, esto en el acápite del 19 N° 4.

Luego, se refiere al daño moral específicamente al principio de reparación integral del daño que habilitaría en relación con el numeral 3° del artículo 495, la indemnización del daño moral, además de la indemnización especial del artículo 489 por la tutela.

El daño moral estaría configurado “por el sufrimiento, la angustia, la impotencia y frustración que han provocado las acciones del empleador, ha generado un daño moral y un menoscabo evidente, que debe ser reparado y así Su Señoría debe declararlo”.

Luego se inserta una mención al artículo 19 N°16 de la Constitución Política, indicando básicamente que la arbitrariedad no es de la esencia de la relación laboral y que el despido, las razones del despido, más bien, no son ciertas ni efectivas que atentan contra su libertad de trabajo al despedirlo y luego señala que las causales de despido no pueden ser ejercidas en forma abusiva, apareciendo como irrefutable que su empleador prefirió sacarlo de la empresa de la manera ignominiosa en que lo hizo, pero sin decir cuál es esa forma ignominiosa que se alega.

Como peticiones concretas de la acción principal; que se declara expresamente la unidad económica entre las demandadas, en segundo lugar que se declara expresamente que durante la relación laboral y al momento del despido se vulneraron sus derechos fundamentales contenidos en el artículo 19 N°1, N° 4 y N° 16 de la Constitución Política de la República y que, a propósito de aquello, se condena el pago de indemnización del 489, la especial, por 11 meses de remuneración y no inferior a 6, $10.903.882 o $5.947.572, como mínimo, también la incorporación del nombre de la demanda al Registro Nacional de empresas que vulneran los derechos fundamentales, la exclusión de la demanda de acudir postular y mantener licitaciones estatales en actitud de la ley 20.238 y que además se le condena el pago de indemnizaciones asociadas al despido: indemnización del aviso previo $991.262; indemnización por años de servicio, que son dos, $1.982.524 y por concepto de feriado legal adeudado $693.884. Finalmente pidió indemnización del daño moral $5.000.000, dice expresamente: “*en consideración a la vulneración de derechos fundamentales que sufrí durante la relación laboral*”, (ocho) reajustes, intereses y costas.

En el primer otrosí interpuso demanda subsidiaria de despido injustificado, también reproduce entonces las mismas consideraciones y las mismas peticiones

con excepción de la declaración de la vulneración de sus derechos fundamentales y de la indemnización correlativa del artículo 489, además de las medidas que disponen las leyes, que deben aplicarse como la exclusión de popular a licitaciones públicas e incorporarse al Registro Nacional de empresas que vulneran los derechos fundamentales. Hay una diferencia y es que en la acción subsidiaria se solicita el recargo se adiciona el recargo a las peticiones que están en la acción principal; en la acción principal está la indemnización por año de servicio, el aviso previo, y el feriado legal. En tanto, en la parte, petitoria de las indemnizaciones y prestaciones de la acción subsidiaria, aparecen estas mismas, pero, además, aparece $991.262, por recargo legal del 50% del artículo 168 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que, contestando la denuncia, en primer lugar, se negaron todos los hechos, sin perjuicio de lo cual, se reconoció la existencia de una relación laboral entre CONSTRUCTORA LEBEN SpA, antes Constructora AP SpA y el demandante, la que habría finalizado el 31 de julio del 2024.

No sería efectivo el monto señalado por la el demandante como remuneración, tampoco que su cargo se limitara a las funciones de soldador, ni que haya sufrido acoso laboral con ocasión del trabajo, con el objeto de que renunciara, se le haya pedido la renuncia, se le haya pedido ejercer sus funciones sin implementos de seguridad, que Víctor Saavedra haya acosado al demandante, o haya impartido instrucciones al equipo para que lo haga, que se haya dado instrucciones de que el demandante debiera trabajar aislado, de prohibir al demandante ejercer las funciones para las que fue contratado, que se le haya tratado de acosador sexual, que haya sufrido una enfermedad con ocasión del trabajo, o que el empleador haya solicitado el despido del demandante, ni que tampoco exista unidad económica entre las demandadas, ya que no es efectiva la dirección laboral común.

Luego señaló, que comenzó a prestar servicios para Constructora Leben con fecha 11 de julio del 2022 el demandante como administrativo de obras, y después da cuenta que se decide poner término al contrato del demandante, lo que fue comunicado debidamente mediante carta de fecha 31 de julio y la argumentación que da en su contestación de la demanda, es que se han repartido funciones y reestructurado algunos cargos para abaratar costos y generar una

estructura orgánica más liviana. Todo esto, a propósito de las expectativas negativas respecto del sector de la construcción.

También reconoció que el demandante fue contratado primero, para prestar servicios en el edificio Okinawa, y luego fue enviado al edificio Vespucio. También sería efectivo que el 3 de junio del 2024, doña Orielli Opazo, quien en ese momento era trabajadora de Constructora Leben, realizó una denuncia por conductas que ella estimaba, constitutivas de acoso sexual, en contra del demandante, y como medida precautorial, el empleador decidió separar al denunciante y al denunciado del mismo lugar de trabajo, por lo que el demandante fue asignado temporalmente a trabajar una obra diferente. De esta investigación, la comisión encargada concluyó que no existieron los hechos constitutivos de acoso sexual.

También indicó que el 28 de julio del 2024, Víctor Sazo realizó una denuncia por conductas que podrían ser constitutivas de acoso laboral en contra de Víctor Saavedra, otro trabajador de Constructora Leben, y que en el marco de esa investigación se ordenó la separación física del trabajador Víctor Sazo respecto del denunciado Víctor Saavedra, manteniéndose trabajando sin comunicación directa entre ambos y la medida fue notificada tanto al denunciante como al denunciado. En esa investigación tampoco se tuvieron por suficientemente acreditados los hechos del acoso laboral y, en particular, por no ser jefatura directa del actor.

Sobre la unidad de empleador, alegó que no se configura y que la carga probatoria es de la contraparte, dando cuenta básicamente de que sus las demandadas funcionan de forma independiente, esa es básicamente la alegación.

Finalmente pidió que se tenga por contestada la denuncia, rechazándola declaración de unidad económica, declarando que no se han vulnerado garantías constitucionales del trabajador durante la relación laboral y se rechace las condenas correlativas, la indemnización especial, el registro nacional de empresas o la prohibición de postular a licitaciones y que también se rechace la solicitud de indemnización por años de servicio, aviso previo y feriado legal, conjuntamente con el daño moral y que se condene a la demandante a pagar las costas del juicio.

En el primer otrosí, da cuenta que el despido en definitiva tiene fundamentos y que no corresponde entonces por la causal invocada otorgar alguna de las prestaciones e indemnizaciones que se están solicitando, aunque

aquí al contestar la demanda, no se señala cuál sería la causal en definitiva del despido.

Lo que pidió respecto de la contestación de la demanda subsidiaria, que el despido se ajusta a derecho y en consecuencia se rechace la acción y que su parte nada adeuda a la demandante, rechazándose entonces la demanda en todas sus partes y con costas.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria se desarrolló el 30 de diciembre del 2024 y en ella se efectuó el llamado a conciliación del Tribunal sin que ésta se alcanzara y se fijaron los hechos pacíficos y los hechos controvertidos, para lo cual voy a dar por reproducida el acta de la audiencia preparatoria que debe insertarse los acápites que fija hechos pacíficos y fija hechos controvertidos al texto de esta sentencia.

Fija hechos pacíficos:

1. La existencia de relación laboral entre las partes cuyo término fue el día 31 de julio de 2024, siendo despedido el demandante por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, cumpliéndose las formalidades legales del despido.
2. Que actualmente Constructora AP SpA es Constructora Leben SpA.

Fija hechos controvertidos:

1. Fecha de inicio de la relación laboral.
2. Cargo y funciones desempeñadas por el actor.
3. Remuneración pactada y efectivamente percibida por el demandante.
4. Existencia de una relación laboral de carácter indefinido entre las partes.
5. Efectividad de haber incurrido la denunciada en actos vulneratorios de las garantías fundamentales alegadas en la demanda en contra del actor durante la relación laboral y/o con ocasión de su despido. En la afirmativa, hechos que constituyen la vulneración alegada y, en caso de ser procedente, fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada.
6. Efectividad de proceder el daño moral solicitado. En la afirmativa, hechos y circunstancias en que se funda y monto de los perjuicios sufridos por el actor como consecuencia de la conducta de su empleador.

7. Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada para el despido. Hechos en que se funda y aptitud de estos para configurarla.
8. Efectividad de adeudarse el feriado legal solicitado. En la afirmativa, monto al que asciende.
9. Efectividad que las demandadas constituyen un único empleador en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que lo configuran, efectividad de tener una dirección laboral común.

CUARTO: Que la audiencia de juicio se desarrolló en cuanto a la rendición de la prueba el día 7 de agosto del 2025 y con fecha de hoy, se efectuaron solo las observaciones a la prueba, oportunidad en que la parte demandante incorporó su prueba documental la cual voy a dar por singularizada del acta de la audiencia del juicio pasado, son ocho documentos, los mismos que se ofrecieron a la audiencia preparatoria.

1) Contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 01 de abril de 2023.
2) Contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 01 de julio de 2023.
3) Anexo de contrato de trabajado de fecha 05 de junio de 2024.
4) Set de liquidaciones de remuneraciones de los meses correspondientes de abril a diciembre de 2023.
5) Set de liquidaciones de remuneraciones de los meses correspondientes de enero a junio de 2024.
6) Certificado de cotizaciones previsionales de AFC, AFP CAPITAL y FONASA, emitidos con fecha 08 de agosto de 2024.
7) Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 31 de julio de 2024.
8) Hilo de correos electrónicos entre Víctor Sazo y Gerente de Personas Felipe Davanzo de fecha junio de 2024

También obtuvo la confesional de don Felipe Davanzo Matte, gerente de personas de la demandada, de lo cual se dejó testimonio en audio.

Luego obtuvo la declaración de un testigo, don José Miguel González Cortés, cédula de identidad N°15.510.432-5, de lo cual también se dejó testimonio en audio, e, incorporó un oficio a la Dirección del Trabajo en informe del multirut.

Finalmente, como exhibición de documentos, obtuvo que se exhibiera el contrato de trabajo del 11 de julio del 2022, también el informe de conclusión de la investigación interna realizada por la empresa a causa del acoso sexual del que fue investigado Víctor Hugo Sazo Retamal, y también el informe completo de la investigación interna realizada por la empresa a causa de la denuncia de acoso laboral interpuesta por el demandante, en contra de don Víctor Saavedra. En cuanto al reglamento interno de orden, higiene, y seguridad, se presentó el de Leben, en particular, y no se realizaron peticiones específicas.

Finalmente, como otro medio de prueba, se exhibió la existencia de una plataforma o canal de denuncias que tiene la empresa Cenit Limitada, o la empresa Constructora AP SPA, o Lebel SPA, para poder visualizar la existencia de este asunto, negando este Tribunal entonces a indagar sobre el contenido de esas denuncias, pues no corresponde, no forma parte de este juicio.

QUINTO: Que, a su turno, la parte demandada incorporó también su prueba documental, la que daré por singularizada del acta de la audiencia pasada de juicio, también son once documentos, también son los mismos que ofreció en la audiencia preparatoria y que se encuentran debidamente digitalizados desde aquella fecha.

1) Contrato laboral de don Víctor Sazo.

2) Liquidaciones de sueldo de don Víctor Sazo.

3) Certificado de pago de cotizaciones de don Víctor Sazo.

4) Carta de notificación del término de la relación laboral de fecha 31 de julio de 2024, entregada por mano a don Víctor Sazo.

5) Finiquito de contrato de trabajo firmado por don Víctor Sazo.

6) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo, respecto del contrato de don Víctor Sazo.

7) Licencia médica emitida con fecha 10 de junio de 2024, respecto de don Víctor Sazo.

8) Informe sobre denuncia realizada por doña Orielli Opazo en contra de don Víctor Sazo.

9) Comprobante de constancia de remisión del informe individualizado en el literal anterior a la Dirección del Trabajo.

10) Informe sobre denuncia realizada por don Víctor Sazo en contra de don Víctor Saavedra.

11) Comprobante de constancia de remisión del informe individualizado en el literal anterior a la Dirección del Trabajo.

En cuanto a la confesional, la obtuvo de don Víctor Hugo Sazo Retamal, el demandante, de lo cual se dejó testimonio en audio, y también obtuvo la declaración de doña Carol Estefani Espinoza Obreque, como testigo, quien es encargada de remuneraciones y su cédula de identidad es N°16.148.125-4.

Finalmente, como otros medios de prueba, incorporó audios de gestiones investigativas realizadas en el marco de las denuncias realizadas por doña Orielli Opazo y don Víctor Sazo, el demandante, respecto de ambas investigaciones ya referidas.

SEXTO: Que, en relación al vínculo laboral, es pacífico entre las partes que terminó el 31 de julio de 2024 por la causal del Nº 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, cumpliéndose las formalidades de comunicación de la misiva respectiva.

Respecto al inicio de la prestación de servicios y las funciones desempeñadas, el actor reivindica actividades continuas como “soldador” a contar del 22 de junio de 2022, mientras que la demandada postuló el inicio de la relación laboral el 11 de julio de 2022 y que sus funciones excedían la de soldador, sin cuestionar el carácter indefinido del contrato de trabajo, por lo que se tendrá por tácitamente admitida esta última circunstancia, ratificada por la declaración del absolvente de posiciones de la demandada, quien reconoció haber contratado al actor entre 8 y 9 veces mediante contratos a plazo, pero todos continuos en el tiempo.

Ahora bien, del contrato de trabajo del actor, de fecha 11 de julio de 2022, rendido por la demandada bajo el Nº 1 de su evidencia documental, es un set de contratos y anexos en el N° 1, aparece que las partes pactaron dicha fecha como inicio de la prestación de servicios, y esta es la data más antigua de aquellos contratos. A mayor abundamiento, el certificado de pago de cotizaciones previsionales PREVIRED allegado por la demandada con el N° 3 de su instrumental, da cuenta que hubo periodos anteriores en que el demandante prestó servicios, en especial, septiembre de 2021 a febrero de 2022, sin abarcar el periodo anterior que reivindica el demandante que es el del 22 de junio al 10 de julio de 2022, por lo que deberá declararse que el inicio de la relación laboral data del 11 de julio de 2022.

En cuanto a la función, el mismo contrato de trabajo da cuenta que se contrató al actor para la mantención de la obra, sin embargo, ello varió en los restantes contratos y anexos suscritos por las partes, figurando en el último contrato el cargo de maestro soldador, lo cual es ratificado por las declaraciones del testigo del actor, debiendo entonces establecerse que el cargo servido por el demandante a la fecha del despido corresponde al de maestro soldador.

SÉPTIMO: Que, el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *"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"*. Entre los derechos a que se refiere dicha norma se encuentran los invocados por el denunciante.

Que, conforme con el artículo 493 del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte actora, la exigencia mínima probatoria del demandante de formular y probar indicios suficientes de la ocurrencia de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales alegada, correspondiéndole a la denunciada –una vez cumplida la exigencia antedicha– acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas.

OCTAVO: Que el demandante fundamenta la denuncia en que el empleador afectó sus derechos constitucionales a la integridad psíquica, a la honra y a la libertad de trabajo, establecidos en el artículo 19 Nº 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República. La demandada, en tanto, alega la vaguedad de los hechos referidos a las dos primeras garantías, sin pronunciarse respecto a la tercera.

Al efecto, de la atenta lectura del libelo se constata que éste no indica ningún hecho ni indicio relacionado con la afectación de las garantías de integridad y honra, limitándose a señalar que la demandada es responsable de actos vulneratorios de dichas garantías por hechos indeterminados alegados en la demanda. En las condiciones indicadas, será –desde ya– rechazada la acción de tutela laboral respecto a dichas garantías, atendida su falta de fundamentación fáctica, incumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, insuficiencia que el tribunal no puede soslayar ni menos corregir, sin

incurrir en *extra petita,* pues estaría resolviendo la concurrencia de hechos que no fueron alegados en la etapa de discusión.

Sin perjuicio de no haberse alegado, a la misma conclusión debe arribarse respecto de la garantía establecida en el Nº16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, pues el libelo se contenta con referir arbitrariedad y abuso en el despido, sin explicar la forma en que éste adquiriría dichas calidades, ni tampoco fundamentar su aseveración de que *"aparece irrefutable que mi empleador prefirió sacarme de la empresa de la manera ignominiosa en que lo hizo".* Por lo demás, lo señalado en la demanda sólo alcanza al cuestionamiento de la causal de despido, lo que cuenta con una acción ordinaria para resolver su legalidad, la que también fue ejercida en estos autos.

Así, se rechazará íntegramente la acción principal de tutela laboral, por la insuficiente formulación de los hechos que configurarían la vulneración de los derechos invocados.

NOVENO: A mayor abundamiento, la evidencia vívida e inmediata, que es la confesional y testimonial del actor, sólo permite dar por acreditado que Víctor Saavedra era jefe de obra en Vespucio y ubicó al demandante en un terreno contiguo a realizar su función como soldador, agregando el testigo referido que no sabía si existía otro lugar destinado como taller de soldadura y que Víctor Saavedra le dijo al testigo que –por su función– no era necesario tanto contacto con el soldador, suponiendo que a los demás trabajadores les dijo lo mismo. Lo anterior no resulta suficiente para configurar el acoso laboral alegado, pues no se probaron conductas de hostigamiento o agresión reiteradas que hayan producido el menoscabo, maltrato o la humillación del demandante, o que afecten negativamente su situación laboral. Finalmente, la documental del actor únicamente acredita que éste envió correo electrónico al absolvente del empleador en que le informaba que estaba con licencia por estrés con fecha 13 de junio de 2024.

No se dará mérito probatorio a lo declarado por el actor al absolver posiciones, en lo relativo a que compañeros de trabajo de otras obras de la demandada se enteraron de la investigación en su contra, pues no es corroborado por ninguna otra prueba, no siendo siquiera citados como testigos esos compañeros referidos por el actor en su declaración, Claudio, administrador de

obra Eyzaguirre, fue referido, doña Carmen Lorca también, o Luis Castillo, ninguno de ellos vino a declarar.

La demandada, por su parte, allegó las investigaciones por acoso tanto del actor como en contra de éste, además de sus comprobantes de remisión a la Inspección del Trabajo, instrumentos que descartaron la existencia de los ilícitos laborales investigados, además de allegar la licencia médica del actor iniciada el 10 de junio de 2024, por 21 días, la que tiene carácter común.

Así, lo acreditado no alcanza para establecer –ni siquiera a nivel indiciario– lo siguiente: i) que la conducta de la demandada haya afectado la integridad física y psíquica del actor; ii) ni menos que se configurara el acoso laboral alegado; iii) que la demandada haya divulgado a terceros aspectos personales del actor que lo menoscaben o, derechamente, lo difamen frente al resto de los trabajadores; y iv) que el despido del actor haya sido arbitrario, abusivo o ignominioso, más allá de impugnarse la procedencia de la causal invocada.

En las condiciones anotadas, tampoco se acreditaron indicios suficientes de la vulneración de derechos alegada, razón adicional para concluir el rechazo de la acción principal de tutela laboral y –con ello– de la indemnización del daño moral consecuencial, pues se funda en esta misma circunstancia.

DÉCIMO: Que, respecto a la demanda subsidiaria de despido injustificado, lo cierto es que la causal de despido esgrimida que es el Nº 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, no recibe aplicación, atendido que el contrato de trabajo del actor ha sido calificado como indefinido, según se concluyó en el motivo SEXTO anterior.

Así, forzoso resulta concluir que la demanda subsidiaria debe ser acogida, declarando el despido del actor como injustificado y ordenar el pago de las indemnizaciones y recargo establecidos en el inciso 4º del artículo 162, inciso 2º del artículo 163 y letra b) del artículo 168, todos del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: Que, en cuanto al feriado legal, la demandada alegó que ya había sido pagado al actor, mas no incorporó ningún antecedente que lo compruebe, por lo que deberá darse lugar a la petición en los términos solicitados.

DUODÉCIMO: Que en cuanto a la última remuneración percibida por el actor, de las liquidaciones de sueldo allegadas por ambas partes respecto a los últimos 3 meses laborados íntegramente por éste, que corresponden a abril, mayo y julio de 2024, aparece que percibía remuneración mixta, siendo el promedio de

los estipendios habituales y permanentes, que son sueldo base, gratificación, bono ajuste y asignaciones de colación y movilización, una cifra superior a la reivindicada en la demanda, que es $991.262, por lo que deberá estarse a esta última cifra a fin de no incurrir en *ultra petita.*

DÉCIMO TERCERO: Que, respecto a la unidad económica, la demanda es tremendamente escueta, alegando la unidad del mando, representante legal y domicilio, aunque sin indicar quién ni dónde lo ejercía, además de postular que la demandada INMOBILIARIA CENIT LIMITADA ejerce el control corporativo de la demandada CONSTRUCTORA AP SPA.

En tales condiciones, se constata nuevamente la imprecisión e insuficiencia fáctica del libelo, pues no se ha llenado de contenido la unidad de mando, representación y domicilio entre las demandadas que se alega, prácticamente los únicos elementos que sirven para acreditar la dirección laboral común; en tanto la existencia de control corporativo entre las demandadas si bien es suficiente como descripción fáctica, no alcanza para configurar la unidad de empleador pedida, pues la norma expresamente aplicable, que es el inciso 5° del artículo 3 del Código del Trabajo, contempla esa hipótesis como insuficiente.

Así, constatándose que el libelo no expresa de manera clara y circunstanciada los antecedentes fácticos que permitirían acoger su petición, se incumple nuevamente lo dispuesto en el N° 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, debiendo rechazarse la demanda por falta de suficiencia en su formulación, pues los *déficits* indicados no pueden ser soslayados ni corregidos por el tribunal sin incurrir en *extra petita.*

DÉCIMO CUARTO: A mayor abundamiento, a pesar de estar mal formulada la unidad económica, de ser insuficiente su formulación, cabe tener presente que con la publicación de la Ley N° 20760, con fecha 09 de julio de 2014, fue introducida -entre otras- la siguiente modificación al artículo 3° incisos 4° y 5° del Código del Trabajo:

> *"Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran 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 la participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”.

Por otra parte, se dejará asentado que el concepto “dirección laboral común”, elemento tipificante de la unidad de empleador, es omnicomprensivo de dos realidades propias de la potestad jurídica de mando de éste. La primera dice relación con las cuestiones inherentes a lo que podría llamarse el estatuto contractual del trabajador, restringido a cuestiones administrativas como decisiones de contratación y despidos, reemplazos, permisos, ejercicio de la potestad disciplinaria, organización de su descanso anual y diario, pago de remuneraciones, pago de cotizaciones y cuestiones administrativas generales, decisiones de capacitación, también, entre otras. La segunda dimensión en la que se manifiesta la dirección laboral común es en aspectos relacionados con los procesos de trabajo y alcanza a la ejecución misma de éste, a las cuestiones operativas y que tiene que ver con aprovechar, en definitiva, el trabajo humano contratado por otra empresa, para beneficio de quien no es parte de esa relación laboral.

DÉCIMO QUINTO: Desde el punto de vista fáctico, sólo se rindió el informe de la Dirección del Trabajo, que es el oficio del demandante, el cual permite establecer que las demandadas comparten domicilio, en calle Manuel Barros Borgoño N° 386, de la comuna de Providencia y su representante legal es el mismo, don Juan Pinto Poehl, además de no tener el mismo código de actividad económica. Del mismo instrumento aparece que el mencionado representante legal es socio de la demandada INMOBILIARIA CENIT LIMITADA.

Los hechos asentados no resultan suficientes para tener por acreditado que las demandadas hayan aprovechado conjuntamente de la gestión y/o administración laboral del contrato de trabajo del demandante con la demandada CONSTRUCTORA AP SPA. A mayor abundamiento, la evidencia no permite siquiera tener por concurrente la existencia de un controlador común o que las demandadas presenten similitud o complementariedad entre los productos o servicios que elaboren o presten.

Así, lo acreditado resulta insuficiente para configurar el elemento tipificante, que es la dirección laboral común, de la unidad económica, por cuanto no se acreditó por medio de prueba legal que las demandadas hayan ordenado y/o

supervisado indistintamente la ejecución del trabajo del demandante para su beneficio, ni que administraran conjuntamente la relación laboral de éste, máxime si tampoco concurren indicios tales como el control corporativo entre ellas ni la similitud o complementariedad de sus actividades.

En las condiciones anotadas, la demanda por declaración de único empleador en los términos del artículo 3 inciso 4º del Código del Trabajo deberá rechazarse.

DÉCIMO SEXTO: Que la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba no mencionados expresamente en los considerandos del fallo, toda vez que su alcance probatorio no altera el establecimiento de los hechos y lo que se resolverá, en definitiva.

En particular, el tribunal deja constancia que no generó convicción lo declarado por el testigo del demandante señor González, en lo relativo a que Víctor Saavedra le haya dicho a los demás trabajadores que no le hablaran al actor, pues la pregunta fue formulada en forma inductiva en el interrogatorio, ya había dicho el testigo, lo digo anteriormente, que es lo que el creía, eso es lo primero que dice, después responde a una pregunta inductiva, diciendo “si”. La pregunta fue formulada en forma inductiva en el interrogatorio, y por eso mismo, este juez le pidió al testigo varias veces que llenara de contenido sus expresiones para describir la relación del demandante con el referido personero de la demandada, el señor Victor Saavedra. (las expresiones son “se llevaban mal”, “no lo quería”, “le tenía rechazo” o “que lo aisló”). Este tribunal, luego de varias veces, la última le preguntó específicamente si eso que el describía, como mala relación entre el demandante y el señor Saavedra, lo constituía algo más que el hecho de haberlo trasladado al sitio del lado a trabajar, respondiendo el testigo, en definitiva, que “no”, o sea, no había más antecedentes que el hecho puro y duro de haberlo trasladado al recinto contiguo a trabajar en su función de soldador.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, atendido que ninguna de las partes resultará completamente vencida, cada cual pagará sus costas.

Por estas consideraciones y de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1, 4 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y artículos 1, 2, 5, 7 a 11, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 459 y 485 a 495, todos del Código del Trabajo; **se resuelve:**

I.- Que **se rechaza la denuncia de tutela laboral** deducida por VÍCTOR HUGO SAZO RETAMAL en contra de su ex empleadora CONSTRUCTORA AP SPA (hoy CONSTRUCTORA LEBEN SPA, ambos ya individualizados.

II.- Que **se acoge la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones** entre las mismas partes, ordenando a la demandada pagarle al demandante las siguientes cantidades de dinero:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo por $991.262;
2. Indemnización de los años de servicio, que son 2, equivalentes a $1.982.524;
3. Recargo legal del 50% de la indemnización anterior ascendente a $991.262; y
4. Feriado legal adeudado por $693.884.

III.- Que, asimismo, **se rechaza íntegramente la demanda interpuesta por el demandante en contra de INMOBILIARIA CENIT**, especialmente en lo relativo a declarar la unidad de empleador con la otra demandada.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día y, en caso contrario, dése inicio a su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo. En la misma oportunidad, devuélvanse los documentos custodiados a las partes que lo soliciten.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

R.I.T. T-2263-2024.-

R.U.C. 24-4-0599821-8.-

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

BNXCBBTFTRS

A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Fabiola Elena Villalón Gallardo
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Tres de septiembre de dos mil veinticinco
12:34 UTC-4