

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: L002 Tutela laboral, ART. 19 CPR.

DENUNCIANTES: [REDACTED].

DENUNCIADA PRINCIPAL: ABENGOA CHILE S.A.

DENUNCIADAS SOLIDARIAS: TRANSELEC HOLDING RENTAS LTDA. Y
TRANSELEC S.A.

RIT: T-505-2024

RUC: 24- 4-0575057-7

_____/

Antofagasta, veinte de febrero de dos mil veintiséis.

PRIMERO: Que, comparece YANGTSE-KIANG KONG CAMACHO, abogada, cédula nacional de identidad N°15.679.170-9, actuando en nombre y representación de [REDACTED]

[REDACTED], e interpone tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones de indemnizaciones en contra de la empresa **ABENGOA CHILE S.A.**, RUT 96.521.440-2, representada legalmente por don YOVANI ANDRÉS JIMÉNEZ ROJO, ambos con domicilio en Las Araucarias N°9130, comuna de Quilicura, Región Metropolitana, y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el Art.183-A del Código del Trabajo o en subsidio, para el evento que no se dé a lugar a la solidaridad de conformidad con lo dispuesto en el Art.183-D del mismo Código, en contra de la empresa **TRANSELEC HOLDINGS RENTAS LIMITADA**, RUT 76.560.200-9, representada legalmente por don ANDRÉS KUHLMANN JAHN, ambos con domicilio en Av. Orinoco N°90, piso 14, Las Condes, Santiago y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el



Art.183-A del CT o en subsidio, para el improbable caso que no se de a lugar a la solidaridad, en virtud de lo dispuesto en el Art.183-D del mismo Código, en contra de **TRANSELEC S.A.**, RUT 76.555.400-4 representada legalmente por don ANDRÉS KUHLMANN JAHN, con domicilio en Av. Orinoco N°90, piso 14, Las Condes, Santiago, en base de los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

Los demandantes, todos de nacionalidad peruana fueron reclutados en Perú mediante engaños, ofreciéndoles un sueldo atractivo, regularización migratoria con visa de trabajo y una indemnización adicional de un sueldo al término de la faena, para ejecutar labores de montaje y línea en el proyecto "Nueva Subestación Parinas 500/220 kV y nueva línea 2x500 kV Parinas-Likanantai" de propiedad de Transelec en la Región de Antofagasta.

Sin embargo, una vez en Chile, se enfrentaron a condiciones laborales precarias e inhumanas que derivaron en una paralización de faenas al amparo del artículo 184 bis del Código del Trabajo, la que fue respondida por el empleador con un despido verbal y vejatorio en abierta represalia.

La relación laboral se inició entre el 6 y 10 de enero de 2024. Todos se desempeñaron como maestros de primera o segunda en montaje y línea, con una jornada pactada de 6 días de trabajo por 1 de descanso (lunes a viernes de 8:00 a 17:00 y sábados de 8:00 a 13:00), pero que en la práctica se extendía más allá de lo legal sin pago de horas extras, llegando hasta las 22:00 horas.

En ese contexto afirma, se les obligaba a permanecer en el campamento incluso en días de descanso, sin poder bajar a la ciudad, pese a no tener familiares o amigos en Chile. El campamento carecía de condiciones mínimas de habitabilidad: baños y duchas inadecuados, presencia de insectos, sin lugares para comprar alimentos o artículos de aseo, y sin lavandería. La alimentación era insuficiente, de mala calidad y en ocasiones en estado de descomposición, lo que provocó enfermedades estomacales, y la asistencia médica les era negada bajo el pretexto de que los paramédicos solo eran para rescates.

Agravando lo anterior, dice que los trabajadores fueron ingresados a Chile con visa de turista que no los habilitaba para trabajar, generándoles constante angustia y temor a ser detenidos y deportados, pese a la promesa de regularización.



Durante la relación laboral, denunciaron estas situaciones ante el empleador, obteniendo solo promesas incumplidas. El 1 de marzo de 2024, ante la falta de respuesta y la exposición a riesgos graves e inminentes para su vida y salud (alimentos en mal estado, falta de descanso, condiciones insalubres), ejercieron el derecho a paralizar faenas conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Durante la paralización, personal de la empresa tomó lista de los trabajadores en actitud amenazante, conformando una "lista negra". Solo 20 trabajadores se mantuvieron en la paralización, siendo persuadidos los demás mediante amenazas de despido y rebaja de remuneraciones.

Esa misma noche, por instrucción de la empresa, los 20 trabajadores fueron trasladados a un hostel en Antofagasta. Al día siguiente, 2 de marzo de 2024, personal de la empresa concurrió al hostel para informarles verbalmente su despido por "abandono laboral", obligándolos a firmar una carta cuyo contenido no pudieron revisar. Posteriormente, sus pertenencias les fueron entregadas en bolsas de basura dejadas en la puerta del hostel, y fueron instados a retornar a Perú con pasajes comprados por la empresa, sin recibir el pago de sus finiquitos y sin dinero para alimentos durante el viaje, configurándose un trato cruel e inhumano como represalia por haber ejercido el derecho a paralizar.

En cuanto a los fundamentos jurídicos, invocan como derechos fundamentales vulnerados el artículo 19 N.º 1 de la Constitución Política de la República, que asegura la integridad física y psíquica, al haber sido expuestos a condiciones inhumanas que afectaron su salud y generaron angustia, frustración e indefensión.

Asimismo, invocan la garantía de indemnidad consagrada en el inciso 3º del artículo 485 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 184 bis del mismo cuerpo legal, argumentando que el despido constituyó una represalia directa por haber ejercido su derecho a paralizar faenas ante condiciones de riesgo. Citan jurisprudencia de la Corte Suprema Rol 135534/2020, que unifica el criterio en orden a que la garantía de indemnidad ampara a los trabajadores que ejercen el derecho consagrado en el artículo 184 bis, señalando que el despido no puede constituir un acto de represalia y que los trabajadores no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de dichas medidas.



En ese escenario, enumera nueve indicios de vulneración:

- 1) la negativa a respetar los descansos, obligándolos a permanecer en faena; 2) las precarias condiciones laborales, careciendo de servicios básicos y asistencia médica; 3) la ilegalidad de la situación migratoria, al no contar con autorización para trabajar; 4) la separación de funciones el 1 de marzo de 2024, anotándolos en una lista negra; 5) la compra de pasajes de retorno sin previo pago de finiquito; 6) la entrega de pertenencias personales en bolsas de basura; 7) la orden de desalojo del hostel, dejándolos desamparados; 8) el despido verbal por supuesto abandono de deberes, en represalia; y 9) el traslado intempestivo a Perú sin pago ni dinero para alimentos.

En cuanto al régimen de subcontratación, afirman que durante toda la relación prestaron servicios para Abengoa Chile S.A. en el marco del contrato que esta mantenía con Transelec Holdings Rentas Ltda. y Transelec S.A., dueñas de la obra, por lo que demandan solidariamente a estas últimas en virtud de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

En cuanto a las prestaciones e indemnizaciones demandadas, dice que considerando que los trabajadores gozaban de estabilidad laboral hasta el 7 de abril de 2024 y que el empleador puso término anticipado e injustificado a la relación laboral el 2 de marzo de 2024, vulnerando lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil -que establece que todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes-, dicho incumplimiento contractual genera la obligación de indemnizar los perjuicios irrogados, conforme al artículo 1556 del mismo cuerpo legal, el cual comprende el lucro cesante, concepto plenamente aceptado por la jurisprudencia laboral.

En consecuencia, se demanda el pago de las siguientes prestaciones (en base a detalle por cada trabajador que se da por reproducido por economía procesal): horas extraordinarias; feriado legal proporcional; indemnización por lucro cesante correspondiente a los 35 días restantes del contrato; y una indemnización de \$50.000.000 por daño moral, destinada a reparar las aflicciones y pesares derivados del maltrato laboral y las condiciones de trabajo.

Conforma a todo lo expresado, pide se acoja su denuncia de tutela con ocasión del despido, y se ordene el pago de la indemnización especial de la tutela laboral de conformidad al



inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo más las prestaciones e indemnizaciones referidas por cada denunciante, todo con reajustes e intereses legales y las costas de la causa.

En subsidio, para el evento de que sea desestimada la denuncia de tutela laboral, se solicita que se declare el despido como indebido, por cuanto este se verificó de manera verbal el día 2 de marzo de 2024, invocándose por el encargado de la empresa la causal de "abandono laboral", sin que mediara comunicación escrita que diera cumplimiento a las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Se hace presente que el empleador se encontraba obligado a informar por escrito la causal de despido y los fundamentos que la configuran, lo que no ocurrió, pues la única comunicación que recibieron los trabajadores fue verbal, en un clima hostil y mediante expresiones escuetas, sin que se les permitiera revisar el contenido de la carta, la que les fue ocultada. Dicha situación, sumada a que los trabajadores, por carecer de red de apoyo en Chile y ante la necesidad imperiosa de retornar a su país de origen al día siguiente del despido, nunca pudieron tomar conocimiento efectivo de los fundamentos de la desvinculación, lo que los ha dejado en total estado de indefensión.

Por consiguiente, al no haberse cumplido las exigencias legales ni existir una fundamentación adecuada, el despido deviene en totalmente injustificado.

En ese entendido, pide la declaración del despido como indebido y se ordene el pago de las indemnizaciones y prestaciones que se detallan por cada trabajador migrante, con reajustes, interés y costas.

SEGUNDO: Que, contesta la denuncia y demanda en subsidio por despido indebido **ABENGOA CHILE S.A.**, a través del abogado Sr. JUAN FRANCISCO READY ANANÍAS solicitando su íntegro rechazo con costas, negando categóricamente todos los hechos expuestos por los actores.

Su defensa se estructura en los siguientes fundamentos referidos a la ineffectividad de las afirmaciones expuestas en la demanda:

Explica que, ante la escasez de mano de obra especializada en Chile, se contactó a un supervisor peruano,



[REDACTED] para reclutar personal en Perú. Se realizó un proceso de selección y verificación de antecedentes, e incluso una trabajadora de Abengoa viajó a Lima para reunirse con los postulantes, informándoles sobre el proyecto, condiciones de sueldo, beneficios y el lugar de hospedaje. Además, se les tomaron exámenes preocupacionales en Lima.

Afirma que se contrató a abogados especializados para tramitar una "Autorización de Trabajo con Residencia Transitoria", un permiso especial por 90 días prorrogable. Si bien los trabajadores ingresaron con Tarjeta Única Migratoria la condición de "vacaciones" ya que el proceso para conseguir la visa no es instantáneo y esta era la única forma de poder contratarlos en Chile, pero ingresaban con una carta de invitación firmada por el representante legal de la empresa autorizada ante Notario, invitándolos a evaluar opciones de negocio con Abengoa Chile dada su experiencia en el tendido de líneas de alta tensión y, una vez obtenida la autorización en un máximo de 5 días, suscribían el contrato de trabajo a plazo fijo. Por tanto, sostiene que siempre estuvieron en situación regular.

Relata que se cumplía a cabalidad la jornada pactada de 6x1, y que los trabajadores eran trasladados a Antofagasta en sus días de descanso, donde la empresa les proporcionaba alojamiento, alimentación y servicio de lavandería, negando que se les impidiera descansar.

En cuanto a horas extras, reconoce que en ocasiones era necesario trabajarlas, pero afirma que siempre fueron pagadas conforme a la ley, existiendo los respectivos pactos de horas extraordinarias, y opone la excepción de pago, objetando además la falta de especificación de los períodos en la demanda.

Describe que el campamento cumplía con todas las exigencias legales, contaba con un quiosco para compras, y que la ropa era lavada por cuenta de la empresa. Destaca que el 5 de junio de 2024 se realizó una fiscalización por la Dirección del Trabajo y la Seremi de Salud que no arrojó incumplimientos. Sobre la alimentación, puntualiza que el servicio era el mismo para los 1.300 trabajadores del proyecto, y que al personal de línea se les mejoró la ración, resultando inverosímil que la comida estuviera en descomposición para todos ellos.



En ese escenario, explica que el 1 de marzo de 2024, 110 trabajadores paralizaron labores en bodega aduciendo diferencias en el pago de horas extras de febrero, no por razones de seguridad.

La empresa ante ese evento ofreció pagar lo eventualmente adeudado a más tardar el 8 de marzo, ofrecimiento aceptado por 90 trabajadores que depusieron la paralización, mientras que 20 se negaron a retomar funciones, incurriendo en abandono de trabajo.

Por esa razón, se procedió a despedirlos por la causal del artículo 160 N°4 letra b) del Código del Trabajo, dejándose constancia en la Dirección del Trabajo. Afirma que los trabajadores fueron trasladados al hostel y se les compraron pasajes de retorno, y que las pertenencias se entregaron en bolsas para que pudieran guardarlas, negando el trato humillante.

En cuanto al fondo de la tutela, Abengoa argumenta que no existe vulneración a la garantía de indemnidad, pues las hipótesis del artículo 485 se refieren a represalias por acciones judiciales o fiscalización de la Dirección del Trabajo, no por una paralización ilegal como la ocurrida.

Tampoco existe vulneración a la integridad física o psíquica, por no ser efectivas las condiciones denunciadas. Afirma que no hay indicios suficientes, desvirtuando uno a uno los señalados por los actores: el descanso sí se respetaba, las condiciones no eran precarias, la situación migratoria era regular, la separación de funciones obedeció a un despido justificado, la entrega de pertenencias en bolsas fue una medida para que pudieran guardar sus cosas, y el traslado a Perú fue con pasajes pagados por la empresa.

Respecto a las prestaciones, rechaza el lucro cesante por tratarse de un perjuicio hipotético y eventual, citando jurisprudencia que señala que el lucro cesante no puede basarse en la mera expectativa de mantener el empleo, sino en la pérdida de una ganancia cierta.

Se opone también al daño moral por falta de nexo causal entre la conducta de la empresa y el supuesto daño, y por ser incompatible con la indemnización de tutela, además de exigir su acreditación efectiva conforme a las reglas generales del onus probandi.



Finalmente, en la contestación de la demanda subsidiaria, reitera la justificación del despido en la causal de abandono de trabajo y reproduce íntegramente sus argumentos.

Pide en definitiva el rechazo total de la denuncia y demanda en subsidio, con costas.

TERCERO: Que, contestan la denuncia y demanda en subsidio las demandadas solidarias, conforme a los siguientes fundamentos:

CONTESTACIÓN DE TRANSELEC S.A.:

Por su parte, la señalada demandada contesta la demanda pidiendo su rechazo, con costas, fundando su defensa, primeramente, en la falta de legitimación pasiva, por cuanto resulta improcedente extender la responsabilidad solidaria al procedimiento de tutela laboral. Invoca al efecto el artículo 183-B del Código del Trabajo, que limita la responsabilidad de la empresa principal a las obligaciones laborales y previsionales de dar -esto es, pago de remuneraciones, cotizaciones e indemnizaciones legales por término de contrato-, sosteniendo, con respaldo jurisprudencial, que dicha responsabilidad no se extiende a la indemnización sancionatoria prevista en el artículo 489 del mismo cuerpo legal, por tratarse de una sanción derivada del quebrantamiento de derechos fundamentales -obligación de no hacer-, la cual es propia y exclusiva del empleador directo. Aduce que la empresa principal no puede ni debe intervenir en la esfera de dirección del contratista, conforme al inciso segundo del artículo 183-A, y que los mecanismos de información y retención del artículo 183-C no permiten controlar el respeto de los derechos fundamentales, concluyendo que las normas de subcontratación no resultan aplicables al procedimiento de tutela laboral respecto de la empresa principal.

A continuación, alega la falta de imputación de conductas concretas, señalando que la demanda no indica cuál es la conducta vulneratoria específica que se le atribuye a Transelec S.A., limitándose a mencionarla como mandante sin precisar hecho vulneratorio alguno.

Para el improbable caso de que se determine su responsabilidad, solicita que esta sea declarada como subsidiaria y no solidaria, en virtud del artículo 183-D, por haber hecho uso constante de los mecanismos de información y



retención mediante formularios F-30, extremo que se reserva acreditar en la etapa procesal correspondiente.

Finalmente, en cuanto a las prestaciones y daños reclamados, niega que le consten los hechos relativos a la relación laboral y al despido, adhiriendo a los argumentos de la demandada principal en orden a la justificación del despido por abandono de trabajo. Respecto del lucro cesante, lo considera improcedente por tratarse de un perjuicio eventual e incompatible con los contratos por obra o faena, citando el artículo 5 de la Ley N°21.122 y jurisprudencia uniforme. En relación con el daño moral, lo objeta por resultar incompatible con la indemnización de tutela laboral -configurándose una doble indemnización- y por falta de acreditación de su certeza y nexo causal. Agrega, además, que los actores habrían renunciado al daño moral al demandarlo en forma subsidiaria, conforme al inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, que establece que, si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones, y una de ellas es la de tutela, deben ejercerse conjuntamente, importando su renuncia el no ejercicio en la forma señalada.

En el otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado pidiendo su rechazo, para lo que reitera los mismos argumentos sobre haber sido justificadamente despedidos los demandantes.

CONTESTACIÓN DE TRANSELEC HOLDINGS RENTAS LTDA.:

La demandada solidaria/subsidiaria Transelec Holdings Rentas Ltda. presenta una contestación sustancialmente idéntica a la de Transelec S.A., reproduciendo los mismos argumentos de defensa, los que se dan por reproducidos por economía procesal, pidiendo en consecuencia también el rechazo de las acciones dirigidas en su contra con condena en costas.

CUARTO: Que, se llamó a las partes a conciliación y aquello no prosperó. Se celebraron las audiencias preparatorias y de juicio, ofreciéndose y rindiéndose la siguiente prueba en aquellas (se reproduce en letra más pequeña por su gran cantidad):

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

Prueba documental: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Documentos contenidos a folio 99).



1. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024.
2. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 10 de enero de 2024
3. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024.
4. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 09 de enero de 2024.
5. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024.
6. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 07 de enero de 2024. (Se desiste).
7. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 08 de abril de 2024.
8. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024.
9. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024.
10. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 10 de enero de 2024.
11. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024.
12. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 06 de enero de 2024. (Se desiste).
13. Contrato de trabajo de [REDACTED] de fecha 07 de enero de 2024.
14. (30) Fotocapturas de WhatsApp entre doña [REDACTED]
15. Liquidaciones de sueldo del trabajador [REDACTED] de fecha enero y febrero de 2024.
16. Liquidación de sueldo del trabajador [REDACTED] de fecha febrero de 2024. (Se desiste).
17. Liquidación de sueldo del trabajador [REDACTED] de fecha febrero de 2024.
18. O Liquidación de sueldo del trabajador [REDACTED] de fecha enero y febrero de 2024,
19. Liquidación de sueldo del trabajador [REDACTED], de fecha enero y febrero de 2024. (Se desiste).
20. Liquidación de sueldo del trabajador [REDACTED], de fecha febrero de 2024. (Se desiste).
21. Liquidación de sueldo del trabajador [REDACTED], de fecha enero y febrero de 2024. (Se desiste).
22. Carta de invitación remitida a [REDACTED]
23. Solicitud de fiscalización y denuncia por vulneración de derechos fundamentales suscrita por la Abogada YANGTSE-KIANG KONG CAMACHO de fecha 12 de marzo del corriente.



24. Correo electrónico en respuesta a la solicitud de fiscalización enviado por don Fabián Javier Ovando Gallardo de fecha 12 de marzo del corriente.

25. Fotografía donde se aprecia la entrega de los artículos personales de los demandantes.

Confesional: Compareció y declaró ante el Tribunal, el siguiente absolvente: [REDACTED], en representación de la demandada principal, domiciliado en [REDACTED]

No comparece el absolvente en representación de las denunciadas solidarias; se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

El Tribunal resuelve: Se deja su resolución para sentencia definitiva.

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

[REDACTED]

[REDACTED]

Exhibición de documentos:

La parte demandada principal exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir, teniéndose por cumplida la diligencia por parte de la demandada principal y por cumplida parcialmente respecto de la demandada solidaria:

1. Respecto de la demandada principal:

1. Contrato de trabajo y anexos de los demandantes. ("Carpeta 1 Folio 54" folios: 55, 65, 85, "Carpeta 3 Folio 33" folios: 36, 56, "Carpeta 2" Folio 37: 47, 57, 35, 44, 54, 64, 74, "Carpeta 4" folio 33: folio 36).

2. Carta de oferta de trabajo enviada a cada uno de los trabajadores demandantes previo al inicio de la relación laboral. (Folio 148).

3. Permisos de trabajo de cada uno de los demandantes. ("Carpeta 1 Folio 54" folios: 55, 65, 85, "Carpeta 3 Folio 33" folios: 36, 56, "Carpeta 2" Folio 37: 47, 57, 35, 44, 54, 64, 74, "Carpeta 4" folio 33: folio 36).

4. Liquidaciones de sueldo de los actores de toda la relación laboral con sus respectivos comprobantes de pago. (Folio 57, 67, 77 y 79: 87 y 89, 38 y 40, 48 y 50, 58 y 60, 39 y 41; 51 y 49; 59 y 61; 37 y 39; 46 y 48; 56 y 58; 66 y 68; 38 y 40).

5. Certificados de cotizaciones y planillas de pago de cotizaciones de los demandantes. (Folio 56, 66, 76, 86, 37, 47, 57, 38, 58, 36, 45, 55, 65, 37).

6. Registro de asistencia de los demandantes de autos de toda la relación laboral. (Folio 58, 68, 78, 88, 39, 49, 59, 40, 50, 60, 38, 47, 57, 67, 78, 39).



7. Reglamento de orden de higiene y seguridad vigente al momento de la desvinculación de los trabajadores. (Folio 149).

8. Registro de entrega firmado por todos los demandantes del reglamento de orden de higiene y seguridad. (Folio 63, 73, 83, 34, 44, 54, 35, 45, 55, 65, 42, 52, 62, 72, 34, 44).

9. Carta de despido de cada uno de los demandantes. (Folio 60, 70, 80, 90, 41, 51, 61, 42, 52, 60, 40, 49, 59, 69, 80, 46)).

10. Registro de termino de contrato ante la Inspección del Trabajo de cada uno de los demandantes. (Folio 60, 70, 80, 90, 41, 51, 61, 42, 52, 60, 40, 49, 59, 69, 80, 46)).

11. Comprobante de envío de carta certificada de la comunicación de termino de contrato enviada por correo de Chile. (Folio 60, 70, 80, 90, 41, 51, 61, 42, 52, 60, 40, 49, 59, 69, 80, 46)).

12. Minuta de alimentación y resolución sanitaria de autorización de entrega y mantención de alimentos al interior de las faenas. (Folio 150).

13. Protocolo o documento que acredite la asignación de hospedaje de cada demandante. (Folio 151).

14. Contratos civiles y comerciales y órdenes de compra y servicios comprados para el proyecto denominado Nueva Subestación Parinas 500/220K y nueva línea 2x500KV Parinas Likanantal que mantenga a la fecha del despido la demandada principal con los demandados solidarios Transelec Holdings Rentas Limitada y Transelec S.A. (Folio 152).

15. Copia de los pasajes de cada uno de los trabajadores demandantes para retorno de fecha 2 de marzo de 2024. (Folio 153).

16. Registro de entrega de elementos de protección personal para trabajos normales y trabajos en altura. (Folio 156).

17. Registro de entrega de protocolos de seguridad de todos y cada uno de los demandantes. (Folio 156).

18. Registro de charlas de seguridad de todos y cada uno de los demandantes. (Folio 156).

19. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, u F30 toda la relación laboral, con nómina de trabajadores entregados a la demandada solidaria. (Folio 154).

Respecto de los demandados solidarios:

1. Registro de ingresos y salidas de los demandantes a las instalaciones y/o faenas de las demandadas solidarias durante la relación laboral. (No se exhibe, no existe).

2. Contratos, órdenes de compra o acuerdos comerciales celebrados con la demandada principal. (Folio 152).

3. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales o F30, donde conste la nómina de trabajadores demandantes, de todo el periodo laborado. (Folio 154).

Solicitud de apercibimiento:

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto del documento del numeral 1, ordenado exhibir a la parte demandada solidaria.

El Tribunal resuelve:



Atendido al mérito de los argumentos esgrimidos y que constan en audio, no hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo conforme consta en audio.

Oficios:

Se incorpora mediante su lectura efectuada en audiencia el oficio Servicio Nacional de Migraciones (Folio 140) Policía de Investigaciones de Chile (Folio 135) y PREVIRED (Folio 138) recepcionados y que informan al tenor de lo solicitado.

Prueba innominada:

Se incorpora mediante su exhibición efectuada en audiencia de tres videos.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA PRINCIPAL
ABENGOA CHILE S.A:

Documental:

1. Respecto al [REDACTED]

1.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 55)

1.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 56)

1.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 57)

1.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 58)

1.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 59)

1.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024, ante la Dirección del Trabajo. (folio 60)

1.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 61)

1.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 62)

1.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 63)

1.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 64)

2. Respecto al [REDACTED]

2.1. Contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 22 de enero de 2024. (folio 65)

2.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 66)

2.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 67)



2.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 68)

2.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 69)

2.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024 ante la Dirección del Trabajo. (folio 70)

2.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 71)

2.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 72)

2.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 73)

2.10. acto de horas Extraordinarias de fecha 10 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 74)

3. Respecto al [REDACTED]

3.1. Contrato de trabajo de fecha 9 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 22 de enero de 2024. (folio 75)

3.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 76)

3.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 77)

3.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 78)

3.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 79)

3.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024 ante la Dirección del Trabajo. (folio 80)

3.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 81)

3.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 82)

3.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 83)

3.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 9 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 84)

4. Respecto al [REDACTED]

4.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 23 de enero de 2024. (folio 85)

4.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 86)



4.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 87)

4.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 88)

4.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 89)

4.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024, ante la Dirección del Trabajo. (folio 90)

4.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 91)

4.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 91)

4.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 34)

4.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 35)

5. Respecto al [REDACTED]

5.1. Contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 22 de enero de 2024. (folio 36)

5.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 37)

5.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 38)

5.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 39)

5.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 40)

5.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024 ante Dirección del Trabajo. (folio 41)

5.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 42)

5.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 43)

5.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 44)

5.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 10 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 45)

6. Respecto al [REDACTED]

6.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 46)



6.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 47)

6.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 48)

6.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 49)

6.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 50)

6.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 51)

6.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 52)

6.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 53)

6.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 54)

6.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 55)

7. Respecto al [REDACTED]

7.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 22 de enero de 2024. (folio 56)

7.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 57)

7.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 58)

7.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 59)

7.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 60)

7.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 53)

7.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 53)

7.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 34)

7.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 35)

7.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 8 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 36)

8. Respecto al [REDACTED]



8.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 17 de enero de 2024. (folio 37)

8.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 38)

8.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 39)

8.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 40)

8.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 41)

8.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 42)

8.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 43)

8.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 44)

8.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 45)

8.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 7 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 46)

9. Respecto al [REDACTED]

9.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 19 de enero de 2024. (folio 47)

9.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 48)

9.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 49)

9.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 50)

9.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 51)

9.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 52)

9.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 53)

9.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 54)

9.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 55)

9.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 56)



10. Respecto al [REDACTED]

10.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 57)

10.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 58)

10.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 59)

10.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 60)

10.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 61)

10.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 62)

10.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 63)

10.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 64)

10.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 65)

10.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 34)

11. Respecto al [REDACTED]

11.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 35)

11.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 36)

11.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 37)

11.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 38)

11.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 39)

11.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 40)

11.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 41)

11.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 75)

11.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 42)



11.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 43)

12. Respecto al [REDACTED]

12.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 44)

12.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 45)

12.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 46)

12.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 47)

12.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 48)

12.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 49)

12.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 50)

12.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo.51

12.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 52)

12.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 53)

13. Respecto al [REDACTED]

13.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 54)

13.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 55)

13.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 56)

13.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 57)

13.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 58)

13.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 59)

13.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 60)

13.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 61)

13.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 62)



13.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 63)

14. Respecto al [REDACTED]

14.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 64)

14.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 65)

14.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 66)

14.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 67)

14.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 68)

14.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 69)

14.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 70)

14.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 71)

14.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 72)

14.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 73)

15. Respecto al [REDACTED]

15.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 74)

15.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 76)

15.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 77)

15.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 78)

15.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 79)

15.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 80)

15.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 81)

15.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 82)



15.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 34)

15.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 35)

16. Respecto al [REDACTED]

16.1. Contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2024 suscrito entre las partes junto a autorización de trabajo con permanencia transitoria de fecha 18 de enero de 2024. (folio 36)

16.2. Certificado de cotizaciones de los meses enero, febrero y marzo de 2024. (folio 37)

16.3. Liquidaciones de remuneración del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 38)

16.4. Registro de asistencia del periodo enero, febrero y marzo de 2024. (folio 39)

16.5. Comprobantes de pago de remuneraciones. (folio 40)

16.6. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2024 junto a constancia laboral para empleadores de fecha 12 de marzo de 2024. (folio 41)

16.7. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 7 de marzo de 2024. (folio 42)

16.8. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 2 de marzo de 2024, respecto a paralización ante Dirección del Trabajo. (folio 43)

16.9. Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de elementos de protección personal y Obligación de informar riesgos laborales, todos suscritos por el actor. (folio 44)

16.10. Pacto de horas Extraordinarias de fecha 6 enero de 2024, suscrito entre mi representada y el demandante. (folio 45)

17. Respecto a todos los denunciantes:

17.1. Denuncia interpuesta ante la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta. (folio 46)

17.2. Acta inicio de fiscalización de fecha 05 de junio de 2024, por parte de Inspección Provincial de Antofagasta. (folio 47)

17.3. Declaración de cronología por fiscalización por parte de Jefe Administrativo y RRLL de fecha 5 de junio de 2024. (folio 48)

17.4. Plan de emergencia de Abengoa Chile S.A. junto a registro de reunión y/o capacitación, de fecha 27 de febrero de 2024. (folio 49)

17.5. Registro de asistencia de reunión y/o capacitación de difusión Matriz IPER LAT 2X500Kv de fecha 20 de enero de 2024. (folio 50)

17.6. Convenio Colectivo Trabajo Abengoa Chile y Sindicato Inter empresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y otros "SINTEC-CHILE". (folio 51)

17.7. Set de fotografías de Campamento de Vivienda de empresa Abengoa Chile S.A. para proyecto Nueva Subestación Parinas 500/22kV y Nueva Línea 2x5000 kV Parinas-likatantai. (folio 52)





QUINTO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo establece que el procedimiento de tutela laboral procede cuando, en el ejercicio de las facultades del empleador, se afecten los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el artículo 19, números 1, 4, 5, 6, 12 y 16 de la Constitución, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. También se aplica a los actos discriminatorios del artículo 2° del Código. Se entiende que tales derechos resultan lesionados cuando el empleador los limita sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

SEXTO: Que, dado que las vulneraciones de derechos fundamentales suelen manifestarse de manera implícita, el artículo 493 del Código del Trabajo contempla una regla especial de prueba: si de los antecedentes se desprenden indicios suficientes de vulneración, corresponde al denunciado explicar los fundamentos y la proporcionalidad de sus actos.

La jurisprudencia ha precisado que los indicios son señales o evidencias que revelan un hecho oculto, sin exigir al empleador probar un hecho negativo, sino demostrar que su actuación obedeció a una motivación legítima.

Los indicios deben guardar relación con los derechos fundamentales denunciados como vulnerados; en el caso concreto, el derecho a la integridad psíquica y la garantía de indemnidad.

SEPTIMO: Que, el derecho a la integridad psíquica, consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución y en el artículo 5 de la Convención Americana, es aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta, entendiéndose que el ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. implica la conservación de las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales, así como el trato acorde con la dignidad de la persona.

La garantía de indemnidad a su vez es un derecho de origen legal (inciso tercero del artículo 485), que protege al trabajador contra represalias del empleador por el ejercicio de acciones judiciales, su participación como testigo en las mismas o denuncias ante la Dirección del Trabajo. Para que proceda su tutela se requiere: i) una



actuación del trabajador (judicial, como testigo o por fiscalización); ii) conocimiento del empleador; y iii) una represalia temporalmente próxima. Asimismo, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.012, consagra el derecho del trabajador a interrumpir sus labores ante riesgos graves e inminentes para su vida o salud (*ius resistentiae*), sin que ello pueda ser considerado abandono de funciones ni dar lugar a despido o descuentos. Su inciso cuarto protege al trabajador de cualquier perjuicio derivado de la adopción de estas medidas precisamente a través del procedimiento de tutela laboral.

OCTAVO: Que, cabe referir que siendo la tutela impetrada aquella que dice relación con ocasión del despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral se lesionaron los derechos fundamentales de los trabajadores denunciante en los términos que fueran afirmados.

NOVENO: Que, apreciada la prueba en su conjunto conforme a las reglas de la sana crítica, se configura un entramado indiciario grave, preciso y concordante que permite tener por acreditada, en el estándar del procedimiento de tutela laboral, la vulneración del derecho a la integridad psíquica de los trabajadores demandantes. Para ello, resulta necesario analizar los hechos probados que dan cuenta del contexto de especial vulnerabilidad en que se desenvolvió la relación laboral y las circunstancias que rodearon el despido.

DECIMO: Que, en primer término, debe asentarse que los trabajadores demandantes pertenecían a un colectivo especialmente vulnerable derivado de su condición migratoria precaria, la cual se estructuró sobre la base de un ingreso al país en calidad de turistas. Tal como lo reconocieron los representantes de la empresa, [REDACTED], quienes declararon que los trabajadores ingresaban a Chile por su cuenta como turistas y que luego una empresa externa contratada por la compañía empleadora tramitaba el cambio de estatus migratorio. Dicha situación no solo les impedía realizar otras actividades remuneradas conforme a la legislación migratoria vigente —artículos 106 y 32 de la Ley N.° 21.325, según explicó el abogado don Carlos Pérez como testigo de cargo—, sino que además los colocaba en una posición de absoluta dependencia respecto de la voluntad de la empresa demandada para la regularización de su estatus. Tal hecho resulta corroborado por la propia dinámica de



reclutamiento descrita por los testigos de la demandada principal, en cuanto a que la selección se realizó en Perú – la propia [REDACTED] reconoció haber viajado a Lima la primera semana de diciembre a realizar entrevistas y presentar el proyecto, se les extendió una carta de invitación con condiciones laborales y se les indicó una fecha determinada para entrar al país. Todo lo anterior permite inferir que la empresa diseñó un mecanismo de contratación que, bajo una apariencia de regularidad formal, trasladaba íntegramente a los trabajadores los riesgos y costos de la irregularidad migratoria inicial, aprovechándose además del lapso intermedio en que, careciendo de permiso de trabajo, ya se encontraban bajo su esfera de organización y control mediante el alojamiento proporcionado –según refirió el señor Morales, generando así un desequilibrio estructural que excede con mucho la subordinación laboral ordinaria y configura una hipótesis de utilización instrumental de la condición migratoria por parte de la empresa empleadora.

UNDECIMO: Que, el referido diseño organizativo se complementa con el hecho de que los servicios se prestaban bajo un régimen más bien asimilable a una jornada excepcional o bisemanal según se desprende de las declaraciones de los representantes de la empresa, [REDACTED], al reconocer pernoctación en el campamento dispuesto por la compañía y por la empresa dueña del proyecto. Dicha circunstancia, unida al aislamiento geográfico de la faena –ubicada en un lugar remoto, camino a Taltal [REDACTED] generaba una situación de encierro fáctico que imposibilitaba cualquier tipo de reclamo o consulta laboral autónoma, así como el acceso efectivo a la justicia, puesto que los trabajadores dependían exclusivamente de los medios de transporte proporcionados por la empleadora para desplazarse –según [REDACTED] al señalar que bajaban los viernes y cada quince días los sábados a Antofagasta, al no existir por la propia ubicación locomoción colectiva alguna.

Lo expuesto constituye un indicio de concentración de poder material sobre la persona de los trabajadores que refuerza la hipótesis de desprotección abrupta con el despido y de comunicación formal carente de eficacia real del mismo, como quedó en evidencia con el hecho de que la empresa controlaba incluso el domicilio utilizado para efectos de



notificación. En efecto, [REDACTED] reconoció que todos los contratos consignaban el mismo domicilio, que revisados los mismos correspondía a [REDACTED] el que luego fue modificado en las cartas de despido a [REDACTED] sin anexo alguno, pese a que los trabajadores carecían de residencia estable en el país, según declaró el testigo Vira. Dicho domicilio, entonces, además de ser falaz, impidió una notificación válida del despido, vulnerando así no solo una formalidad legal, sino el núcleo mismo del derecho de defensa frente a una desvinculación arbitraria.

DUODECIMO: Que, luego ha de tenerse presente, que la paralización de labores tuvo como causa el no pago íntegro y oportuno de remuneraciones, circunstancia reconocida por los propios testigos de la demandada [REDACTED] – este último, encargado de remuneraciones, que admitieron un reproceso de pagos tras un reclamo generalizado de los trabajadores peruanos–. El [REDACTED] aclaró como absolvente que se adeudaban estipendios, dado que se les había pagado un valor inferior a lo que se les había prometido percibir en su país de origen cuando fueron reclutados. Tal incumplimiento, que afecta el núcleo esencial de la relación laboral, otorga razonabilidad al reclamo colectivo de modo que la conducta de los trabajadores, lejos de constituir un abandono de funciones, aparece como un reclamo legítimo si se considera la condición de extranjeros de los asalariados, sin redes de apoyo ni ahorros que les permitieran soportar la falta de pago –el trabajador– [REDACTED] declaró que les quedaron debiendo la última quincena y que llevaban un retraso de dos días para no pagar el mes–.

DECIMOTERCERO: Que la empresa despidió únicamente a veinte trabajadores, entre los cuales se encuentran los denunciante –todos peruanos en situación migratoria precaria – de un grupo aproximado de cien que inicialmente participaron en la paralización, según [REDACTED] [REDACTED]. Este despido selectivo, dirigido contra quienes perseveraron en el reclamo, permite inferir un carácter ejemplificador y disciplinario respecto del resto del colectivo migrante, enviando una señal inequívoca de que cualquier manifestación colectiva en defensa de sus derechos sería sancionada y permite inferir que la medida no respondió a una genuina imposibilidad de continuar la relación laboral con los despedidos, sino que fue utilizada como mecanismo



ejemplificador destinado a disciplinar al resto de la dotación de trabajadores migrantes, los cuales habían llegado conjuntamente con los despedidos y también habían participado en la paralización inicial.

La referida paralización, además, motivada por incumplimientos salariales, constituye una acción colectiva amparada por la libertad sindical (art. 19 N°19 CPR, Convenio N°87 OIT) que comprende la facultad de concertarse para la defensa de los intereses comunes. Así, el despido de precisamente quienes persistieron en el reclamo, importa una represalia contra dicha acción, máxime si la empresa adoptó una actitud intimidatoria —"los que no quieran trabajar se van"— como puede observarse en el video grabado en la faena durante la paralización como prueba de cargo y en la utilización de un dirigente sindical de un sindicato interempresa ajeno (no se probó afiliación sindical alguna por la empresa de los trabajadores despedidos) como transmisor de su postura el día del despido [REDACTED] lo posiciona en el despido y además se observa en otro de los videos incorporados como prueba), evidenciando el desprecio por el derecho de concertación.

De otra parte, la empresa, pese a reconocer —por declaración del [REDACTED]— que los despedidos poseían experiencia técnica especializada en líneas de 500 kV no disponible en el mercado nacional, no desplegó gestión alguna para retenerlos. Ello permite descartar una justificación productiva real y refuerza la hipótesis de un despido con finalidad disciplinaria, privilegiando el efecto ejemplificador sobre el colectivo migrante por sobre la pérdida de capital humano.

DECIMOCUARTO: Que, el carácter justificado de la paralización se ve reforzado por el hecho de que los trabajadores migrantes se encontraban en una situación de desconocimiento razonable del ordenamiento laboral chileno, derivado de su reciente ingreso al país, su condición de turistas y la ausencia de arraigo —el abogado Pérez como testigo de cargo declaró que los trabajadores lo contactaron el sábado 6 de enero de 2024 precisamente para evaluar riesgos por tener actividad laboral sin permiso de trabajo—. Ello, si bien no los exime del cumplimiento de la ley —por la ficción del artículo 8° del Código Civil—, sí debe ser considerado al momento de calificar la razonabilidad de su conducta, pues no puede exigírseles el mismo grado de comprensión de las complejidades del sistema de relaciones



laborales chileno que a un trabajador nacional con experiencia en el medio, máxime cuando la propia empresa, consciente de dicha vulnerabilidad normativa, no desplegó una labor informativa suficiente para explicarles los cauces adecuados para canalizar sus reclamos, optando en cambio por una respuesta disciplinaria inmediata. Dicha respuesta incluyó el traslado hacia Antofagasta -bajo control empresarial de los medios de transporte y alojamiento como se deduce de los testimonios de todos los testigos y además se aprecia en los videos incorporados y en el documento 25 de la prueba de la demandante, que da cuenta de la entrega de pertenencias en el hostel-, y, finalmente, el despido efectuado en día sábado, inhábil para acudir a la autoridad administrativa, mediante una carta que no se les permitió leer y cuyo contenido desconocían, según el testimonio del trabajador [REDACTED] -quien declaró que no lo dejaron leer el documento de despido, le dijeron que firmara sin leer-. Todo lo anterior revela una actuación empresarial tendiente a imposibilitar cualquier reacción oportuna por parte de los afectados, como efectivamente ocurrió, quedando ellos en el más completo desamparo, sin posibilidad de impugnar la medida. A lo anterior, se suma que el aviso de la autoridad administrativa del despido fue librado fuera del plazo que establece el inciso 3 del artículo 162 del Código del Trabajo (fue enviado el día 12 de marzo del año 2024 en todos los casos según la prueba de la misma demandada principal).

DECIMOQUINTO: Que, el procedimiento de despido presentó irregularidades adicionales al envío a un domicilio falaz de la carta; correspondientes a comunicación en día inhábil; impedimento de lectura de la carta según evidencia los videos reproducidos en juicio; pago mediante vale vista utilizable recién en día hábil; y aviso extemporáneo a la autoridad. Tales circunstancias, acreditadas por prueba testimonial y documental, no constituyen meras infracciones formales, sino indicios de una ejecución deliberadamente lesiva, que maximizó la indefensión y el daño, sometiendo a los trabajadores a un estrés y desamparo extremos por su condición de extranjeros carentes de todo arraigo en el país y que se encontraban sólo dentro del mismo por un proceso de reclutamiento y una invitación cursada por la misma denunciada. Además, la adquisición previa de vales vista -solo posible en día hábil- y el hecho de que el traslado a Antofagasta el día viernes constituyera una "bajada" normal de fines de semana, según [REDACTED], pero sin



informarles que serían despedidos, revela que la empresa aprovechó esa dinámica habitual para ejecutar el despido al día siguiente –sábado, sin acceso a Inspección del Trabajo ni asistencia jurídica–, en un contexto de máxima indefensión, lejos de la faena y de cualquier apoyo solidario de los otros trabajadores peruanos que inicialmente también adhirieron a la paralización.

DECIMOSEXTO: Que, del análisis conjunto de la prueba rendida entonces se tienen por acreditados los siguientes indicios de lesión a garantías fundamentales: i) la instrumentalización de la condición migratoria; ii) el aislamiento geográfico y dependencia total de la empleadora; iii) la existencia de prestaciones impagas; iv) el despido selectivo y ejemplificador; v) el desconocimiento razonable del ordenamiento laboral; vi) el ejercicio de una acción colectiva protegida por la libertad sindical; vii) las irregularidades procedimentales del despido que agravaron la indefensión; y viii) la ausencia de justificación económica para prescindir de mano de obra especializada.

Tales indicios, apreciados con enfoque de derechos humanos que impone el Art. 5 del Código del Trabajo y la normativa derivada de la Convención Internacional sobre Trabajadores Migratorios¹, permiten dar por cumplida la carga procesal de los denunciantes y a su vez, deja en evidencia que no resulta posible tener por acreditado algún fundamento de las medidas adoptadas o una proporcionalidad en las acciones del empleador en los términos que exige el artículo 493 del Código del Trabajo.

DECIMOSEPTIMO: Que, en cuanto a la afectación a la garantía de indemnidad, no se aportó prueba suficiente para acreditarla. En particular, no se rindió prueba que configurará evidencia sobre las condiciones laborales precarias e inhumanas que se denuncian, referidas a que el campamento carecía de condiciones mínimas de habitabilidad, tales como baños y duchas inadecuados, presencia de insectos,

¹ Los artículos 7, 18 N.º 1, 22.9 y 25.1 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares garantiza a todos los trabajadores migratorios y sus familiares, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, origen nacional o cualquier otra condición; que, en consecuencia, dichos trabajadores gozarán ante los tribunales de los mismos derechos que los nacionales para ser oídos públicamente por un juez competente e imparcial en cualquier proceso penal o en la determinación de sus derechos civiles; que, asimismo, el principio de igualdad de trato rige las condiciones laborales, asegurando una remuneración y condiciones de empleo no menos favorables que las de los nacionales del Estado de empleo; que esta protección laboral opera independientemente de la regularidad de su situación migratoria o contractual, sin que las irregularidades en la permanencia eximan a los empleadores de sus obligaciones jurídicas; y que, por último, el acto de expulsión del territorio no menoscaba por sí solo los derechos salariales o prestaciones ya adquiridos conforme a la legislación nacional.



ausencia de lugares para adquirir alimentos o artículos de aseo, y falta de servicio de lavandería. Asimismo, no se acreditó a través de ningún medio de prueba que la alimentación proporcionada fuera insuficiente, de mala calidad o que en ocasiones se encontrara en estado de descomposición, provocando enfermedades estomacales a los trabajadores. Por último, tampoco se demostró que la asistencia médica les fuera negada bajo el pretexto de que los paramédicos solo estaban destinados a tareas de rescate.

Al no haberse rendido prueba suficiente sobre dichos asertos, en tanto ninguna prueba aportada por los denunciante o forzada a exhibir lleva a esa conclusión, no es posible tener por configurada la vulneración alegada en este aspecto específico, a lo que se suma que todos los testigos presentes en la faena coinciden que la paralización de faenas del centenar de trabajadores peruanos se debió a un reclamo por no pago de parte de sus remuneraciones y no por hacer efectivo el amparo del artículo 184 bis del Código del Trabajo, para lo que además debía probarse no sólo disconformidad legítima ante el ambiente laboral, sino situaciones de peligro inminente, serio y evidente para la integridad de los trabajadores, lo que no se hizo de modo alguno.

DECIMOCTAVO: Que, cabe señalar de todas formas, que si bien del desarrollo argumentativo de esta sentencia es posible divisar una potencial –o más que potencial– indicios de afectación a otros derechos fundamentales no invocados, tales como la libertad sindical, la libertad de expresión, la libertad de trabajo y muy especialmente al derecho a la no discriminación por criterio sospechoso de nacionalidad, su falta de invocación expresa en la demanda atribuible a una deficiencia en la comprensión y el análisis dogmático de los derechos fundamentales por parte de la defensa técnica de los trabajadores, impide a este tribunal pronunciarse sobre ellos, ante la necesidad imperiosa de respetar el principio de la congruencia procesal, esencial para el debido proceso.

DECIMONOVENO: Que, aportados los indicios y descartada una explicación razonable sobre los hechos acontecidos, corresponde en esta etapa del fallo, establecer si en base a los mismos, es posible tener por lesionada la integridad psíquica de los denunciante en su contenido esencial.

VIGESIMO: Que el derecho a la integridad física y psíquica, cautela no sólo la incolumidad corporal y el



equilibrio mental entendido como ausencia de patologías mentales diagnosticables, sino que se extiende a la preservación de la persona frente a cualquier menoscabo que afecte su plenitud existencial, comprendiendo dentro de su ámbito de protección la dimensión moral del individuo, esto es, su derecho a no ser sometido a tratos que, por su naturaleza humillante, degradante o vejatoria, comprometan su autovaloración, su estabilidad emocional y el reconocimiento social que le corresponde en cuanto ser dotado de un valor intrínseco. La interpretación referida la ha reconocido el Tribunal Constitucional, al afirmar que la integridad psíquica es una dimensión de la persona que, junto con la física, la integran en plenitud y no pueden ser descuidadas por cuanto ambas componen al individuo en su relación con el entorno social más próximo, resultando imperativo respetar ambas dimensiones como aspectos que conforman una sola unidad².

VIGESIMO PRIMERO: Que esta comprensión amplia de la integridad psíquica se ve reforzada por el mandato del artículo 5° inciso segundo de la Constitución, que impone a los órganos del Estado el deber de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados no solo por la Carta Fundamental sino también por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, entre los cuales destaca la Convención Americana sobre Derechos Humanos, cuyo artículo 5.1 reconoce el derecho de toda persona a que se respete su integridad física, psíquica y moral, y cuyo artículo 11.1 consagra el derecho al respeto de la honra y al reconocimiento de la dignidad.

Esas disposiciones interpretadas conforme al principio pro homine, permiten dotar de un contenido material y no meramente formal a la garantía constitucional en revisión, de modo que la integridad moral -entendida como la protección frente a tratos degradantes o instrumentalizadores- pasa a formar parte del núcleo esencial del derecho a la integridad psíquica, sin que sea exigible para su configuración la acreditación de un daño clínicamente diagnosticable, pues el menoscabo se verifica en el plano ontológico del trato incompatible con la dignidad humana y debe entenderse que se vulnera directamente cuando una persona es tratada de manera incompatible con el respeto debido a su condición de fin en

² Sentencia dictada en causa Rol N.° 2867-15-INA, con fecha doce de abril de dos mil dieciséis, considerando cuadragésimo segundo.



sí mismo, lo que ocurre cuando es humillada, deshonrada o instrumentalizada.

En el marco de relaciones asimétricas de poder como la laboral, dicha vulneración se configura cuando el trabajador es reducido a un mero elemento fungible del proceso productivo, desconociéndose su calidad de persona titular de igual valor y respeto, infringiéndose lo que establece el artículo 2° del Código del Trabajo, norma que dispone que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, en consecuencia, cuando en el contexto del término de la relación laboral se implementan procedimientos que colocan al trabajador en una situación de desprotección abrupta, se dispone de sus efectos personales de forma impersonal o se aprovecha una condición de especial vulnerabilidad para configurar un despido arbitrario, tales conductas no se limitan a un mero conflicto contractual, sino que constituyen un trato objetivamente idóneo para generar un profundo sentimiento de angustia, temor o inferioridad que afecta la esfera más íntima de la persona y su autocomprensión como sujeto de igual dignidad, configurándose así una vulneración del derecho a la integridad psíquica, por cuanto la instrumentalización y el trato degradante erosiona su dimensión moral, la cual forma parte inescindible de su integridad personal, sin que sea menester acreditar -como se explicó- adicionalmente la existencia de un padecimiento psicológico específico para la lesión.

VIGESIMO TERCERO: Que, en el asunto que se resuelve, los antecedentes fácticos permiten apreciar que la decisión extintiva de la relación laboral fue la culminación de una relación estructuralmente asimétrica, caracterizada por la especial situación de vulnerabilidad en que se encontraban los trabajadores denunciante y que, en tal contexto, el término abrupto de la relación laboral, precedido de una paralización motivada por reclamos remuneracionales razonables y ejecutado sin garantizar razonablemente que los afectados pudieran conocer efectivamente los fundamentos de su desvinculación y ejercer oportunamente sus derechos, configura una actuación que se proyecta como un ejercicio del poder empresarial desprovisto de la consideración mínima debida a la persona de los trabajadores, lo que resulta objetivamente idóneo para generar en éstos sentimientos de inseguridad, desamparo e inferioridad incompatibles con el respeto a su integridad psíquica y moral.



VIGESIMO CUARTO: Que, en base a todo lo latamente explicado, cabe concluir que el despido cuestionado lesionó el derecho a la integridad psíquica en su contenido esencial³, por lo que se acogerá la denuncia en la forma que se dirá en la parte resolutive, otorgándose el pago de la indemnización especial que regla el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

En cuanto a la graduación de la indemnización especial prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, se fija en el monto equivalente a siete remuneraciones, al no haberse establecido más que una lesión al derecho a la integridad psíquica, por lo que la indemnización se determina dentro del rango bajo de la posibilidad legal por su carácter uniofensivo pero no en el mínimo por la situación de vulnerabilidad de los denunciantes, sin perjuicio de las demás declaraciones y condenas contenidas en esta sentencia.

VIGESIMO QUINTO: Que, no se ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo para cada trabajador por no haberse pedido, a pesar de que la jurisprudencia ha señalado la compatibilidad con la indemnización por lucro cesante. Tampoco se dará lugar al "recargo" pedido, por corresponder a un absurdo, en tanto ninguna de las indemnizaciones referidas puede ser objeto de incremento, denotando más bien desconocimiento de su defensa legal de la legislación laboral y de la doctrina y la jurisprudencia sobre la materia.

VIGESIMO SEXTO: Que, además se dedujo una demanda de reparación de perjuicios, materiales e inmateriales coetáneamente con la tutela laboral. Se pide lucro cesante y daño moral.

En lo que toca al lucro cesante, siendo el contrato que unía a las partes a plazo fijo y que vencía en la fecha señalada en la demanda, corresponde entonces otorgar tal petición, por causa de que el no cumplimiento del contrato se

³ El estado del arte sobre el derecho a la integridad personal para este asunto fue construido a partir de las siguientes obras que fueron consultadas: Busso, G. (2021): La dignidad como derecho en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Derecho PUCP, núm. 87, pp. 405-432, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, DOI: 10.18800/derechopucp.202102.012; Canosa Usera, R. L., Fix-Zamudio, H. y Corzo Sosa, E. (2012): "El derecho a la integridad personal", en García Roca, F. J., Fernández Sánchez, P. A., Santolaya Machetti, P. y Canosa Usera, R. L. (eds.), El diálogo entre los sistemas europeo y americano de derechos humanos, Civitas, Madrid; Debasa Arregui, L. (2024): La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral chileno, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 171 y ss.; Pino-Emhart, A. y Gamonal Contreras, S. (2023): "La vulneración de la dignidad humana como causal agravante de la responsabilidad civil extracontractual", Revista de Derecho (Valdivia), vol. XXXVI, núm. 2, diciembre 2023, pp. 95-116, Universidad Austral de Chile, Valdivia, DOI: 10.4067/S0718-09502023000200095; y Ugarte Cataldo, J. L. (2024): Acoso en el trabajo y tutela, DER Ediciones, Primera Edición, Santiago, pp. 44 y ss.



debió a un conducta antijurídica atribuible e imputable al empleador. Refuerza la idea anterior la jurisprudencia de la I. Corte de Apelaciones de esta ciudad en causa Rol 24-2009, en cuanto sostiene que resulta equitativo acceder al lucro cesante en contratos a plazo fijo, pues el derecho civil obliga a reparar los perjuicios derivados del incumplimiento contractual, y el derecho laboral, en su función protectora, no puede privar al trabajador de aquella indemnización cuando el empleador desconoce el plazo convenido, pues lo contrario importaría una injusticia que vulnera la estabilidad laboral y las obligaciones libremente contraídas.

VIGESIMO SEPTIMO: Que, en cuanto al daño moral y a su compatibilidad con las indemnizaciones derivadas de la tutela laboral acogida, cabe señalar que, si bien el ordenamiento jurídico reconoce la necesidad de reparar el daño causado a la persona del trabajador, ello no implica que toda afectación sea, por sí sola, susceptible de reparación moral, pues no se trata de indemnizar el daño mínimo u ordinario.

En ese entendido, la aflicción o perturbación emocional que ordinariamente experimenta una persona trabajadora como consecuencia de una desvinculación laboral no constituye, en sí misma, un daño moral indemnizable. Lo propio ocurre en el caso del despido vulneratorio de derechos fundamentales, respecto del cual la indemnización especial contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo ya incorpora la reparación del daño estándar derivado de dicha vulneración. Para que proceda una indemnización adicional por daño moral, debe verificarse entonces un plus de afectación relevante, cualitativa o cuantitativamente distinta, que exceda aquel que el legislador ha tenido en vista al establecer la indemnización especial de la tutela.

En el caso de autos, la parte demandante no rindió prueba de ningún tipo que permita tener por acreditado un daño de entidad superior al que razonablemente se entiende reparado mediante las indemnizaciones derivadas de la tutela acogida. En efecto, no se produjo medio probatorio alguno de daño psicológico o afectación a la salud mental, por lo que esa reparación será desestimada.

VIGESIMO OCTAVO: Que, en virtud de la presunción derivada del reconocimiento de partidas salariales no pagadas—circunstancia extensamente analizada en los considerandos precedentes— y considerando la imposibilidad material de los trabajadores para acreditar el pago de tales diferencias,



debido a las condiciones en que se ejecutó el despido intempestivo, se acogerá la demanda en cuanto solicita el pago de horas extraordinarias. Asimismo, ante la ausencia de finiquito que dé cuenta del entero y oportuno pago de los beneficios que por ley corresponden, se ordenará también el pago del feriado legal reclamado.

Entiéndase desestimada toda alegación de pago sobre esos conceptos, por los mismos argumentos dados para estimar su procedencia.

VIGESIMO NOVENO: Que el monto que servirá como remuneración mensual para cada trabajador -y, en consecuencia, como base de cálculo para las indemnizaciones y prestaciones que por esta sentencia se conceden- será el valor afirmado en la denuncia, por las siguientes razones:

i) Aplicando la misma presunción desarrollada en el considerando previo, no es posible determinar el valor real de la remuneración ante la falta de pago de estipendios que la integraban, lo que impide efectuar un cálculo aritmético o matemático preciso; y

ii) El valor invocado por los actores resulta razonable conforme a las máximas de la experiencia, tratándose de técnicos altamente especializados que debieron ser reclutados fuera de Chile, constituyendo incluso un promedio al que usualmente se paga en el mercado laboral de la minería o del sector industrial en el norte grande del país.

iii) Existe disociación entre lo consignado en los contratos y los haberes imponibles que figuran en las liquidaciones, en tanto estas últimas incorporan haberes variables no pactados en los contratos, los que sólo hacen referencia a un sueldo base y gratificación. Lo anterior, unido al breve lapso de duración de la relación laboral inferior a los tres meses, impide realizar promedio alguno como mandata la ley.

TRIGESIMO: Que, en lo que respecta a la responsabilidad atribuida a las demandadas solidarias **TRANSELEC HOLDINGS RENTAS LIMITADA**, RUT 76.560.200-9, y **TRANSELEC S.A.**, RUT 76.555.400-4, cabe señalar que ambas reúnen los presupuestos necesarios para ser calificadas como empresas mandantes, desde que el elemento determinante para establecer tal calidad radica en el hecho objetivo de ser dueñas de la obra o faena en que se ejecutan los servicios bajo régimen de subcontratación, circunstancia no fue controvertida,



limitándose su defensa a discutir la procedencia y extensión de una eventual responsabilidad en la tutela laboral.

En consecuencia, se configura la hipótesis prevista en el artículo 183-A, inciso primero, del Código del Trabajo. Así, conforme a lo dispuesto en el artículo 183-B del mismo cuerpo normativo, la empresa principal resulta responsable de las obligaciones laborales y previsionales que la contratista mantiene con el trabajador, comprendiendo en ello las indemnizaciones legales por término de contrato. Esta responsabilidad se circunscribe al período durante el cual el demandante se desempeñó efectivamente bajo dicho régimen, circunstancia que tampoco fue objeto de controversia, extendiéndose por todo el tiempo que abarcó la relación laboral entre los actores y la demandada principal.

TRIGESIMO PRIMERO: Que, asentada la procedencia de la responsabilidad, corresponde determinar su naturaleza y alcance. De conformidad con la normativa laboral vigente y con el reglamento de la Ley N.º 20.123, las obligaciones de dar por las cuales responde la empresa mandante se limitan al pago de remuneraciones, asignaciones en dinero, cotizaciones previsionales e indemnizaciones legales derivadas del término de la relación laboral, no pudiendo extenderse a prestaciones que excedan dicho marco legal.

TRIGESIMO SEGUNDO: Que, en consecuencia, las demandadas solidarias deberán responder de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas, con excepción de aquella prevista en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, relativa a la tutela laboral, por las consideraciones que siguen:

1.- No existe sustento jurídico que permita extender la responsabilidad de la empresa mandante al pago de la indemnización especial contemplada en el citado artículo 489. Dicha prestación, aun cuando posee un carácter reparador, reviste asimismo naturaleza sancionatoria, y no se encuentra comprendida dentro de las obligaciones de dar que el legislador ha hecho extensivas a la empresa principal en el régimen de subcontratación. Para que procediera su imputación a la mandante, sería necesario acreditar su participación directa en la vulneración de derechos fundamentales o, al menos, algún grado de intervención en la conducta lesiva atribuida a la empleadora directa, circunstancias que no han sido alegadas o probadas en autos.

2.- Distinta es la situación respecto del lucro cesante. La Excmá. Corte Suprema, al resolver vía unificación en causa Rol N.º 33.167-2020, ha establecido que el límite o extensión



temporal previsto para la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal no obsta a la procedencia de la indemnización por lucro cesante, atendido su origen contractual laboral. Ha razonado dicho tribunal que tal indemnización no nace con ocasión del término del contrato ni por esa sola circunstancia, sino que constituye una obligación que se genera al momento de su celebración, quedando incorporada —aunque frustrada en su percepción— al patrimonio del trabajador. En consecuencia, la responsabilidad de la empresa principal se extiende también al pago de la indemnización por lucro cesante.

En este contexto, la responsabilidad de las demandadas solidarias se limitará al pago de feriado proporcional, sobresueldo y lucro cesante.

Dicha responsabilidad tendrá el carácter de solidaria, toda vez que no se acreditó el ejercicio diligente del derecho de información durante la vigencia del contrato.

TRIGESIMO TERCERO: Que, la restante prueba rendida por las partes en autos no altera las conclusiones alcanzadas en los considerandos precedentes, desde que aquella que no ha sido objeto de mención expresa únicamente acreditaba hechos no controvertidos o que ya se encontraban suficientemente establecidos con las demás probanzas valoradas, tales como el cumplimiento de las formalidades propias de la relación laboral, la condición de extranjeros de los actores o la observancia de las obligaciones ordinarias que todo empleador debe satisfacer respecto de sus trabajadores. Tales circunstancias, atendida la forma en que ha sido resuelto el asunto, carecen de incidencia sustancial en la decisión adoptada.

TRIGESIMO CUARTO: Que, no se condena en costas a las demandadas por no haber resultado totalmente vencidas, desde que se desestimó la alegación relativa a la vulneración de la garantía de indemnidad en relación con el derecho consagrado en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, la petición de un “recargo” inexplicable y, de manera especial, la acción de indemnización por daño moral, la cual no sólo careció de prueba que la sustentara, sino que además se fundó en una estimación pecuniaria manifiestamente desproporcionada en relación con el perjuicio invocado, todo lo cual configura motivos plausibles para litigar.

Por las consideraciones expuestas y lo dispuesto en los artículos 5 y 19 N.º 19 número 1 de la Constitución Política de la República, 5.1 y 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 7, 18 N.º 1, 22.9 y 25.1 de la Convención



Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 5, 7, 8, 9, 10, 32, 40, 44, 63, 160, 161, 168, 172, 184, 184 bis, 453, 454, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil y 144 del Código de Procedimiento Civil, más todas aquellas normas señaladas en el cuerpo del fallo, se resuelve:

I.- Que, se **acoge** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] ya individualizados, se declara lesionado el derecho a la integridad psíquica con ocasión del despido de todos los denunciantes y se ordena el pago por cada trabajador de siete **(7)** remuneraciones de la indemnización especial que contempla el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo, más lo que se pidió a propósito de lucro cesante, horas extraordinarias y feriado proporcional, en base al siguiente detalle:

[REDACTED]

- **7 remuneraciones:** \$10.659.901.-
- **Lucro cesante (pedido):** \$1.776.650.-
- **Horas extraordinarias (pedido):** \$147.880.-
- **Feriado (pedido):** \$190.355.-

[REDACTED]

- **7 remuneraciones:** \$12.241.747.-
- **Lucro cesante (pedido):** \$2.040.291.-
- **Horas extraordinarias (pedido):** \$234.192.-
- **Feriado (pedido):** \$218.602.-



- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$10.031.497.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.671.916.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$230.034.-
 - Feriado (pedido): \$179.133.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$10.175.809.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.695.968.-
 - Horas extraordinarias (pedido): No se pide.
 - Feriado (pedido): \$181.710.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$8.787.625.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.464.604.-
 - Horas extraordinarias (pedido): No se pide.
 - Feriado (pedido): \$156.921.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$9.869.797.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.232.333.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$191.695.-
 - Feriado (pedido): \$132.033.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$10.079.601.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.679.933.-
 - Horas extraordinarias (pedido): No se pide.
 - Feriado (pedido): \$179.992.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$12.677.217.-
 - Lucro cesante (pedido): \$2.112.869.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$93.019
 - Feriado (pedido): \$226.378.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$7.394.002.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.232.333.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$317.666.-
 - Feriado (pedido): \$132.033.-



- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$11.914.217.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.985.702.-
 - Horas extraordinarias (pedido): No se pide.
 - Feriado (pedido): \$212.753.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$9.143.505.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.523.917.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$238.784.-
 - Feriado (pedido): \$163.276.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$6.198.787.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.033.130.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$250.260.-
 - Feriado (pedido): \$110.692.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$7.394.002.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.232.333.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$265.634.-
 - Feriado (pedido): \$132.033.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$7.394.002.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.232.333.-
 - Horas extraordinarias (pedido): \$235.511.-
 - Feriado (pedido): \$132.033.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$7.394.002.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.232.333.-
 - Horas extraordinarias (pedido): No se pide.
 - Feriado (pedido): \$132.033.-

- [REDACTED]
- 7 remuneraciones: \$6.198.787.-
 - Lucro cesante (pedido): \$1.033.130
 - Horas extraordinarias (pedido): \$197.592.-
 - Feriado (pedido): \$110.692.-



Se **rechaza** la denuncia/demanda en todo lo demás.

Entiéndase **rechazada** toda alegación, excepción o defensa opuesta por la denunciada e incompatible con lo resuelto.

El tribunal no se pronuncia sobre la demanda subsidiara de despido indebido por innecesario.

II.- Que, se **acoge** la demanda deducida contra **TRANSELEC HOLDINGS RENTAS LIMITADA**, RUT 76.560.200-9, y **TRANSELEC S.A.**, RUT 76.555.400-4, ya individualizados, en la calidad de empresas mandantes, **sólo en cuanto** se ordena el pago **solidario** de los valores señalados en el punto anterior a propósito de lucro cesante, horas extraordinarias y feriados.

Se **desestima** en todo lo demás.

III.- Las sumas ordenadas pagar precedentemente deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

IV.- Que, cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Remítase copia de la presente sentencia una vez ejecutoriada a la Dirección del trabajo de Antofagasta para su registro.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia necesariamente deberá ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso de que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT T-505-2024

RUC 24- 4-0575057-7

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez
Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a veinte de febrero de dos mil
veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución
precedente y se remitieron los correos electrónicos a las
partes.



