PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: DEMANDADA: CONSTRUCTORA

ALMAGRO S.A.. RIT: T-563-2023

RUC: 23- 4-0494524-6

_____/

Antofagasta, dos de febrero de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: ***Denuncia***. Comparece don , jefe de obra, chileno, C.I. N° , con domicilio en , viene en interponer denuncia de tutela en procedimiento de aplicación general por vulneración a la Garantía de Derecho a la vida e integridad física y psíquica; Garantía de indemnidad con ocasión y resultado de despido y nulidad del despido en contra de **CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A.**, Rut N°86.356.400-K, con domicilio en Padre Mariano 277, Providencia; Santiago, representada legalmente por don , RUN N° , mismo domicilio, con base a los siguientes fundamentos de hecho y de Derecho que expone:

I. Relación circunstanciada de los hechos.

Dice que, ingresó a prestar servicios con fecha 2 de abril de 2012, bajo términos de subordinación y dependencia de la empresa demandada, Constructora Almagro S. A. Luego de sucesivas contrataciones sin solución de continuidad prestó servicios hasta que fue despedido en 2023. Las tareas contratadas eran las originalmente las de jornal, luego capataz, después supervisor hasta llegar a ser jefe de obra, cargo que desempeñaba al momento del despido. La jornada de trabajo comenzaba a las 08:00 am y se extendía hasta las 17:45, distribuida de lunes a viernes, con 45 minutos de colación. Jornada pactada en anexo de fecha 3 de julio de 2018.

Agrega que, con frecuencia debía trabajar en jornada de sobretiempo, laborando usualmente hasta las 19:30 horas y días sábado. De hecho, firmaba periódicamente pacto de horas

QJQXBTXBPUC

extras sin que fueran pagadas, a pesar de haberlas trabajado. El lugar donde prestaba sus funciones más recientes era en el proyecto denominado "*Edificio Rimini*" ubicado en Cerro Paranal N°380; Antofagasta.

Su remuneración mensual estaba compuesta de sueldo base de $1.493.231, más bono producción obra con un promedio los últimos tres meses de $71.050; más bono de calidad por $62.500; más bono de seguridad que promediaba $130.984; más movilización y colación por $60.000, gratificación por $162.292, más bono premio esporádico que promediaba $577.949, lo que para efectos del Artículo 172 del Código del Trabajo, suma $2.558.006. Aclara que, el bono "*premio esporádico*" se pagaba contra el cumplimiento de una meta y en el mes de marzo de 2023 se pagó por haber logrado una loza de 12 metros de altura, mientras que el correspondiente al mes de abril se pagó por la entrega de departamento piloto, de lo cual aún se le adeudan $712.871. De hecho, a , su contraparte como Jefa de Obra, se le pagó la suma de $1.800.000, de lo que se deduce se le debe. Además, se le adeuda el bono cota cero, por la suma de $1.800.000. Este bono se devengó por haber alcanzado la "*cota cero*" del edificio. Todos los trabajadores contratados por ese hito fueron finiquitados, adeudándose el premio para las jefaturas. También se le adeuda el proporcional del término de obra gruesa, pues como jefe de obra participó en su construcción hasta el piso 21, por lo que se le debe el proporcional de término de obra gruesa y el proporcional de recepción municipal, de 21 pisos, por la suma de $1.312.500 (dado que el proporcional de $2.000.000 al haber alcanzado 21 de los 32 pisos del edificio.) De esta misma forma se le adeuda la suma proporcional de los $1.800.000 de recepción municipal, por un total proporcional de $1.181.250. En suma, por bonificaciones se le debe $5.006.621.

Informa que, el contrato era originalmente de obra o faena y luego de sucesivos finiquitos pasó a indefinido.

II. Del término de la relación contractual.

Señala que, en la empresa era usual que se le pidiera tomar riesgos adicionales a los autorizados por prevención de

QJQXBTXBPUC

riesgos. En particular se le había pedido instalar mallas anticaídas, lo que el área de terminaciones no permitía, para terminar los trabajos, porque ellos instalaban barandas que obstaculizaban la instalación de mallas quedando expuestos los trabajadores a caída libre. Esto ocurrió el día 3 de mayo de 2023, pues al alzar las mallas por sobre los balcones quedaban los trabajadores expuestos a caídas. Afirma que, solicitó detener la instalación de barandas y le respondieron que debía seguir terminaciones por su parte de la obra, priorizando el avance antes que la seguridad de los trabajadores. Bajo órdenes del empleador, ejecutaron el trabajo poniendo en riesgo la vida de los trabajadores que estaban a su responsabilidad y bajo su protesta.

Sostiene que, lo anterior, trajo fricciones con la jefatura hasta que le pidieron adulterar documentos de procedimientos de trabajo que no se habían informado a los trabajadores. El extremo de la situación vino cuando se le pidió hacer firmar a los trabajadores a su cargo, el derecho a saber de un riesgo que no fue informado, cuál era el manejo manual de carga. Esto ocurrió el día 12 de junio de 2023, mientras el administrador de obra aún no llegaba y el profesional de terreno llegó atrasado, por lo que la decisión quedó entre la Prevencionista de Riesgos y su persona, generando una discusión, pues se negaba a que su equipo de trabajo firmase un documento sin tener conocimiento de los reales riesgos que involucraba. Cuando llegaron los profesionales atrasados a la faena le señalaron que yo debía hacerlo, en particular, don , dándole a conocer que era manipular la información. Después de obtener la firma de los trabajadores, dejé constancia de lo ocurrido a sus trabajadores en la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, constancia N° 0201.2023.982, de fecha 12 de junio de 2023. Acompaña imagen de constancia.

Añade que, a la mañana del día siguiente, recibió llamada por teléfono a las 07:33 am de don , profesional del terreno, para informarme que estaba despedido. Citándole a su oficina. Le informó del despido y en la oficina también estaba . Lo interpelaron acerca del por qué se

QJQXBTXBPUC

había retirado de la obra, a lo que exhibí la hoja firmada por y señalando que con la finalidad de hacer los trámites administrativos antes referidos con el permiso respectivo. Le dijeron que ya no tenía puesto de trabajo y que a la losa de avance ya no tenía permitido subir. Que iban a extender su carta de despido.

Indica que, la carta de despido le fue entregada a las 10:55 de la mañana del 13 de junio de 2023, fecha efectiva del despido, que señala argumentos diferentes a aquellos que originaron el despido, por lo que es un ardid para disfrazar los verdaderos motivos que como corolario produjeron la conclusión de su relación laboral. A la fecha del despido se le adeudaban 155 horas extras no pagadas ($19.896 valor hora extraordinaria). La suma de las horas extras adeudadas asciende a un total de $3.083.880. Las horas extras no fueron pagadas ni tampoco cotizadas en las instituciones correspondientes, por lo que se adeudan cotizaciones previsionales también a su respecto.

III. Fundamentos de derecho.

Reclama que, en su despido existió vulneración a la Garantía del artículo 19 n°1 y n°3 de la Constitución Política de la República. Cita artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos y artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo.

Argumenta que, tanto las disposiciones constitucionales como legales citadas anteriormente, consagran el derecho a la integridad psíquica de los trabajadores, y la prohibición del empleador de vulnerar estas garantías. En este acto, el despido vulneratorio de sus derechos fundamentales se manifiesta en la intención de desvincularlo después de haber enviado la licencia médica que acreditaba la enfermedad que le había provocado las exigencias del empleador.

A. Respecto de la violación a la garantía de indemnidad.

Cita artículo 19 N°3 de La Constitución Política de la República. Refiere que, el fundamento normativo de la garantía de indemnidad en nuestro ordenamiento jurídico es la protección del derecho a la tutela judicial efectiva. Y que, transforma la garantía de indemnidad en una “proscripción de

QJQXBTXBPUC

resultados lesivos para el trabajador a consecuencia del ejercicio de la tutela judicial efectiva, traducido en actos jurídicos propiamente tales y algunos que pueden ser antecedentes de los mismos". De lo anterior desprende que, esta garantía no tiene óbice, el que los actos del trabajador sean previos o preparatorios al ejercicio de la tutela judicial efectiva; es decir la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Cita artículo 485 del Código del trabajo, inciso 3°.

Advierte que, en el caso de marras, fue ingresada con anterioridad a la comunicación de su amonestación y el despido una constancia 2023/982 en la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta el día 12 de junio del 2023; donde ante el tenor de la gravedad de lo ocurrido, fue interrogado al día siguiente, donde aún el empleador estando en conocimiento de su concurrencia ante la institución administrativa, determinó ejercer el despido igualmente. Acompaña imagen de la constancia. Cita artículo 495 del Código del Trabajo.

Apela que, conforme a los hechos expuestos en esta presentación, corresponde indemnizar por el máximo de once remuneraciones mensuales equivalente a $28.138.066.-

B. Daño moral.

Estima que, la indemnización reseñada es privativa del despido vulneratorio, viene en reclamar el daño moral producido por ducto de la conducta de la empresa. Mantiene que, la lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extrapatrimoniales hace surgir un daño extrapatrimonial o moral.

Estima que, la conducta de la empresa rompe toda lealtad contractual, pues ante sus reclamos por la falta de seguridad en el desarrollo de la obra, fue sancionado con el despido, existiendo un perjuicio sufrido con el despido que se vincula directamente con un grave daño psicológico y moral de ver que, por cuidar de la vida e integridad física de los trabajadores a su cargo terminé siendo despedido. Además, había concluido los trámites para comprar una vivienda y

QJQXBTXBPUC

ante el despido, el crédito que requería será rechazado por no tener empleo al momento de formalizar la compra. La actitud de la demandada ha significado el dolor propio de la lesión sufrida como consecuencia del perjuicio psicológico, que sin dudas no tiene ninguna forma de compensarse, pero que con el solo fin de establecer un resarcimiento parcial al irremediable daño causado a esta parte valorándolo pecuniariamente en la suma de $20.000.000.

Respecto de las cantidades mencionadas, requiere que, sean pagadas con el debido reajuste a partir de la fecha de los hechos, más los intereses legales que se devenguen a partir del momento en que la sentencia quede ejecutoriada.

C. Alteración de la carga material de la prueba, a través de los indicios.

Recuerda que, se trata de una acción procesal que permite ejercer los citados derechos fundamentales frente a eventuales lesiones por conductas empresariales que se produzcan durante o al término de la relación laboral. Dicha acción que se tramita con arreglo al procedimiento de aplicación general permite al juez del trabajo aplicar de modo directo los derechos fundamentales del trabajador. Y que, la prueba de indicios del Artículo 493 del Código del Trabajo facilita a las víctimas el establecimiento de los hechos denunciados. Cita doctrina.

D. Indicios que vulneran mis derechos fundamentales, sustancialmente el respeto y protección a la vida e integridad física y psíquica e indemnidad.

- Primer indicio: Siendo ya una situación habitual durante el desarrollo de las obras, el día 12 de junio de 2023, en ausencia del Administrador de Obra y del Profesional de Terreno, recayó la toma de una decisión antijurídica y en abierta contravención a la integridad de los trabajadores bajo su responsabilidad, en lo que fue interpelado por la encargada de recursos humanos con la finalidad de que sobrepasara el límite jurídico, ocultar riesgos de la obra, manipulando esta información y que vendría en una ejecución del trabajo poniendo en riesgo la vida e integridad de los

QJQXBTXBPUC

trabajadores a su cargo, incluyéndome. Situación que finalmente se materializó.

- Segundo indicio: Habiendo ocurrido lo anterior, es que, durante la tarde del día 12 de junio de 2023, acudió a la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, donde dejó constancia de lo ocurrido en la referida N°0201.2023.982.

- Tercer indicio: Al día siguiente, el 13 de junio del 2023; fue citado a las 07:33 am, donde se le informa a través de los señores sobre el término de su relación laboral, previa interpelación acerca del motivo de su ausencia durante la tarde del día 12, donde les exhibí el permiso para realizar trámites con la rúbrica del señor Rojo, y además la copia de la Constancia referida anteriormente.

- Cuarto indicio: Con fecha 13 de junio del 2023 le fue comunicado el despido por la causal de necesidades de la empresa a través de carta a las 10:55 am, el que se configura con el empleador estando en conocimiento de su concurrencia a la instancia administrativa y con la finalidad de la misma a sabiendas, aun así, deciden llevar a cabo el despido, utilizando un ardid para disfrazar un verdadero despido disciplinario, camuflado en la causal preceptuada por el Artículo 161 del Código del Trabajo.

Concluye que:

1. El procedimiento de tutela laboral, consagrado en el párrafo 6° del Capítulo II, Libro V del Código del Trabajo, es plenamente aplicable al caso reseñado, toda vez que los derechos vulnerados se encuentran dentro de aquellos taxativamente contenidos en el Artículo 485 del Código del Trabajo, en específico, aquel que consagra el Artículo 485, inciso 1° del código del ramo.

2. Los antecedentes de hecho e instrumentales, aportan indicios suficientes e irrefutables de que efectivamente se han producido las vulneraciones denunciadas.

2. Producto de lo anterior, la empresa denunciada deberá explicar los fundamentos y la proporcionalidad de su

QJQXBTXBPUC

ilegítimo e indebido obrar.

IV. Indemnizaciones requeridas.

En cuanto a la remuneración adeudada.

Respecto a la remuneración señala que, es la principal obligación del empleador tal y como se desprende del Artículo 7 del Código del Trabajo. En el caso sub-lite se le adeuda por este concepto, como parte integrante de la remuneración, hace presente la omisión de aplicación de lo dispuesto en el Artículo 32, inciso tercero del Código del Trabajo. Para estos efectos es que expresa las horas a continuación:

Mes	Horas extras mensuales
ene-23	34 horas y 47 minutos
feb-23	16 horas y 35 minutos
mar-23	21 horas y 8 minutos
abr-23	28 horas y 27 minutos
may-23	39 horas
jun-23	15 horas y 13 minutos
Horas extras sin pagar:	155 horas y 10 minutos

Asimismo, conclusivamente ante los conceptos anteriores adeudados, genera una deuda para el concepto de horas extras ascendente a la suma de $3.083.880.

B. En cuanto a bonificaciones.

Aclara que, el bono "*premio esporádico*" se pagaba contra el cumplimiento de una meta y en el mes de marzo de 2023 se pagó por haber logrado una loza de 12 metros de altura, mientras que el correspondiente al mes de abril se pagó por la entrega de departamento piloto, de lo cual aún se adeuda $712.871. De hecho, a , su contraparte como jefa de obra, se le pagó la suma de $ 1.800.000, de lo que se deduce lo que se le adeude. Además de lo anterior, se le adeuda el bono cota cero, por la suma de $ 1.800.000. Este bono se devengó por haber alcanzado la "*cota cero*" del edificio. Todos los trabajadores contratados por ese hito fueron finiquitados, adeudándose el premio para las jefaturas. También se le adeuda el proporcional del término de obra gruesa, pues como jefe de obra participó en su

QJQXBTXBPUC

construcción hasta el piso 21, por lo que se me debe el proporcional de término de obra gruesa y el proporcional de recepción municipal, de 21 pisos, por la suma de $ 1.312.500 (dado que el proporcional de $2.000.000 al haber alcanzado 21 de los 32 pisos del edificio.) De esta misma forma se le adeuda la suma proporcional de los $1.800.000 de recepción municipal, por un total proporcional de $1.181.250. En suma, por bonificaciones se me debe: $ 5.006.621.

C. Prestaciones.

Emplaza el pago de los siguientes conceptos a razón de una relación laboral que se extendió por 11 años, 2 meses y 11 días; sumas que controvertir lo ya ofrecido y pagado en finiquito.

1. Vacaciones proporcionales: $170.503.-

2. Mes de aviso: $1.991.933.-

3. Indemnización legal: $9.959.665.-

4. Aporte empleador AFC: $1.003.765.- (cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema).

Total: $11.118.336.-

5. Indemnización sustitutiva del aviso previo: $2.558.006, por lo que queda un saldo restante correspondiente a $566.073.-

6. Años de servicio (x11): $28.138.066, por lo que restaría un saldo ascendente a $18.178.401 y en adición a la anterior declaración el recargo correspondiente de un 30% sobre los años de servicio, siendo este la suma de $8.441.618; Total años de servicio: $26.620.019.-

7. Feriado proporcional (3 días): $255.801, por lo que resta un saldo ascendente a $85.298.-

8. Horas extras no pagadas en finiquito: $3.083.880.-

9. Bonificaciones: $5.006.621.-

Lo que entrega un total de prestaciones ascendiente a: $35.361.891.

V. Nulidad del despido.

QJQXBTXBPUC

Declara que, corolario del no pago de 155 horas extras, es que, el ex empleador le adeuda, cotizaciones previsionales, de seguridad social y de salud correspondientes, por los siguientes períodos de relación laboral: 01 de enero de 2023 al 13 de junio de 2023. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago a razón de $2.558.006.- mensual, para lo cual se debe oficiar a las entidades previsionales respectivas; AFC, AFP MODELO y FONASA a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial; a modo expositivo, esta deuda proviene directamente como corolario del no pago de horas extras por parte de su ex empleador. Cita artículo 162 inciso 5°, 7° y siguientes del Código del Trabajo.

Razona que, procede aplicar esta sanción de nulidad del despido a la demandada, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción. Cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema.

VI. En cuanto al reajuste.

Cita artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

Solicita, en definitiva, por interpuesta denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión y resultado de despido establecida en los Artículos 19 N°1 y N°3 de la Constitución Política de la República, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Constructora Almagro S.A., y declarar que:

1. Se declare el despido de fecha 13 de junio 2023 como vulneratorio de las garantías establecidas en el Artículo 19 N° 1 y N° 3 de la Constitución Política de la República.

2. La demandada sean condenadas a pagar la indemnización referida en el Artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, indemnizando por el máximo legal permitido equivalente a $28.838.166.- correspondiente a once remuneraciones mensuales, o las sumas que se determine conforme el mérito del proceso.

QJQXBTXBPUC

3. La demandada sean condenadas a pagar la indemnización por daño moral equivalente a $20.000.000.- o las sumas que se determine conforme el mérito del proceso.

4. Se condene a la demandada al pago de conceptos de prestaciones según el siguiente detalle:

a) Saldo restante Indemnización sustitutiva del aviso previo: $566.073.-

b) Remanente Total años de servicio en adición a 30% de recargo: $26.620.019.-

c) Saldo restante de feriado proporcional $85.298.-

d) Horas extras no pagadas en finiquito: $3.083.880.-

e) Bonificaciones: $5.006.621.-

O las sumas que se determinen conforme el mérito del proceso.

5. Se ordene a la demandada devolución de las sumas descontadas por aporte del empleador al seguro de cesantía, ascendente a $1.003.765.- o las sumas que se determine conforme el mérito del proceso.

6. Se declare la nulidad del despido y se condene a la demandada al pago de la remuneración entre la fecha del despido y su convalidación a razón de $2.558.066 mensuales o lo que se determine de acuerdo con el mérito del proceso.

7. Se condene a la demandada al pago íntegro de cotizaciones adeudadas previsionales y de salud en las respectivas instituciones; FONASA, AFC y AFP Modelo suma adeudada debido al no pago de horas extras y que fueron excluidas de la base de cálculo imponible por su empleador; o la cantidad que determine se de acuerdo con el mérito del proceso

8. Lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los Artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

9. Las costas de la causa.

En el Primer Otrosí viene en interponer, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7° del Código del

QJQXBTXBPUC

Trabajo, y en carácter subsidiario, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones adeudadas, por los conceptos antes señalados, en contra de Constructora Almagro S.A., darle tramitación y acogerla en consideración los siguientes antecedentes.

I. Los hechos.

Hace presente que, los antecedentes en que fundo la demanda son los expresados en lo principal de esta presentación y que por razones de economía procesal se remito a ellos en lo pertinente y solicita se los tenga por expresa e íntegramente reproducidos para estos efectos.

II. El Derecho:

A. Despido injustificado o improcedente.

Expresa que, no existir concordancia con lo preceptuado en el Artículo 168 incisos primero y segundo del Código del Trabajo, no hay reestructuración organizacional alguna y si así fuere, no se sostiene en ningún análisis expuesto a ningún nivel, ni informado o acreditado hacia su persona. Por lo que la misma, no obedece a ninguna otra motivación posible de la que nada es expuesto en la somera mención referida; por lo que al no existir relación, nos deja como conclusión que el sustento de la medida es solamente la mera voluntad del empleador; es decir, generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta, pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma. Asimismo, esto en situaciones que den cuenta que debe verse compelido a adoptarla, y, que en el tiempo presente y con los antecedentes conocidos pudiera hacer imprescindible, por tanto, forzosa y que la demandada debió adoptar estos procesos, circunstancia que no es del caso de marras. Circunstancias que tampoco por sí solas, no expone haber ocasionado merma en las condiciones económicas del empleador, y que, no puede ser traspasada estas consecuencias al dependiente, por cuanto, el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales; que, además categóricamente, al no ser acreditadas, es imposible

QJQXBTXBPUC

vincularlas a situaciones o circunstancias externas y que no han sido exhibidos como condiciones de objetividad ajenas a la empresa.

Tiene presente que, uno de los principios del Derecho Laboral, es el de protección del trabajador, puesto que contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, además de aquellas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel principio la continuidad o estabilidad en el empleo, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia de la ley en que sea indefinidas y en la regulación de causales específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador, es excepcional. Cita doctrina y jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema.

Concluye que, se debe estimar el despido como injustificado o improcedente, pues estando vigente el contrato, debió cumplirse con las formalidades propias de la misma relación laboral y de su conclusión. Y que, debido a lo anterior y por aplicación del Artículo 168 en relación con el Artículo 162 del Código del Trabajo, al darse término a la relación laboral por aplicación improcedente del Artículo 161, se debe declarar el despido como injustificado o improcedente.

B. En cuanto a la remuneración adeudada

Respecto a la remuneración marca que, es la principal obligación del empleador tal y como se desprende del Artículo 7 del Código del Trabajo. En el caso sub-lite se le adeuda por este concepto, como parte integrante de la remuneración, haciendo presente la omisión de aplicación de lo dispuesto en el Artículo 32, inciso tercero del Código del Trabajo.

Adjunta nuevamente cuadro con detalle de las horas extraordinarias trabajadas y el monto adeudado, señalado en lo principal, reiterando que se no se ha solucionado la suma de $3.083.880.

C. En cuanto a bonificaciones.

Aclara que, el bono “premio esporádico” se pagaba contra el cumplimiento de una meta y en el mes de marzo de 2023 se

QJQXBTXBPUC

pagó por haber logrado una loza de 12 metros de altura, mientras que el correspondiente al mes de abril se pagó por la entrega de departamento piloto, de lo cual aún se adeuda $712.871.- De hecho, a , su contraparte como Jefa de Obra, se le pagó la suma de $1.800.000.-, de lo que se deduce es lo que se le debe.

Además de lo anterior, se le adeuda el bono cota cero, por la suma de $1.800.000.- Este bono se devengó por haber alcanzado la "cota cero" del edificio. Todos los trabajadores contratados por ese hito fueron finiquitados, adeudándose el premio para las jefaturas.

Agrega que, se le adeuda el proporcional del término de obra gruesa, pues como jefe de obra participó en su construcción hasta el piso 21, por lo que se le debe el proporcional de término de obra gruesa y el proporcional de recepción municipal, de 21 pisos, por la suma de $1.312.500.- (dado que el proporcional de $2.000.000 al haber alcanzado 21 de los 32 pisos del edificio.) De esta misma forma se le adeuda la suma proporcional de los $1.800.000.- de recepción municipal, por un total proporcional de $1.181.250.- En suma, por bonificaciones se le debe: $ 5.006.621.-

D. Prestaciones.

1. Reclama el pago de los siguientes conceptos a razón de una relación laboral que se extendió por 11 años, 2 meses y 11 días; sumas de las que venimos en controvertir lo ya ofrecido y pagado en finiquito.

a) Vacaciones proporcionales: $170.503.-

b) Mes de aviso: $1.991.933.-

c) Indemnización legal: $9.959.665.-

d) Aporte empleador AFC: $1.003.765.

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo: $2.558.006, por lo que queda un saldo restante correspondiente a $566.073.-

3. Años de servicio (x11): $28.138.066.-, por lo que restaría un saldo ascendente a $18.178.401.- y en adición a la anterior declaración el recargo correspondiente de un 30%

QJQXBTXBPUC

sobre los años de servicio, siendo este la suma de $8.441.618; Total años de servicio: $26.620.019.-

4. Feriado proporcional (3 días): $255.801.-, por lo que resta un saldo ascendente a $85.298.-

5. Horas extras no pagadas en finiquito: $3.083.880.-

6. Bonificaciones: $5.006.621.-

Lo que entrega un total de prestaciones ascendiente a: $35.361.891.-

E. En cuanto al descuento AFC.

Cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema.

Considera procedente la devolución por este concepto de la suma de $1.003.765.-

F. Nulidad del despido.

Alega que, corolario del no pago de 155 horas extras, el ex empleador le adeuda, cotizaciones previsionales, de seguridad social y de salud correspondientes, por los siguientes períodos de relación laboral: 01 de enero de 2023 al 13 de junio de 2023. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago a razón de $2.558.006.- mensual, para lo cual pide se oficie a las entidades previsionales respectivas; AFC, AFP MODELO y FONASA a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial; esta deuda proviene directamente como corolario del no pago de horas extras por parte de su ex empleador. Cita artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Cita variada jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema.

E. En cuanto al reajuste:

Cita artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

Solicita, en definitiva, tener por interpuesta demanda subsidiaria por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Constructora Almagro S.A., darle tramitación, acogerla y que se declare:

1. El despido de fecha 13 de junio de 2023 como

QJQXBTXBPUC

injustificado y se condene a las demandadas a las siguientes indemnizaciones y prestaciones.

2. Se condene a las demandadas al pago de conceptos de las siguientes prestaciones:

a) Saldo restante Indemnización sustitutiva del aviso previo: $566.073.-

b) Remanente Total años de servicio en adición a 30% de recargo: $26.620.019.-

c) Saldo restante de Feriado proporcional $85.298.-

d) Horas extras no pagadas en finiquito: $3.083.880.

e) Bonificaciones: $5.006.621.-

O las sumas que se determinen conforme el mérito del proceso.

3. Que se ordene a la demandada devolución de las sumas descontadas por aporte del empleador al seguro de cesantía, ascendente a $1.003.765.- o las sumas que se determinen conforme el mérito del proceso.

4. Que se declare la nulidad del despido y se condene a la demandada al pago de la remuneración entre la fecha del despido y su convalidación a razón de $ 2.558.066.- mensuales o lo que se determine de acuerdo con el mérito del proceso.

5. Que se condene a la demandada al pago íntegro de cotizaciones adeudadas previsionales y de salud en las respectivas instituciones; FONASA, AFC y AFP Modelo suma adeudada debido al no pago de horas extras y que fueron excluidas de la base de cálculo imponible por su empleador; esto, la cantidad que se determine de acuerdo con el mérito del proceso.

6. Lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

7. Las costas de la causa.

SEGUNDO: ***Contestación.*** Comparecen don Ramón Domínguez

QJQXBTXBPUC

Hidalgo, abogado, C.I. N°9.379.350-1 y doña Francis Reyes Castro, abogada, C.I. N°16.192.334-6, ambos con domicilio en Av. Vitacura 2736, Oficina 1601, Las Condes, en representación de Constructora Almagro S.A., vienen en contestar denuncia de vulneración de garantía de indemnidad con ocasión del despido y prestaciones, interpuesta por don , C.I. N° , solicitando desde ya sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas y previa tramitación legal, en base a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación exponen:

I. Hechos alegados en la demanda y la negación de estos.

Hacen presente que, Almagro rechaza y niega todos y cada uno de los hechos invocados por el actor en su demanda, salvo los que aquí se reconozcan. De modo que, salvo aquéllos, todos y cada uno de estos deberán ser probados por el denunciante.

1. No es efectivo que, el actor habría ingresado a prestar servicios para su representada con fecha 02 de abril de 2022, y que su cargo sería Jefe de Obra al momento del despido. Toda vez que el actor ingresó a prestar servicios con fecha 03 de abril de 2018, tal como consta en su contrato de trabajo. Es efectivo que el actor prestó servicios con anterioridad para su representada, pero esto fue esporádicamente, en obras distintas unas de otra, y se firmó finiquito de contrato de trabajo en cada una de esas instancias.

2. No es efectivo que la remuneración del actor ascendía a la suma de $2.558.006.- de acuerdo a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo. Toda vez que, de las liquidaciones de remuneraciones de los meses de febrero, marzo y abril, se puede apreciar que el trabajador tiene un promedio remuneracional de $1.991.933.-, de acuerdo a lo establecido al artículo 172 del Código del Trabajo, suma que deberá ser utilizada para efectos indemnizacionales. Y que, en cualquier caso, del libelo de actor se puede denotar el evidente error al considerar un bono esporádico,

QJQXBTXBPUC

completamente impertinente a la base de cálculo.

3. No es efectivo que se le habría pedido instalar mallas anticaídas, lo que el área de terminaciones no permitía, porque ellos instalaban barandas que obstaculizaban la instalación, dejando expuestos a los trabajadores a caída libre. Y que, no es efectivo que los trabajadores de la empresa quedaran expuestos a caída libre o que los trabajadores quedaran expuestos a cualquier tipo de riesgo. Al efecto, tal como se le informó oportunamente al actor, la prevencionista de riesgos le explicó que los trabajadores se encontraban realizando sus tareas con arneses afianzados a la estructura del edificio, que impedían su caída. Al respecto, el sentido común les dictaría que una prevencionista de riesgo tiene mucha más experticia y conocimiento en evitar accidentes de caída libre que el Jefe de obra. Adjunta imagen de chat.

4. No es efectivo que, se le habría hecho firmar a los trabajadores que se encontraban a cargo del actor un derecho a saber de un riesgo que no fue informado, en particular, el manejo manual de carga; los trabajadores efectivamente tuvieron la sesión de capacitación impartida por la prevencionista de riesgos. Adjunta imagen de informe de investigación de incidentes.

Aseveran que, no es efectivo que las charlas y capacitaciones en la empresa no se realizaban y que se le obligara a firmar a los trabajadores registros de capacitaciones de riesgos que no fueran informados. De los testimonios recopilados por el Comité Paritario de la obra, se puede constatar que el hecho ocurrió precisamente al salir de una charla de prevención de riesgos y, asimismo, se puede apreciar que fue el actor quien tuvo un trato grosero con la prevencionista de riesgos.

5. No les consta, que el actor haya concurrido a dejar una constancia ante la Inspección del Trabajo respecto de la situación ocurrida con la prevencionista de riesgos de la obra, y no es sino hasta la presentación de la demanda que la empresa tomó conocimiento de esta información. Que el

QJQXBTXBPUC

actor no hizo ninguna de estas gestiones y por consiguiente, la empresa nunca fue fiscalizada o notificada de ningún procedimiento por parte de la Inspección del Trabajo. Concluye que, no es procedente la tutela por vulneración de derechos fundamentales por represalia, porque la empresa nunca tuvo conocimiento de las gestiones realizadas por el trabajador ante la Inspección del Trabajo y por consiguiente, no puede haber un despido como retribución por el ejercicio de derechos laborales. Una hipótesis contraria implicará la pertinente acreditación por parte del denunciante.

6. Que, a la mañana siguiente, habría recibido una llamada telefónica por parte del señor , a las 07:33am, para informarle que estaba despedido. Indica que posteriormente habría sido interpelado en la oficina de . No es efectivo, que el denunciante haya recibido el trato alegado en el libelo y tampoco es efectivo que se le haya interpelado en la oficina del señor . Al efecto, se le citó en un entorno privado para que comunicarle su despido y solicitarle la suscripción de la carta de aviso para terminación de contrato de trabajo que se le entregó en dicha oportunidad. Destacan que, la empresa dio íntegro cumplimiento a todas las disposiciones del artículo 162 del Código del Trabajo.

7. no es efectivo que, al actor se le adeudarían bonificaciones relativas a lo que el actor llama "bono cota cero", "proporcional término de obra gruesa", "proporcional de recepción municipal" y además alega que se le habría pagado menos en el Bono Esporádico que en relación a la jefa de Obra . Especifica que, las alegaciones realizadas por el actor, por cuanto existe una confusión de términos, requisitos de devengamiento y procedencia de los mismo.

a) En relación a haber recibido menos por concepto de "Bono Esporádico", recalcan que, este bono se entrega esporádicamente, tal como lo indica su nombre, cuando la construcción del edificio alcanza ciertos hitos dentro de

QJQXBTXBPUC

los plazos presupuestados por la Carta Gantt del proyecto. En el caso del bono esporádico de abril, este correspondía por el hito de terminaciones denominado "Entrega de departamentos piloto" y fue pagado completamente a la Sra. , quien era Jefa de Obra de Terminaciones. En cuanto al Sr. , este era Jefe de Obra de Obra Gruesa, y la empresa decidió excepcionalmente pagar un porcentaje de dicho bono (que correspondía a terminaciones) a los trabajadores de obra gruesa a modo de incentivo. En este sentido, al Sr. se le pagó dicho bono en la misma proporción que al resto de los trabajadores de obra gruesa.

b) En relación al supuesto "Bono cota cero", establecen que, este no existe, no se le ha pagado a ningún trabajador de la empresa, tampoco ha sido pactado con ningún trabajador de la empresa, y en cualquier caso, la cota cero del edificio a la fecha aún no ha terminado, motivo por el cual el pago de dicha bonificación sería improcedente. Es posible que la empresa en el pasado haya decidido realizar una bonificación en forma de incentivo por algún hito de estas características, pero, en cualquier caso, fue una instancia única y exclusiva para el proyecto en que haya ocurrido.

c) En relación a las supuestas bonificaciones "por término de obra gruesa" y "por recepción municipal", establecen que, tal como se indicó con anterioridad, a la fecha, la obra gruesa aún no ha terminado y por consiguiente, no puede haber o proceder ninguna de las dos bonificaciones. Abunda que, el denunciante no tiene certeza de que la obra gruesa alcance a terminar dentro de los plazos establecidos por la Carta Gantt, por lo que no existe seguridad de que dichas bonificaciones sean pagadas a los trabajadores.

8. Que a la fecha se le adeudan 155 horas extras no pagadas según se detallará en documento que se acompaña en un otrosí de la demanda. Determinan que, el actor no acompañó a su demanda el supuesto documento que funda sus horas extraordinarias. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de existir las referidas horas extraordinarias alegan que,

QJQXBTXBPUC

dichas horas no se encontraban autorizadas y en ningún caso se le pidió u obligó al trabajador a permanecer en las dependencias de la empresa con posterioridad a su horario de trabajo.

Aprecian que, el denunciante no acompañó un anexo de horas extraordinarias que estuviera vigente al 2023, esto es porque la empresa no requirió horas extraordinarias del denunciante y, por consiguiente, si este se quedó en la obra una vez terminada su jornada laboral, entonces se encontraba en expresa contravención a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en el número 8 del artículo 79, que establece lo siguiente.

II. En cuanto a nuestras defensas de fondo.

A. Identifican una serie de errores de carácter procesal que impedirán que se acceda a la solicitud de la contraparte respecto al pago por "Remanente total por años de servicio".

1. Subrayan que, el libelo pretensor no realiza ningún atisbo de justificar fáctica o jurídicamente la pretensión de "Remanente total por años de servicio", solamente indica que habría prestado servicios para su representada mediante múltiples contratos por obra y faena, hasta el año 2018, en que suscribió un contrato de carácter indefinido. Al respecto, resulta evidente que solamente pedir una indemnización, sin mayor desarrollo fáctico o jurídico, es una expresa contravención a lo dispuesto por el número 4 del artículo 446 del Código del Trabajo; circunstancia suficiente para rechazar la solicitud de plano.

2. observan que, el demandante no ha accionado correctamente. Al efecto, si nos atenemos únicamente al derecho contractual, la relación de trabajo comenzó con fecha 03 de julio de 2018, y respecto a dicha relación contractual se ha pagado íntegramente los años de servicio. Por otra parte, si lo que pretendía el denunciante era solicitar la denominada "declaración de continuidad laboral", la cual es una construcción jurisprudencial para declarar como una relación de carácter indefinida una que se

QJQXBTXBPUC

mantuvo con múltiples contratos a plazo fijo o múltiples contratos por obra o faena, sin solución de continuidad, entonces debió haber accionado de esa forma y solicitarlo expresamente. Y que, el error procesal recae en el hecho que no se podrá otorgar la indemnización por años de servicio solicitada porque no está relacionada a ninguna acción procesal específica, no se ha solicitado la declaración de continuidad laboral y sin esta, no procede la diferencia por años de servicio, motivo por el cual dicha solicitud deberá ser rechazada toda vez que de lo contrario, se incurriría en un vicio de ultra petita, puesto que otorgar la indemnización implicaría realizar una declaración que no ha sido solicitada.

3. Recalcan que, las oportunidades en que el actor prestó servicios a su representada con anterioridad al año 2018, siempre fue en forma esporádica, y además, en distintas obras, por lo que no se configuran los requisitos de la continuidad laboral.

4. Denotan que, el actor en su libelo no impugnó la validez de los finiquitos suscritos, tampoco solicitó la nulidad de estos actos jurídicos y, por consiguiente, estos tienen plena validez para extinguir las acciones y derechos emanados de las relaciones laborales anteriores, y por consiguiente, se opondrá la respectiva excepción en las defensas a continuación.

B. En subsidio, excepción de finiquito.

En subsidio de la defensa anteriormente expuesta, y en caso de que se considere que sí corresponde evaluar la existencia de continuidad laboral, así como que la alegación respecto a la diferencia en sus años de servicio es procesalmente valida, oponen excepción de finiquito respecto de todas las relaciones laborales anteriores a aquella de fecha 03 de julio de 2018. Respecto del trabajador don ha operado el poder liberatorio del finiquito, esto respecto de todos los montos solicitados por concepto de diferencias existentes en los montos pagados por concepto de indemnizaciones por años de servicio. En efecto,

QJQXBTXBPUC

don , compareció múltiples veces ante notario, suscribiendo finiquitos por cada una de las relaciones contractuales que tuvo, con el más absoluto poder liberatorio que tienen estos instrumentos.

Acentúan que, el demandante no se reservó el derecho específico para demandar por concepto de diferencias adeudadas respecto de las indemnizaciones ya recibidas, en atención a la base de cálculo utilizada. Asimismo, no se realiza una reserva de derechos para afirmar que se adeudan montos por concepto de indemnización por años de servicio. Esto es de suma relevancia por cuanto la cláusula sexta de los finiquitos suscritos, indica expresamente que el trabajador renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier naturaleza que pudiera tener en contra de nuestra representada; A su vez, la cláusula cuarta del mismo instrumento indica expresamente que nada se le adeuda al actor. Por lo tanto, al no haber existido expresa reserva en alguno de los finiquitos para exigir el pago de las diferencias que dice que se le adeudan, debe entenderse que el finiquito ha otorgado pleno poder liberatorio respecto de esta prestación, no pudiendo solicitarse ahora.

Conforme a lo anterior y en mérito de lo expuesto, oponen excepción de finiquito y su poder liberatorio respecto a todas las solicitudes del demandante.

C. De la carga probatoria en el procedimiento de tutela y de la falta de indicios en la demanda.

Tienen presente que, en el procedimiento de tutela laboral, si bien el legislador ha decidido reducir el esfuerzo probatorio de los trabajadores estableciendo la prueba indiciaria, ello en ningún caso significa invertir la carga de la prueba, debiendo el denunciante probar y aportar indicios suficientes de la conducta lesiva que alega. Así las cosas, no existe una inversión de la carga de la prueba (onus probandi), por lo que en este tipo de procedimiento está plenamente vigente la máxima jurídica de que corresponde probar un hecho a quien lo alega. En este sentido, el denunciante igualmente debe acreditar los

QJQXBTXBPUC

indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva y sólo en ese caso, corresponderá a su representada probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables, dar justificación a sus hechos o conductas. Pues bien, en el caso de marras, los hechos señalados como indicios en el libelo, en ningún caso cumplen con el estándar normativo.

Al efecto, lo enunciado en la demanda es lo siguiente:

Primer indicio: "Siendo ya una situación habitual durante el desarrollo de las obras, el día 12 de junio de 2023, en ausencia del administrador de obra y el profesional de terreno, recayó la toma de una decisión antijurídica y en abierta contravención a la integridad de los trabajadores bajo mi responsabilidad, en lo que fui interpelado por la encargada de recursos humanos con la finalidad de que sobrepasara el límite jurídico, ocultar riesgos de la obra, manipulando esta información y que vendría en una ejecución del trabajo poniendo en riesgo la vida e integridad de los trabajadores a mi cargo, incluyéndome. Situación que finalmente se materializó". Estos hechos denunciados no son efectivos y, por consiguiente, no puede constituir indicios. Al efecto, los indicios no pueden ser solamente fragmentos del relato del denunciante, sino que deben ser hechos que este pueda acreditar suficientemente para crear la sospecha en el Juez de que la vulneración de derechos fundamentales ha ocurrido. De esta forma, ninguno de los documentos acompañados en la Tutela de Derechos Fundamentales acredita los hechos denunciados en este indicio, motivo por el cual no se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 493.

Segundo indicio: "Habiendo ocurrido lo anterior, es que, durante la tarde del día 12 de junio de 2023, acudí a la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, donde dejé constancia de lo ocurrido en la referida N° 0201.2023.982". discuten que, esto no puede ser considerado un indicio, en porque la empresa no tuvo participación en la concurrencia del actor a la Inspección del Trabajo, por consiguiente, no hay vulneración de derechos fundamentales en este acto. Y en cuanto a la supuesta represalia, el denunciante dejó una

QJQXBTXBPUC

constancia ante la Inspección del Trabajo, no inició una fiscalización y tampoco hizo una denuncia de vulneración de derechos fundamentales. Al efecto, la empresa jamás tomó conocimiento de la constancia realizada por el trabajador, esta no fue comunicada por la Inspección del Trabajo a su representada, tampoco existió un proceso de fiscalización y nunca se tomó conocimiento de la concurrencia del actor al referido servicio sino hasta la presentación de la demanda.

Tercer indicio: "Al día siguiente, el 13 de junio del 2023; fui citado a las 07:33 am, donde se me informa a través de los señores sobre el término de mi relación laboral, previa interpelación acerca del motivo de mi ausencia durante la tarde del día 12, donde les exhibí el permiso para realizar trámites con la rúbrica del señor , y además la copia de la Constancia referida anteriormente". Reiteran que, estos hechos no son efectivos, y ninguno de los documentos acompañados por el actor en su libelo permite acreditar este indicio alegado. Este no es un indicio, sino que una acusación sin fundamentos del denunciante.

Cuarto indicio: "Con fecha 13 de junio del 2023 me fue comunicado el despido por la causal de necesidades de la empresa a través de carta a las 10:55 am, el que se configura con el empleador estando en conocimiento de mi concurrencia a la instancia administrativa y con la finalidad de la misma a sabiendas, aun así, deciden llevar a cabo el despido, utilizando un ardid para disfrazar un verdadero despido disciplinario, camuflado en la causal preceptuada por el Artículo 161 del Código del Trabajo". Insisten en que, esto no es efectivo, su representada jamás tomó conocimiento de que el actor concurrió a la Inspección del trabajo, y la documentación acompañada en el libelo no acredita que Constructora Almagro haya tomado conocimiento de este hecho.

Concluyen que, en el caso de marras, el estándar solicitado por la ley no se ha cumplido, por los argumentos expuestos con anterioridad. Citan jurisprudencia de la

QJQXBTXBPUC

Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

D. Vulneración garantía de indemnidad.

Recuerdan que, el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo establece el derecho de toda persona al ejercicio legítimo de sus derechos, a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral. Citan doctrina.

Desprenden que, su representada no ha incurrido en vulneración de la indemnidad invocada, toda vez que nunca existió intervención administrativa, ya que no existió fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo, y más aún, la empresa nunca tomó conocimiento de que el actor había concurrido a la instancia administrativo, sino hasta con posterioridad al despido. En este sentido, no puede existir un despido por represalia si la empresa no tiene conocimiento del actuar del trabajador frente a las entidades administrativas, toda vez que no existe una venganza o represalia propiamente tal en el despido por dicho actuar. Cita jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique y del Juzgado de Letras de Parra.

Abundan que, en el presente caso el derecho de indemnidad no ha estado en cuestión, ya que, para estar propiamente ante una vulneración de dicha garantía, el empleador debe haber concertado una maquinación tendiente a desquitarse o vengarse del trabajador. Para ello será necesario que la actuación del trabajador sea perjudicial para los intereses de la empresa, cuestión que no se da en la especie. Y que, en este caso, no se configura, ya que el despido del actor no es una consecuencia directa de la acción judicial interpuesta por éste en el año 2021.

Sostienen que, la contraria pretende configurar una supuesta afectación a la garantía de la indemnidad, en circunstancias que no concurren en la especie ninguno de sus requisitos. Por ello, en esta parte, la demanda debe ser desestimada.

E. De la inaplicabilidad de la sanción de nulidad del despido.

QJQXBTXBPUC

Refiere que, la sanción de nulidad del despido propiamente tal no sería procedente en ningún caso respecto de nuestra representada, por cuanto esta sanción, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se ha contemplado para el caso que el empleador, habiendo descontado al trabajador de sus remuneraciones las cantidades correspondientes a cotizaciones previsionales y/o de salud, no enterase éstas en las respectivas instituciones de seguridad social. Así, se sanciona al empleador que, habiendo descontado dicho dinero de propiedad del trabajador, lo ha destinado a un objeto distinto al pago de las respectivas cotizaciones. Citan Ley N°19.631. Teniendo en cuenta lo previo, y especialmente el hecho que su representada no ha realizado descuento alguno respecto del actor, no se encuentra en mora del pago de las cotizaciones respectivas y, por ende, no se daría en la especie la situación que el legislador trató de prever, cual es el uso por parte del empleador de fondos del trabajador destinados a un fin determinado, cual es el pago de las cotizaciones previsionales. Cita jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

F. Del daño moral demandado.

Mantienen que, para el análisis de procedencia de la indemnización por daño moral en el caso de autos, en primer lugar, hacen presente que los perjuicios morales que se demandan deberán necesariamente ser acreditados por el actor. Siguiendo el principio general de que todo daño para poder ser indemnizado debe ser probado. Cita doctrina. Y que, no sólo debe acreditarse por el actor el daño moral, sino que también la relación causal entre el daño y el acto u omisión que se imputa a su representada, causalidad que, es inexistente. Cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema.

En cuanto al quantum del monto demandado, sin perjuicio de que reiteran la improcedencia de esta indemnización por daño moral en el caso de autos, indican que, si bien la valoración del daño moral es una facultad privativa de los

QJQXBTXBPUC

tribunales de la instancia en lo que respecta al quantum del mismo, no es menos cierto que la existencia de éste necesariamente debe ser objeto de prueba por parte de quien los alega. Citan doctrina.

En este caso, la actora demanda por concepto de daño moral la cantidad de $20.000.000.-. Todo lo cual es completamente improcedente toda vez que no existe daño moral adicional a las 11 remuneraciones de la Tutela.

Arguyen que:

1. El demandante deberá acreditar el daño que alega. El daño moral debe ser probado fehacientemente por quien lo alega, así lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia antes citada.

2. Respecto del monto reclamado por concepto de daño moral, mencionan que, este aparece como absolutamente desproporcionado y carente de toda justificación.

3. El demandante deberá acreditar relación causal entre el daño y el acto u omisión que se imputa a su representada.

III. En cuanto a las prestaciones demandadas.

Piden se sirva rechazar todas y cada una de las prestaciones exigidas por el demandante, en atención a que, no nos encontramos frente a los supuestos fácticos ni jurídicos que permitan dar lugar a una vulneración de derechos fundamentales. Sin perjuicio de lo anterior, analizan cada una de las infundadas pretensiones indicando lo siguiente:

1. Indemnización referida en el Artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, correspondiente a once remuneraciones mensuales, solicitando el actor la suma de $ 28.838.166.- Alegan que, el pago de la indemnización pretendida, toda vez que, no concurren los presupuestos fácticos y jurídicos para la declaración de que se han vulnerado los derechos fundamentales del actor.

2. Indemnización por daño moral equivalente a $20.000.000.- Reclaman que, no corresponde el pago de esta

QJQXBTXBPUC

pretensión indemnizatoria, toda vez que no ha existido vulneración de derechos fundamentales y, por consiguiente, tampoco existe daño alguno que deba ser reparado. Asimismo, no concurren los presupuestos fácticos y jurídicos para acceder a esta solicitud.

3. Saldo restante Indemnización sustitutiva del aviso previo: $566.073.- Afirman que, no corresponde el pago de esta pretensión indemnizatoria, toda vez que han impugnado expresamente la remuneración declarada por el actor en su libelo. Declaran que, la remuneración para efectos indemnizatorias, de acuerdo a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo es $1.991.933.-

4. Remanente Total años de servicio en adición a 30% de recargo: $26.620.019.- Aseguran que, no corresponde el pago de esta pretensión indemnizatoria por los siguientes motivos:

a) El contrato de trabajo comenzó el 03 de julio de 2018, y en atención a las falencias procesales ya enunciadas con anterioridad, no se podrá otorgar más años de servicio, bajo el riesgo de incurrir en ultra petita.

b) Aseveran que, las sumas pretendidas están solicitadas bajo una errada base de cálculo de la remuneración del actor, toda vez que la remuneración real para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de $1.991.933.-

c) En atención a que no concurren los presupuestos fácticos y jurídicos para configurar la tutela de derechos fundamentales, no corresponde el pago de esta indemnización.

4. Saldo restante de Feriado proporcional $85.298.- reclaman que, no corresponde el pago de esta pretensión indemnizatoria, toda vez que han impugnado expresamente la remuneración declarada por el actor en su libelo. Declara que, la remuneración para efectos indemnizatorias, de acuerdo a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo es $1.991.933.-

5. Horas extras no pagadas en finiquito: $3.083.880.- Dicen no corresponde el pago de estos conceptos

QJQXBTXBPUC

remuneracionales en virtud de los argumentos vertidos en el cuerpo de esta contestación.

6. Bonificaciones: $5.006.621.- expresan que, no corresponden el pago de estos conceptos remuneracionales por cuanto no corresponden contractualmente al trabajador, asimismo, no concurrieron los requisitos de devengamiento de estos.

7. En cuanto a la solicitud de que se ordene a la demandada devolución de las sumas descontadas por aporte del empleador al seguro de cesantía, ascendente a $1.003.765.- Advierten que, en atención a los argumentos ya esgrimidos, esta devolución no resulta procedente, primeramente, por tratarse de un despido completamente justificado, y en seguida, ante la eventualidad de que se llegase a condenar por despido injustificado, el artículo 13 de la ley N°19.728 autoriza expresamente a la realización del descuento a partir de la causal de Necesidades de la Empresa, motivo por el que resulta plenamente atingente la aplicación del descuento en cuestión. Citan jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema.

8. Respecto a la nulidad del despido solicitada y se condene a la demandada al pago de la remuneración entre la fecha del despido y su convalidación a razón de $2.558.066 mensuales. Manifiestan que, no corresponde el pago de esta sanción, en virtud de los argumentos vertidos en el cuerpo de esta contestación.

9. Intereses, reajustes y costas de la causa. Señalan que, seguir lo accesorio la suerte de lo principal, deberá rechazarse esta pretensión por encontrarse justificado el despido.

En el Primer Otrosí, contesta demanda subsidiaria de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de Prestaciones Laborales interpuesta por don , ya individualizado, en contra de Constructora Almagro S.A, solicitando que esta sea rechazada en todas sus partes, por los fundamentos de hecho y de derecho que pasamos a

QJQXBTXBPUC

exponer:

Por razones de economía procesal, dan por reproducidas todas las fundamentaciones de hecho y de derecho expuestas en lo principal, con excepción de aquéllas referidas a la acción de tutela de derechos fundamentales.

I. Hechos aceptados y hechos que se niegan.

Teniendo en consideración lo establecido en el artículo 452 inciso 2° y 453 N° 1 inciso 7° del Código del Trabajo, rechazan y niegan todos y cada uno de los hechos invocados por el actor en su demanda, por no ser efectivos, a excepción de los hechos que se aceptan expresamente. Para estos efectos, dan por reproducido todo lo señalado al efecto al contestar la denuncia principal.

II. En cuanto a nuestras defensas de fondo.

Piden que, en virtud del principio de economía procesal, tener expresamente reproducidas sus defensas respecto a la sanción de nulidad del despido, horas extraordinarias, bonificaciones, y la continuidad laboral.

A. De la justificación del despido.

Sostienen que, no es efectivo que el despido sea injustificado, ni tampoco que la carta resulte poco clara y detallada. La jurisprudencia ha señalado sobre la "Inteligencia de la carta de despido" que si bien, ciertos hechos no son mencionados en la carta de término, el actor sabía perfectamente el estado económico que estaba atravesando la empresa después del estallido social e, incluso que se mantienen hasta el día de hoy, por ejemplo, (i) El "estallido social" de octubre 2019; (ii) el impacto de la Pandemia Sars-Cov2 Covid 19 en Chile, (iii) la guerra en ucrania, y sus efectos en la economía global. Todos los eventos mencionados han generado consecuencias indiscutidas a nivel global, incluyendo una explosiva inflación en el país, el aumento de valor del dólar y el aumento de los costos de importación para las materias primas utilizadas en la construcción. Cita artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

QJQXBTXBPUC

Destacan que, esta causal de término de contrato fue introducida en los términos actuales a través de la ley 19.010, la cual en su mensaje presidencial en relación a los criterios y principios que rigieron la incorporación de la causal necesidades e la empresa como una causal de carácter objetiva. Vale decir, si bien la normativa laboral intenta dar la mayor protección a los trabajadores, dicha prerrogativa no puede desconocer que hoy en día las empresas se desarrollan en un mercado cambiante y muy exigente, razón por la cual es necesario dar a los empleadores cierta flexibilidad para poder organizar y reestructurar a sus trabajadores de acuerdo a las condiciones del mercado. Lo anterior también es reconocido por el voto disidente emitido por el Ministro de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Sr. Hugo Faúndez, quien en sentencia de reemplazo en la causa Rol Laboral 28- 2007, estuvo por confirmar la sentencia apelada. Dicha opinión de quien a la fecha de la dictación de la sentencia era el presidente de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, está en directa armonía con el caso de marras, ya que en este caso nuestra representada procedió a racionalizar el personal por las condiciones adversas del mercado, tal como ya se detalló, lo cual importó finalmente que el trabajador fuese desvinculado de sus funciones. Así, en el presente caso, el origen de las necesidades se data en el evento denominado por los medios como "estallido social" iniciado el 18 de octubre de 2019, a partir del cual la incertidumbre económica ocasionó una conocida baja en las ventas de departamentos, reduciéndose considerablemente en lo proyectado por la Empresa los años anteriores a 2019. Ello implicó un costo adicional en Constructora Almagro S.A y Almagro S.A y filiales.

Anexa que, por lo anterior, se tomó la decisión de cerrar proyectos inmobiliarios, y suspender faenas indefinidamente, ocasión en la cual todos los trabajadores de los respectivos proyectos fueron desvinculados por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Todos los hechos a los que hacen alusión no solo eran de conocimiento directo del demandante, sino que también resultaban de

QJQXBTXBPUC

público conocimiento. De esta manera, al comenzar el año 2020, la situación de impacto en la venta de viviendas se mantenía vigente, como consecuencia del mal cierre en 2019. Esta situación fue rápidamente estudiada por la Cámara Chilena de la Construcción, que, también para enero 2020, estimaba en 40 mil puestos laborales los que se perderían durante dicho año. Adjunta imágenes de noticas de la época.

Exponen que, a partir del contexto referido, su representada tuvo una disminución en las ventas de un 55% hacia finales del 2019, comenzando el año 2020 con una caída tan drástica en los porcentajes de ventas y resultados de la empresa, que se tornó inevitable el iniciar planes de reorganización por medio de medidas tendientes a amortiguar costos relacionados con el impacto no previsto en el presupuesto de la empresa. Tal fue la causa para una serie de múltiples despidos. Dicho escenario fue agravado por el posterior impacto de la pandemia Sars- Cov2, la cual propició un nuevo y reforzado impacto contra el rubro de la construcción, a partir de marzo 2020 y las sucesivas órdenes de autoridad que detuvieron la continuidad de obras y retardaron la posibilidad de nuevas ventas. Adjuntan imágenes de noticias de la época. Muestran cómo es que el rubro de su representada se vio drásticamente afectado por la sucesión de episodios constituidos por el estallido de 2019 y la pandemia, para luego ser actualmente perjudicada por la recién crisis económica que vive la economía. Esta situación, ampliamente registrada por la prensa, resulta igualmente corroborada por las estadísticas de la Cámara Chilena dela Construcción, así como por los propios estados y esquemas re-organizativos de la compañía, debidamente conocidos por la actora debido a sus funciones.

Hacen notar que, los escenarios descritos y sus repercusiones negativas, no solo se han demostrado como ciertos, sino que han traído repercusiones que aún se sienten en el mercado de la construcción en el año 2023, siendo cada vez más evidente que existe una crisis en dicho rubro, que está afectado a todas las empresas dedicadas a

QJQXBTXBPUC

dicho giro por igual. Adjunta imágenes de noticas de la época.

Explican que, la desvinculación del actor, por lo tanto, lejos de ser subjetiva u basada en hechos arbitrarios, surge de la necesidad de responder a hechos verídicos y conocidos a nivel nacional, respecto de los cuales no es posible negar que perjudicaron enormemente el funcionamiento del rubro de la construcción en general. Suman a todo lo ya expuesto, los siguientes antecedentes concretos que demuestran como todos los acontecimientos ocurridos a nivel nacional e internacional han tenido un efecto perjudicial en el funcionamiento de Constructora Almagro S.A., asociado a Almagro S.A y filiales, llevándolo al punto donde una de las empresas más conocidas en el rubro de la construcción se ve en la necesidad de reestructurarse y reducir costos. En primer lugar, todos los acontecimientos ocurridos han tenido un efecto sumamente perjudicial en lo que respecta al lanzamiento de los proyectos inmobiliarios asumidos por la empresa. La empresa pasó de tener hasta 11 lanzamientos en el año 2017, lo que supone la existencia de 11 diversos proyectos en proceso de avance y acercándose a su terminación, a tener meramente 3 lanzamientos en el año 2022, el último con fecha de inicio para su venta en mayo de 2022, para culminar con no tener ningún lanzamiento en el año 2023. La obtención de nuevos proyectos, el proceso de su construcción, y el inicio de los procesos de venta son, sin lugar a duda, la cuerda de vida de las inmobiliarias y las empresas de construcción, (en este caso Constructora Almagro S.A respecto del cuál su principal cliente es Almagro S.A y filiales) por lo que no existe prueba más evidente de que la empresa se encuentra en una crisis, que el hecho de que ha disminuido exponencialmente tanto la cantidad de nuevos proyectos asumidos, como la capacidad de finalizar los proyectos ya en curso. También ha existido una gran disminución en la cantidad de proyectos activos y en construcción en la empresa.

Puntualizan que, en el paso de los últimos 6 años las

QJQXBTXBPUC

ventas de su representada han sufrido un severo y notorio descenso, llegando actualmente a ser casi la mitad de las ventas logradas en los años pre-pandemia. Y que, las necesidades de la empresa no se han manifestado únicamente mediante la desvinculación de personal, existiendo antecedentes concretos que nos muestran que ha existido una generalizada reducción de gastos a través de la empresa, todo a raíz de los malos resultados comerciales obtenidos en los últimos años. Lo anterior deja en evidencia que las necesidades de la empresa que se afirman en la carta de desvinculación del actor son del todo verídicas, y no un mero capricho subjetivo ideado para deshacerse de un trabajador.

Sustentan que, el despido del actor se encuentra lejos de ser el único que ha ocurrido en la empresa. Almagro ha reducido en más de 1/3 su fuerza laboral, habiéndose despedido sobre 800 personas a partir del año 2018, lo que constituye un antecedente fidedigno más de que la empresa está pasando por una situación precaria, que amerita la toma de decisiones difíciles para garantizar su existencia.

Concluyen que, es del todo lógico, que la empresa adopte todas las medidas necesarias para frenar así esta tendencia. Y que, lo que intenta cuestionar la demandante, no son las necesidades de la empresa, pues queda suficientemente claro que, estas necesidades, en efecto, existen. El actor lleva a interponer la demanda es por motivo del incumplimiento de los requisitos formales del artículo 162, por cuanto su falta de especificidad. Cita jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

Muestran que, lo pretendido por el actor violaría gravemente la facultad de dirección y organización que tiene el empleador respecto de la administración de su propio negocio, facultad que se manifiesta entre otros, en el artículo 19 N°21 de la Carta Fundamental, a propósito del principio de libertad económica, del que tampoco es posible abstraerse en el marco de esta discusión. Así las cosas, la causal de necesidades de la empresa invocada en este caso es

QJQXBTXBPUC

de carácter objetivo.

II. De las prestaciones demandadas.

- Saldo restante Indemnización sustitutiva del aviso previo: $566.073.- advierten que, no corresponde el pago de esta pretensión indemnizatoria, toda vez que han impugnado expresamente la remuneración declarada por el actor en su libelo. Y que, la remuneración para efectos indemnizatorias, de acuerdo a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo es $1.991.933.-

- Remanente Total años de servicio en adición a 30% de recargo: $26.620.019.- impugnan que, el pago de esta pretensión indemnizatoria no corresponde, por los siguientes motivos:

1. El contrato de trabajo comenzó el 03 de julio de 2018, y en atención a las falencias procesales ya enunciadas con anterioridad, no se podrá otorgar más años de servicio, bajo el riesgo de incurrir en ultra petita.

2. Las sumas pretendidas están solicitadas bajo una errada base de cálculo de la remuneración del actor, toda vez que la remuneración real para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de $1.991.933.-

3. En atención a que el despido se encuentra plenamente justificado, de acuerdo a los antecedentes aportados en el cuerpo de esta contestación.

- Saldo restante de Feriado proporcional $85.298.- refutan que, no corresponde el pago de esta pretensión indemnizatoria, toda vez que han impugnado expresamente la remuneración declarada por el actor en su libelo. Y que, la remuneración para efectos indemnizatorias, de acuerdo a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo es $1.991.933.-

- Horas extras no pagadas en finiquito: $3.083.880.- dicen que, no correponde el pago de estos conceptos remuneracionales en virtud de los argumentos vertidos en el cuerpo de esta contestación.

QJQXBTXBPUC

- Bonificaciones: $5.006.621. debaten que, no corresponde el pago de estos conceptos remuneracionales por cuanto no corresponden contractualmente al trabajador y, asimismo, no concurrieron los requisitos de devengamiento de estos.

- Devolución de las sumas descontadas por aporte del empleador al seguro de cesantía, ascendente a $1.003.765.- En atención a los argumentos ya esgrimidos con anterioridad, esta devolución no resulta procedente, primeramente, por tratarse de un despido completamente justificado, y en seguida, ante la eventualidad de que se llegase a condenar por despido injustificado, el artículo 13 de la ley N° 19.728 autoriza expresamente a la realización del descuento a partir de la causal de Necesidades de la Empresa, motivo por el que resulta plenamente atingente la aplicación del descuento en cuestión, tal y como ha señalado la Excelentísima Corte Suprema en diversos fallos.

- Que se declare la nulidad del despido y se condene a la demandada al pago de la remuneración entre la fecha del despido y su convalidación a razón de $2.558.066.- mensuales, contradicen el pago de esta sanción, en virtud de los argumentos vertidos en el cuerpo de esta contestación.

- Intereses, reajustes y costas de la causa.

Solicitan, en definitiva, tener por contestada la demanda laboral subsidiaria por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, interpuesta por don , en contra de CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A,
rechazándolas en todas sus partes, y condenando expresamente en costas al actor, o bien, eximiendo a esta parte del pago de estas.

TERCERO: ***Audiencias.*** Con fecha 29 de enero de 2024 se celebró la audiencia preparatoria, instancia procesal en la que la parte demandante tuvo la oportunidad de evacuar el traslado de la excepción de finiquito, dejándose su

QJQXBTXBPUC

resolución para la presente sentencia.

A su vez, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación y se establecieron como **hechos controvertidos**, los siguientes:

1. Fecha de inicio del vínculo laboral, estipulaciones celebradas en cuanto a la duración, función, jornada y remuneración.

2. Fecha del despido y efectividad de haberse cumplido con las formalidades legales; en la afirmativa, efectividad de concurrir la causal invocada para poner término a la relación laboral, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

3. Procedencia de la excepción de finiquito; hechos, pormenores y circunstancias.

4. Procedencia de la demanda de cobro de prestaciones y nulidad del despido; hechos, pormenores y circunstancias.

5. Procedencia de la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía; hechos pormenores y circunstancias.

6. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios a las garantías constitucionales indicadas por el actor con ocasión del término de la relación laboral; al particular, hechos que constituirían la vulneración alegada, en caso de ser procedente, fundamentos y proporcionalidad de la medida adoptada por el demandado.

7. Efectividad de proceder el daño moral, en la afirmativa, daño que afectó al actor a consecuencia de la conducta de su empleador, en tal caso, montos.

El juicio se desarrolló en las audiencias celebradas los días 07 de agosto y 08 de abril del 2025, y en ellas se incorporó la prueba ofrecida y se escucharon las observaciones a la prueba de los abogados de las partes.

CUARTO: ***Prueba denunciante.*** Que, en apoyo de sus asertos fácticos, el denunciante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental (folio 43):

1.- Contrato de Trabajo 23 septiembre 2023.

2.- Contrato de trabajo de 3 julio 2018.

QJQXBTXBPUC

3.- Contrato de trabajo 3 julio 2018.

4.- Anexo contrato1 enero 2022.

5.- Acuerdo horas extras 1 junio 2022.

6.- Acuerdo horas extras 1 marzo 2022.

7.- Acuerdo horas extras 1 enero 2022.

8.- Anexo contrato de trabajo 1 enero 2022.

9.- Acuerdo horas extras 1 junio 2022.

10.- Acuerdo horas extras 1 enero 2022.

11.- Acuerdo horas extras 1 marzo 2022.

12.- Constancia IPT de fecha 12 junio 2023.

13.- Registro difusión guía técnica manipulación de carga 12 junio 2023.

14.- Carta término contrato 13 junio 2023.

15.- Finiquito y reserva 22 junio 2023.

16.- Certificado cotizaciones AFC 14 junio 2023.

17.- Certificado cotizaciones AFP Modelo 14 junio 2023.

18.- Certificado cotizaciones Fonasa 14 junio 2023.

19.- Liquidaciones de sueldo diciembre 2022, enero, febrero, marzo, abril y mayo 2023.

Confesional:

Compareció don , cédula de identidad N° calle ingeniero en construcción.

Testimonial:

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

1.- , cédula de identidad N° ; y 2.- , cédula de identidad

Exhibición documental

1.- Reglamento Interno de la empresa demandada. Se exhibe e incorpora a folio 74.

2.- Contratos, anexos de contrato y finiquitos suscritos con el trabajador demandante desde abril 2012 hasta junio 2023. Se exhibe parcialmente a folio 73, no acompaña anexo y finiquitos.

3.- Liquidaciones de remuneración abril 2012 a junio

QJQXBTXBPUC

2023. Se exhibe e incorpora a folio 72.

4.- Registro asistencia abril 2012 a junio 2023. No exhibe.

La parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento con la que se solicitó los documentos signados del n°2 y n°4.

Oficios:

AFP Modelo a folio 52, FONASA a folio 56, AFC Seguro de Cesantía a folio 51.

QUINTO: ***Prueba denunciada***. Que, por su parte, la denunciada ofreció e incorporó las siguientes probanzas:

Testimonial:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, el siguiente testigo: cédula de identidad número

Documental (folio 15):

1.- Copia de Contrato de Trabajo entre CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A. y , con fecha 03 de julio de 2018.

2.- Anexo de Contrato que establece las horas extraordinarias, entre CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A. y , con fecha 01 a 08 de 2019.

3.- Anexo de Contrato que modifica la renta, entre CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A. y , con fecha
1 de enero de 2022.

4.- Carta de aviso que Informa Término de Contrato laboral entre CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A. y
, en donde figura la firma de este último, con fecha 13 de junio de 2023.

5.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo, con fecha 13 de junio de 2023.

6.- Comprobante de envió de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, con fecha 13 de junio de 2023.

7.- Aviso de Cesación de Servicios, emitido por AFC

QJQXBTXBPUC

Chile Seguro de Cesantía, con fecha 13 de junio de 2023.

8.- Correo electrónico que informa terminación del contrato de trabajo, con fecha 20 de junio de 2023.

9.- Finiquito de Contrato de Trabajo y ticket de vale vista con el que fue pagado, en el que consta la firma de , con fecha 22 de junio de 2023.

10.- Set de liquidaciones de , correspondientes al año 2022.

11.- Set de liquidaciones de , correspondientes al año 2023.

12.- Reporte de Asistencia Legal correspondiente a , con fecha desde 01 de enero de 2023 al 14 de junio de 2023.

13.- Denuncia individual de enfermedad profesional, realizada por , con fecha 01 de octubre de 2022.

14.- Denuncia individual de accidente del trabajo, realizada por la empresa, con fecha 10 de noviembre de 2022.

15.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744, con fecha 02 de noviembre de 2022.

16.- Informe de Investigación de incidente por Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y Declaración de testigos que dan cuenta del trato de hacía la Prevencionista de Riegos y su negativa a firmar dicha capacitación.

17.- Set de Registro de Asistencia a capacitaciones en los cuales no figura la firma de .

18.- Set de documentos en los que consta la realización de "Charla integral" Manual de estándar, con fecha 05 de junio de 2023.

19.- Set de Registros de Difusión de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

20.- Set de fotografías que demuestran el uso arneses afianzados a la estructura del edificio y las indicaciones que brindaba el prevencionista de riegos.

21.- Copia de presentación Control de Costos 2022 y Proyección 2023 Postventa, que muestra el decaimiento en el

QJQXBTXBPUC

periodo comprendido entre los años 2017 a 2022 de las solicitudes recibidas por la empresa, así como de las Unidades en Garantía.

22.- Estados financieros consolidados de Almagro S.A. y filiales, resultados de diciembre año 2022 y 2021. (CLAVE: Almagro123).

23.- Estados de resultados por función, Almagro S.A y filiales, emitido con fecha 31 de marzo del año 2023. (CLAVE: Almagro123)

24.- Plantilla confeccionada con la empresa, que resume la información consolidada por los estados financieros, y compara los resultados obtenidos entre 2021 y 2022.

25.- Copia de documento denominado "Informe de gestión de directorio, junio de 2020", de constructora Almagro de fecha 11 de agosto de 2020, en la cual se da cuenta de la baja sostenida en la venta que ha experimentado la demandada a julio de 2020. (CLAVE: Almagro123)

26.- Copia de documento denominado "Informe de gestión de directorio, enero de 2022", de constructora Almagro de fecha 15 de marzo de 2022. (CLAVE: Almagro123)

27.- Copia de documento denominado "Informe de gestión de directorio, enero de 2023", de constructora Almagro de fecha 14 de marzo de 2023. (CLAVE: Almagro123)

28.- Copia de documento denominado "Informe de gestión de directorio, abril de 2023", de constructora Almagro de fecha 9 de mayo de 2023. (CLAVE: Almagro123)

29.- Plantilla, confeccionada por la empresa Constructora Almagro S.A. que indica todos los lanzamientos de inmuebles logrados por la empresa entre el año 2017 y el año 2022.

30.- Plantilla, confeccionada por la empresa Constructora Almagro S.A. con un resumen los ingresos logrados en base a ventas de la empresa, por el periodo comprendido entre el 2017 y el 2022.

31.- Copia de Informe Macroeconomía y Construcción MACh 53, de junio 2020.

32.- Copia de Informe Macroeconomía y Construcción MACh 57, de junio 2021.

QJQXBTXBPUC

33.- Copia de Informe Macroeconomía y Construcción MACh 62, de septiembre 2022.

34.- Extracto de noticia de fecha 13 de noviembre del año 2019 emitida por Diario La tercera, Titulo: CChC: en hasta 40% bajó la venta de viviendas tras crisis social., disponible en el siguiente Link: CChC: en hasta 40% bajó la venta de viviendas tras crisis social - La Tercera

35.- Extracto de noticia de fecha 09 de enero del año 2020 emitida por la página web Emol, Titulo: "Demanda por compra de propiedades nuevas en el Gran Santiago anota caída de casi 40% en último trimestre de 2019", disponible en el siguiente Link: Demanda por compra de propiedades nuevas en el Gran Santiago anota caída de casi 40% en último trimestre de 2019 Emol.com.

36.- Extracto de noticia de fecha 09 de enero del año 2020 emitida por la página web de Biobío Chile Título: "CChC prevé pérdida de 40 mil puestos laborales en la construcción: llamó a terminar con la violencia", disponible en el siguiente Link: CChC prevé pérdida de 40 mil puestos laborales en la construcción: llamó a terminar con la violencia (biobiochile.cl)

37.- Extracto de noticia de fecha 26 de marzo del año 2020 emitida por la página web del Diario La Tercera, Titulo: "Cuarentena obliga a detener la mitad de las obras de edificación en la Región Metropolitana", disponible en el siguiente Link: Cuarentena obliga a detener la mitad de las obras de edificación en la Región Metropolitana - La Tercera

38.- Extracto de noticia de fecha 11 de junio del año 2020 emitida por la página web del Diario La Tercera, Titulo: "Construcciones detenidas sumarán 827 en todo el país con las nuevas cuarentenas", disponible en elsiguiente Link: Construcciones detenidas sumarán 827 en todo el país con las nuevas cuarentenas - La Tercera.

39.- Extracto de noticia de fecha 20 de agosto del año 2020 emitida por la página web del Diario La Tercera, Titulo: "Lento retorno en la construcción: aunque varias comunas entraron en transición, prácticamente todas las obras siguen paralizadas", disponible en el siguiente Link: Lento retorno

QJQXBTXBPUC

en la construcción: aunque varias comunas entraron en transición, prácticamente todas las obras siguen paralizadas - La Tercera

40.- Extracto de noticia de fecha 18 de marzo del año 2021 emitida por la página web "La República, Titulo: "Economía chilena se contrajo 5,8% en 2020; construcción y servicios los más perjudicados", disponible en el siguiente Link: Economía chilena se contrajo 5,8% en 2020; construcción y servicios los más perjudicados (larepublica.co)

41.- Extracto de noticia de fecha 09 de octubre del año 2021 emitida por la página web Emol, título: "Menor demanda por propiedades nuevas: El efecto de la inflación y alzas de tasas de interés que golpea al mercado inmobiliario", disponible en el siguiente Link: Menor demanda por propiedades nuevas: El efecto de la inflación y alzas de tasas de interés que golpea al mercado inmobiliario | Emol.com

42.- Extracto de noticia de fecha 18 de diciembre del año 2021 emitida por la página web Emol, título: "Alzas en precios de arriendos y menos proyectos nuevos: Sector inmobiliario proyecta un estrecho escenario para 2022, disponible en el siguiente Link: Alzas en precios de arriendos y menos proyectos nuevos: Sector inmobiliario proyecta un estrecho escenario para 2022 Emol.com

43.- Extracto de noticia de fecha 04 de abril del año 2022 emitida por la página web Poder y liderazgo, título: "Inversión en construcción se contraería en un 3% durante el 2022", disponible en el siguiente Link: Inversión en construcción se contraería en un 3% durante el 2022 - Poder y Liderazgo.

44.- Extracto de noticia de fecha 29 de junio del año 2022 emitida por la página web Emol, título: "Sector construcción dice estar en "precrisis" ante rápida pérdida de dinamismo: Inversión caería 4,6% este año", disponible en el siguiente Link: Sector construcción dice estar en "precrisis" ante rápida pérdida de dinamismo: Inversión caería 4,6% este año | Emol.com

45.- Extracto de noticia de fecha 14 de octubre del año

QJQXBTXBPUC

2022 emitida por la página web Emol, título: "Tormenta" en la construcción: Actividad caería 5,3% en 2023 y se anticipa importante destrucción de empleos, disponible en el siguiente Link: "Tormenta" en la construcción: Actividad caería 5,3% en 2023 y se anticipa importante destrucción de empleos | Emol.com

46.- Extracto de noticia de fecha 03 de febrero del año 2023 emitida por la página web diario La Tercera, título: " Ministro García y crisis en la construcción: "400 empresas se acogieron al reajuste retroactivo para poder terminar las obras", disponible en el siguiente Link: Ministro García y crisis en la construcción: "400 empresas se acogieron al reajuste retroactivo para poder terminar las obras" – La Tercera.

47.- Extracto de noticia emitida por Diario Financiero con fecha 04 de octubre del año 2023. Título: Feller Rate baja la clasificación de Socovesa debido al deterioro de su posición financiera, disponible en el siguiente Link: Feller Rate baja la calificación de Socovesa debido al deterioro de su posición financiera.

48.- Extracto de noticia emitida por Diario la tercera con fecha 23 de noviembre del año 2023. Título: Pérdidas, deudas financieras por U$780 millones y dos líneas de crédito: el complejo momento del grupo Socovesa, disponible en el siguiente Link: Pérdidas, deudas financieras por U$780 millones y dos líneas de crédito: el complejo momento del grupo Socovesa.

49.- Extracto de noticia emitida por El Mostrador con fecha 27 de noviembre de 2023. Título: "Ripley y Socovesa Comienzan a poner nervioso el mercado, disponible en el siguiente Link: "Ripley y Socoves a Comienzan a poner nervioso el mercado.

50.- Extracto de noticia emitida por el Mercurio con fecha 24 de noviembre de 2023. Título: "Gerente general de Socovesa: "Esta crisis inmobiliaria se ha traducido en una crisis financiera y liquidez en el sector", disponible en el siguiente Link: "Gerente general de Socovesa: "Esta crisis inmobiliaria se ha traducido en una crisis financiera y

QJQXBTXBPUC

liquidez en el sector".

EN CUANTO AL FONDO

SEXTO: ***En cuanto a la vigencia de la relación laboral.*** La demanda refiere que los servicios se comenzaron a prestar el 02 de abril de 2012, en calidad de jornal, para luego ascender a capataz, supervisor y, finalmente, a la época del término de la relación laboral, el 13 de junio de 2023, jefe de obra. Postula que el trabajador fue contratado en virtud de sucesivos contratos por obra o faena, sin solución de continuidad, por lo que pasó a ser indefinido.

La demandada solo reconoce la existencia del contrato de trabajo desde el 03 de abril de 2018, y presentó, como primera alegación, que el tribunal estaría impedido de declarar que la relación laboral comenzó el año 2012, por cuanto no se ejerció la acción de declaración de continuidad laboral, y, en subsidio, opuso excepción de finiquito, por las contrataciones anteriores al año 2018.

SÉPTIMO: El artículo 10 bis del Código del Trabajo define y delimita el contrato por obra o faena, de la siguiente forma:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o

QJQXBTXBPUC

concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia".

OCTAVO: Se exhibieron diversos contratos de trabajo, por obra o faena, todos en calidad de jornalero, para la construcción del "edificio Leblon", en la calle O´Higgins de esta ciudad: Con **fecha 23 de septiembre de 2013**, en la obra "término hormigonado obra gruesa 15° piso"; el **03 de febrero de 2014**, "faena hormigonado obra gruesa edificio"; de **01 de julio de 2014**, en la obra "remate rasgos terminaciones departamentos"; **01 de diciembre de 2014**, para la obra "estuco de fachada";

Luego, en la misma obra, pero en calidad de capataz de terminaciones, el **01 de junio de 2015**, para la faena "terminaciones edificio".

En la misma calidad en las siguientes contrataciones: el **08 de agosto de 2015**, para la obra "término fachada edificio sector norte torre A en la obra en Edificio Vista Parque ubicada en Av. Argentina # 166, Antofagasta; **08 de septiembre de 2015**, para la faena "Término Fachada edificio sector norte torre A "en la obra en construcción denominada Edificio Vista Parque ubicada en Av. Argentina #166, Antofagasta; **01 de febrero de 2017** en la misma obra, en el mismo lugar y funciones, ubicada en Av. Argentina #1665, Antofagasta; **16 de agosto de 2016**, para la "faena apoyo obra gruesa edificio", en la obra en construcción denominada Vista Parque 2 ubicada en Avenida Argentina #1665, Antofagasta; **03 de julio de 2018**, siempre para prestar servicios en calidad de capataz de terminaciones, en calidad de indefinido.

Pese a solicitarse su exhibición, bajo apercibimiento legal, ninguno de los supuestos finiquitos a que se hace alusión en la contestación de la demanda, y que sirven de base a las excepciones opuestas, fue presentado en juicio.

NOVENO: Las sucesivas contrataciones por obra o faena, entonces, se encuentran probadas con los contratos de trabajo

QJQXBTXBPUC

exhibidos. No se presentó prueba alguna que diera cuenta de la terminación de las respectivas obras o faenas, pese a alegarse aquello por la demandada. La contestación refiere que los servicios se prestaron en forma esporádica y que se habrían suscrito finiquitos plenamente válidos, pero no aportó medio de prueba alguno que diera cuenta de ello.

Establecida la existencia de sucesivas contrataciones, la carga probatoria de la vigencia -evidentemente- no se podía hacer recaer exclusivamente en el trabajador, ya que el artículo 162 del Código del Trabajo obliga al empleador a comunicar al trabajador el término de la relación laboral, cuando concurre la causal del artículo 159 n°5 del mismo cuerpo legal, pero el empleador no exhibió documentos que dieran cuenta del cumplimiento de dichas formalidades.

Además, cabe recordar que el artículo 177 del Código del Trabajo, al definir el finiquito, señala que es un instrumento otorgado por el empleador, por lo que el tribunal podía exigirle su exhibición en juicio, para la acreditación del hecho controvertido, y la demandada no cumplió con la carga impuesta por el tribunal, no sirviendo al efecto la alegación sostenida por su abogada, en cuanto al tiempo transcurrido, ya que ello carece de sustento normativo.

Con todo lo anterior, la postura de la demandada, que pretende que sea el trabajador quien pruebe la continuidad de las labores entre cada contratación es errada. Al contrario, no contándose con documentos que permitan establecer en juicio la vigencia o el término de los contratos de trabajo acompañados, es posible presumir, que entre las diversas contrataciones formales no hubo solución de continuidad.

DÉCIMO: Por último, en cuanto a los testigos, don no recordaba con precisión la fecha y nombre de las obras en las que habría trabajado junto al demandante, mientras don recién comenzó a trabajar el año 2018 junto a su hermano en la constructora.

Tampoco es posible dar por establecidos periodos anteriores, por no exhibir otros contratos o anexos la

QJQXBTXBPUC

demandada, cuando se ignora si dichos documentos existen.

Por lo anterior, y no habiéndose acompañado prueba que diera cuenta de la existencia del contrato de trabajo antes del **23 de septiembre de 2013**, es que se establecerá dicho momento como el inicio de la relación, la que se extendió, sin solución de continuidad, hasta el **13 de junio de 2023**, fecha en que la demandada comunica su decisión de poner término a los servicios, por configurarse, a su juicio, la causal de necesidades de la empresa.

UNDÉCIMO: ***en cuanto al poder liberatorio del finiquito*** En cuanto a la excepción de finiquito deducida por la demandada, debe desestimarse cuando no se acompañaron los supuestos instrumentos, que darían cuenta de la interrupción de los servicios.

En lo relativo al instrumento que si se acompañó, suscrito entre las partes con fecha 22 de junio de 2023, cabe recordar que el poder liberatorio del finiquito solo se extiende a las materias que las partes acuerdan de manera expresa, tal como lo señala actualmente el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo (sentencia unificación jurisprudencial de fecha 08 de mayo de 2023, ROL N°5.126-2022).

En este caso, el trabajador de su puño y letra estampó en el finiquito, que "vengo en hacer reserva expresa de acciones", que se le adeuda mes de aviso, precisando que "la base de cálculo de prestaciones es incorrecta".

El tribunal no puede exigir términos sacramentales al trabajador, y del tenor de la reserva es posible desprender, que, con sus palabras, intenta dejar a salvo la acción destinada a reclamar las diferencias en las indemnizaciones, por la utilización de una base de cálculo a su juicio incorrecta. Con ello, no puede atribuirse al instrumento el poder liberatorio que pretende la demandada, y la excepción debe ser rechazada.

DUODÉCIMO*: **Remuneración art. 172 CT***. La demandada, señaló que las sumas pretendidas están solicitadas bajo una

QJQXBTXBPUC

errada base de cálculo, toda vez que la remuneración real para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de $1.991.933, y no la suma de $2.558.006 que se propone en la demanda.

El examen de las liquidaciones de remuneraciones permite establecer la existencia de una serie de bonos, que constituían el porcentaje mayor de lo pagado, y que transformaban la remuneración en una de carácter variables, y ellos son lo siguientes: bono producción obra, bono de calidad, bono de seguridad y bono premio esporádico.

Atendido el carácter variable de dichas prestaciones, tal como postula el libelo, cabe aplicar la regla contenida en el inciso 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, que prescribe que debe promediarse lo recibido por el trabajador los últimos 3 meses, sin exclusiones, y por ello, es que debe incluirse en los montos mensuales el denominado bono premio esporádico.

Con lo anterior, la remuneración para efectos del artículo 172 inciso 2° del Código del Trabajo asciende a **$2.558.266**, que es el promedio de lo percibido en los últimos 3 meses en que el actor trabajó los 30 días, coincidente con la propuesta en la demanda.

EN CUANTO A LA TUTELA

DÉCIMO TERCERO: ***Vulneraciones alegadas.*** El actor acusa que fue presionado por el empleador para omitir medidas de seguridad en la faena en la que se desempeñaba como capataz, y que el 12 de junio de 2023 dejó constancia ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta, de haberse requerido la firma de una capacitación no realizada. El día siguiente es despedido, por lo que denuncia vulneración a sus derechos fundamentales a la integridad física y psíquica, y a la garantía de la indemnidad.

La denunciada ha postulado que los indicios presentados no son efectivos, que no cumplen el estándar normativo, y pone énfasis en que no puede entenderse vulnerada la garantía

QJQXBTXBPUC

de la indemnidad cuando no tuvo conocimiento de la denuncia del trabajador ante la Inspección del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: ***En cuanto a los indicios***. Cabe recordar que el artículo 493 del Código del Trabajo solo exige, para el establecimiento de la lesión del derecho fundamental, que el denunciante entregue antecedentes que constituyan "indicios suficientes", entendidos como hechos que permitan sospechar razonablemente que se ha producido la vulneración de derechos alegada. En caso de establecerse, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, conforme reza el artículo 493 del Código del Trabajo.

Los indicios presentados al tribunal, en este caso, se resumen en lo expuesto en el razonamiento 13°, y que puede resumirse en lo siguiente: a) Presión del empleador para ocultar riesgos de la obra y manipular la información relativa a seguridad, poniendo en riesgo su vida y la de los demás trabajadores, en particular, expone la situación acontecida el 12 de junio de 2023; b)La denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo el mismo día; c) El 13 de junio del 2023 fue interpelado acerca del motivo de su ausencia en la tarde del día anterior, siendo posteriormente despedido, invocando la causal de necesidades de la empresa, con conocimiento de su empleador del reclamo en sede administrativa

DÉCIMO QUINTO: ***Garantía de la indemnidad***. Que, a propósito del procedimiento de tutela laboral, el artículo 485 del Código del Trabajo, en su inciso 3°, declara los 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. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o

QJQXBTXBPUC

por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo".

La doctrina ha referido que la garantía o derecho a la indemnidad constituye una manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva consagrada implícitamente en el artículo 19 N°3 del Carta Fundamental, y tiene por objeto proteger al trabajador frente a eventuales represalias del empleador, producto de las acciones judiciales o administrativas que interponga en su contra, estando vigente el contrato de trabajo. Permite que el trabajador no se vea amedrentado para ejercer sus derechos y se vincula íntimamente con el principio protector destinado a proteger a la parte más débil de la relación de trabajo. (Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina. *La Tutela de Derechos Fundamentales en el Trabajo*. 2020. Der Ediciones Limitada. Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial, p.122).

DÉCIMO SEXTO: ***Represalia empresarial***. Que, a su vez, como explican los autores, resulta esencial para determinar que estamos frente a un acto de represalia, que se configure el vínculo de causalidad entre la denuncia y la represalia empresarial, esto es, que el despido sea una consecuencia directa -en forma de respuesta o reacción- al hecho de haberse formulado el reclamo en sede administrativa. Derivado de lo anterior, resulta imprescindible, a su vez, que el empleador haya tenido conocimiento de la denuncia, y que con dicha información haya tomado la decisión de sancionar al trabajador (Ugarte Cataldo, José Luis. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. 2018. Legal Publishing Chile. p.219)

DÉCIMO SÉPTIMO: ***Análisis probatorio***. Consta que el 12 de junio de 2023, el actor dejó constancia ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta, que, el mismo día, la prevencionista de la obra le exigió a los trabajadores a su

QJQXBTXBPUC

cargo, que firmen un registro de difusión relativo a un riesgo laboral. Ante la negativa -añade la denuncia administrativa- su superior, el profesional de obra, avala la firma y entrega del registro, pese a no haberse realizado, a la vez que solicita al Comité Paritario una investigación por la discusión. Pretende con ello, el trabajador denunciante, dejar constancia de la falta de capacitación que están recibiendo los trabajadores a cargo.

Como ya se dijo, no está en discusión que el actor es despedido el 13 de junio de 2023, suscribiendo la carta de aviso de despido en la misma fecha.

DÉCIMO OCTAVO: Declaró en calidad de testigo la prevencionista de riesgos aludida en la constancia ante la Inspección del Trabajo, doña , quien señaló que el actor se desempeñaba como capataz y eventualmente jefe de obra, y ratificó la existencia de la discusión, cercana temporalmente al despido, por la negativa del demandante a la "firma de una hoja". Señaló que le dijo "cuál es el problema, siempre lo mismo contigo", y que don le contestó con gritos y garabatos. La testigo replicó diciéndole que "con él no se podía conversar". Intervino la jefatura, intentando calmarlo.

De otro lado, la testigo, que impresionó favorablemente al tribunal, al no intentar omitir información que pudiera perjudicar a su empleador, añadió que el demandante "venía con problemas de antes", y que creía que la discusión fue la gota que rebalsó el vaso.

Dicho relato es casi idéntico al sostenido por el denunciante, tanto ante su libelo como ante Inspección del Trabajo, lo que permite tener por probada la existencia de quejas anteriores del demandante, la discusión relativa a la firma del registro de una charla de seguridad el 12 de junio de 2023, y el conocimiento inmediato que de ello tuvo el empleador, al intervenir en la discusión.

DÉCIMO NOVENO: ***Conocimiento de la denuncia.*** El denunciante indica en su presentación, que los antecedentes

QJQXBTXBPUC

fueron puestos en conocimientos del empleador a las 07:33 de la mañana del 13 de junio de 2023, justo antes de comunicársele el despido, pero ello no encontró respaldo en la prueba rendida, y no parece tampoco verosímil, en base a los antecedentes examinados, como para establecer la existencia de un indicio suficiente.

La existencia de una discusión en la que la prevencionista acusa al demandante de gritos y garabatos en su contra; que la denuncia se hiciera en horas de la tarde del 12 de junio de 2023; que el despido se concretara a primera hora de la mañana del día siguiente; y el extenso contenido de la carta, hacen poco razonable sospechar que el empleador tomó la decisión -intempestivamente- del despido a modo de represalia por el reclamo administrativo, y si parece ser una decisión pensada y basada en el incidente con la prevencionista y en otros anteriores de similares características.

En síntesis, el denunciante no probó, ni siquiera indiciariamente, que el empleador tuviera conocimiento de la denuncia estampada ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta, y que a modo de represalia haya decidido despedirlo, con lo que no puede entenderse vulnerada la garantía de la indemnidad.

VIGÉSIMO: ***En cuanto a la integridad física y psíquica***, la misma testigo, prevencionistas de riesgos, contradijo al denunciante, indicando que en la obra en que ambos trabajaban si se cumplía con todas las medidas de seguridad necesarias, explicando, por ejemplo, que para los trabajos en altura se contrataban empresas que certificaban los puntos de anclaje, y que las charlas si se hacían, ya sea una vez por ella o el capataz.

Además, la denunciada aportó abundante prueba documental tendiente a establecer que si ha cumplido con el deber de cuidado que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: ***Rechazo de la denuncia.*** Todo lo anterior resultó irrelevante, primero, porque el libelista no

QJQXBTXBPUC

se encarga de explicar suficientemente cómo es que se provocó algún tipo de atentado a su integridad física y/o psíquica, con ocasión o como resultado del despido. Así, por ejemplo, se refiere a una licencia médica que evidentemente no guarda relación con este juicio.

En segundo lugar, el denunciante, quien tenía la carga de acreditar la existencia de indicios suficientes, no acompañó probanzas vinculadas a hechos que lesionaran su integridad física y/o psíquica. Lo único que se intentó demostrar, es si se cumplió o no con determinadas cargas impuestas al empleador relativas a su deber de seguridad, pero ello no es objeto de una acción de tutela, mientras no se señalen y demuestren lesiones a los señalados derechos fundamentales, cuestión que no aconteció en el caso de marras.

Por último, los testigos presentados por el demandante, sres. , se refirieron principalmente a las funciones del actor, lugar y época en que las desarrolló, pero no se refirieron con precisión a algún tipo de atentado a los derechos fundamentales del denunciante.

Con todo lo anterior, la denuncia debe ser rechazada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: ***Daño moral.*** En cuanto a la demanda de daño moral, no habiéndose acreditado, en el marco de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, la existencia de un hecho ilícito de la demandada, y tampoco rindiéndose prueba que estableciera daños en el ánimo o en otra esfera de la personalidad del actor, esta solicitud debe ser rechazada.

EN CUANTO AL DESPIDO

VIGÉSIMO TERCERO*: Carta de aviso*. Para poner término a la relación laboral, el empleador invocó la causal contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

La carta de fecha 13 de junio de 2023 expone,

QJQXBTXBPUC

extensamente, acerca de los cambios macroeconómicos que han afectado al sector inmobiliario y de construcción, el deterioro de los estados financieros de la compañía, la incidencia de la guerra en Ucrania, inflación, ralentización de la economía, caída en las ventas, crisis financiera del principal cliente, drástica reducción en obras nuevas y aumento de costos.

En cuanto al demandante, la carta señala, expresamente, que la posición del actor ha sido eliminada, que las funciones no serán redistribuidas, que la empresa no tiene nuevas obras a la fecha, por lo que no puede ser redestinado a otras obras.

VIGÉSIMO CUARTO: ***En cuanto a la causal***. Como se ha resuelto reiteradamente, la causal de necesidades de la empresa exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado (Excma. Corte Suprema, sentencia de unificación jurisprudencial de fecha 17 de enero de 2023, ROL N°87.286-2021).

Debe tratarse, a juicio de los autores, de una situación objetiva que afecte a la empresa, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más

QJQXBTXBPUC

trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388).

VIGÉSIMO QUINTO: ***Análisis probatorio.*** La demandada acompañó numerosos documentos destinados a establecer la crisis del negocio inmobiliario, las causas externas que lo han provocada, la baja en las ventas y mala situación financiera de la compañía.

Luego de lo anterior, la demandada no acompañó pruebas destinadas a acreditar **la supresión del cargo del demandante, de capataz o jefe de obra, y que la obra en que ejercía sus labores hubiese finalizado, y que no podía ser destinado a otra construcción**, que son los motivos precisos que se exponen en la carta de aviso, y que implicarían la forma en que la supuesta crisis económica general se concretan en la necesidad de despedir -específicamente- al trabajador demandante, y que son los que debían ser probados en juicio.

La testigo , interrogada, declaró que las ventas de la empresa habían bajado, que no hubo campaña de invierno, y que "no hay plata", pero, no pudo relacionar todo ello con el despido del actor, no refiriéndose a la supuesta supresión del cargo, y, además, como ya se reseñó, refirió un motivo distinto para el despido. De otro lado, el representante legal indicó que el edificio Rimini en que prestaba servicios el demandante, se terminó de construir en marzo de 2024, y que los servicios de obra gruesa, en la que se desempeñaba como jefe el actor, terminaron en noviembre de 2023.

Con ello, entonces, no pudo relacionarse la crisis del sector y la baja en las ventas con la necesidad específica de terminar con el contrato de trabajo del actor. No se logró explicar ni probar, las razones que obligaron a la empresa a adoptar dicha decisión, con lo que el despido debe ser declarado contrario a derecho, en la forma en que se dirá en la resolutiva.

Cabe dejar consignado, en este punto, que las indemnizaciones y recargos contemplados en el artículo 168

QJQXBTXBPUC

del Código del Trabajo, deben calcularse en base a la remuneración del actor, establecida en el motivo 12°, y la vigencia probada del contrato en el considerando 10°.

VIGÉSIMO SEXTO: ***Descuento AFC.*** Que, el artículo 13 de la ley 19.728 permite que en el caso que el contrato de trabajo termine por las causales previstas en el artículo 161 del estatuto laboral, el empleador pueda imputar a la indemnización por años de servicio, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad. Que, de lo anterior, fluye con claridad que el requisito esencial para proceder al descuento es que el contrato haya finalizado por la causal de necesidades de la empresa, pero, además, que ésta se haya configurado correctamente en los hechos. En caso contrario, el beneficio concedido por la norma pierde el sustrato fáctico sobre el que descansa, y, además, entenderlo de forma distinta implicaría un incentivo perverso para los empleadores, quienes pese a aplicar en forma improcedente la causal, podrían realizar el descuento en el finiquito al trabajador despedido. Este ha sido el criterio sostenido permanentemente por la Excma. Corte Suprema, por ejemplo, en sentencia de unificación jurisprudencial de fecha 13 de mayo de 2022, Rol 32.888-2021.

Por estas razones, acreditándose con el finiquito incorporado que el empleador descontó el aporte patronal al seguro al momento del despido, y declarándose improcedente la causal invocada, se hará lugar a esta parte de la demanda, en la forma en que se dirá en la resolutiva.

EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS

VIGÉSIMO SÉPTIMO: ***Bonos.*** El actor reclama que se le adeudan una serie de bonos que no fueron debidamente solucionados al término de la relación laboral, y que encontrarían su fundamento en avances en las obras.

El actor no solo no explicó suficientemente en qué

QJQXBTXBPUC

instrumento o convención celebrada con el empleador, se pactaron los premios, y con qué base de cálculo debería el tribunal determinar los montos adeudados, infringiendo lo dispuesto en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, sino que, además, ello no puede desprenderse del material probatorio que incorporó al juicio.

El bono esporádico, reconoce la contestación de la demandada, se paga cuando se alcanzaban ciertos hitos dentro de los plazos presupuestados por la Carta Gantt del proyecto. Explica la demandada, que en el caso del actor no se habían cumplido sus objetivos, que eran propios de la obra gruesa.

No se incorporó prueba que permitiera dilucidar los requisitos específicos para el devengo de la prestación, ni qué parte de ellos habían sido cumplidos por el demandante, por lo que no es posible acceder a lo pretendido.

Idéntica cuestión acontece con los bonos pretendidos por "cota cero", que se desconoce completamente por la demandada, y el proporcional por el "término de obra gruesa" y "por recepción municipal", respecto de los cuales tampoco se logró explicar la forma de calcularlos en base a los avances, ni cómo es que se cumplió con las condiciones necesarias para su pago.

Por todo lo anterior, esta parte de la demanda debe ser rechazada.

VIGÉSIMO OCTAVO: ***Horas extraordinarias.*** El demandante señala que a la fecha del despido se le adeudaban 155 horas extraordinarias, trabajadas de enero a junio de 2023, a un valor de $19.896 cada una, sumando un total de $3.083.880.

La demandada acusó que el denunciante no acompañó un anexo de horas extraordinarias que estuviera vigente al 2023, y ello obedecería a que la empresa no le requirió trabajar horas extraordinarias. Además, señala la contestación, si el actor se hubiese quedado en la obra una vez terminada su jornada laboral, ello habría significado una expresa contravención a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

QJQXBTXBPUC

VIGÉSIMO NOVENO*: Análisis probatorio*. Se pudo probar con el contrato de trabajo de 03 de julio de 2018, coincidente con el registro de asistencia acompañado por el demandante, que su jornada correspondía a **45 horas semanales**, distribuidas en horarios de lunes a jueves, de 08:00 a 17:45 horas, viernes 08:00 a 17:45 horas, con intervalo de 45 minutos para colación. Además, se suscribieron entre las partes acuerdos de horas extras, de vigencia de 3 meses cada uno, en virtud de los cuales el actor podía trabajar sobretiempo, en función de los requisitos propios de la faena, de fecha 01 de enero, 01 de marzo y 01 de junio, del año 2022, pero no del año 2023.

Se acompañó, además, un registro de asistencia, del actor y de otro trabajador de apellidos , que, aunque presentado en un formato confuso y de difícil inteligencia, permite advertir que el demandante muchas veces marcó su hora de salida después de las 17:45, momento en que terminaba su jornada.

Además, el representante legal de la empresa, en su declaración confesional señaló -al contrario de lo que indica la contestación y de lo que puede desprenderse de las liquidaciones de remuneraciones- que el actor sí desarrollaba, en ocasiones, labores en exceso de la jornada laboral, de lo que debía quedar constancia en un registro que daría cuenta, al menos de su entrada y salida.

TRIGÉSIMO: Sumado a lo anterior, para el establecimiento del asunto, se tendrá presente que la demandada no incorporó el registro de asistencia que se le ordenó exhibir bajo apercibimiento legal, documento que debe obrar legalmente en su poder, y que hubiese podido determinar con precisión las horas extraordinarias trabajadas, si es que la hubo.

Por ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 454 n°5 del estatuto laboral, se tendrá por probado que el demandante trabajó, entre el 01 de enero de 2023 al 13 de junio de 2023, un total de 155 horas y 10 minutos, conforme al detalle que se expondrá en el considerando siguiente.

Coincidiendo, como ya se dijo, con la base de cálculo

QJQXBTXBPUC

propuesta por el demandante, y acertando la demanda en el valor de la hora extraordinaria, se accederá a esta parte del libelo pretensor, en la forma en que fue solicitada la prestación.

No es óbice para formular dicha conclusión, lo dispuesto el artículo 82 del reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que prohíbe mantenerse en los recintos de la empresa culminada la jornada de trabajo, así como el artículo 20 que prohíbe la realización de horas extraordinarias sin pacto expreso, ya que, como se sabe debe privilegiarse lo que aconteció en la realidad, a los que puedan expresar los documentos, y, en este caso, pudo establecerse que, en los hechos, el trabajador si prestó servicios en exceso de la jornada.

TRIGÉSIMO PRIMERO: ***Diferencias en las indemnizaciones pagadas.*** En base a lo razonado en los considerandos 10° y 12°, que permitieron establecer que la remuneración mensual del trabajador, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de **$2.558.006**, y que la relación laboral se inició el **23 de septiembre de 2013**, y finalizó el 13 de junio de 2023; y advirtiéndose que en el finiquito de fecha 22 de junio de 2023, que las indemnizaciones se solucionaron en base a un monto inferior, y que considera una vigencia del contrato solo desde el 03 de julio de 2018; es que se accederá parcialmente a esta parte de la demanda, condenando al pago de las diferencias que se dirán en la resolutiva, estimando que se debió pagar, por 10 años de servicio, la suma de $25.580.060.

Por último, y sobre el asunto, no se advierten las razones por las que sería necesario solicitar una declaración judicial previa, de continuidad laboral, para demandar las sumas reclamadas. Las partes han formulado posturas diversas en cuanto a la vigencia de la relación laboral, y por lo tanto es un asunto que han puesto dentro de lo que el tribunal debe resolver.

De otro lado, el legislador no exige que el trabajador requiera una sentencia judicial que declare lo que para él

QJQXBTXBPUC

resulta evidente, que es que no ha habido interrupción en la prestación de los servicios, y que, por lo tanto, siempre ha estado bajo la dependencia de la demandada.

TRIGÉSIMO CUARTO*: Nulidad del despido*. Se ha establecido que al demandante se le adeudan remuneraciones por 155 horas extraordinarias, trabajadas desde enero a junio de 2023, por un valor total de $3.083.818.

En base al razonamiento precedente, se tendrá por probado que se trabajaron las siguientes horas, y que se adeudan las sumas señalas en cada periodo:

Enero de 2023, 34 horas y 47 minutos, $626.319.

Febrero de 2023, 16 horas y 35 minutos, $392.942.

Marzo de 2023, 21 horas y 8 minutos, $420.469.

Abril de 2023, 28 horas y 27 minutos, $566.041.

Mayo de 2023, 39 horas, $775.944.

Junio de 2023, 15 horas y 13 minutos, $352.751.

Consta que el pago de las cotizaciones de seguridad social se hizo sobre un monto que no incluyó dichas remuneraciones, ya que no se encuentras comprendidas en los montos a pagar en las liquidaciones, y no habiéndose solucionado íntegramente las imposiciones a la época del despido, debe aplicarse la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, en la forma en que se dirá en la resolutiva.

TRIGÉSIMO QUINTO: *Feriado*. Por último, en cuanto al feriado proporcional, establecida una vigencia distinta que la sostenida por la empresa en el finiquito, y una remuneración de base también diversa, no acompañándose prueba que acredite que la diferencia demandada fuera solucionada en dinero, coincidiendo el tribunal con el cálculo propuesto por el actor, también debe acogerse esta parte de la demanda.

TRIGÉSIMO SEXTO: *Análisis de la prueba*. Que la totalidad de la prueba incorporada ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y aquella que no ha sido detallada expresamente, no logró desvirtuar las conclusiones

QJQXBTXBPUC

referidas en los basamentos precedentes.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO*: Costas*. No resultando totalmente vencida la demandada, no será condenada en costas.

Por estas consideraciones y atendido además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 420, 446 y siguientes, 453, 454, 485 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 N°1, 2, 4 y 16 inciso 3°de la Carta Fundamental y artículo 1698 del Código Civil, SE DECLARA:

I. Que **SE RECHAZA** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y la demanda de daño moral.

II. Que **SE RECHAZAN** las excepciones de finiquito opuestas por la demandada.

III. Que **SE ACOGE** la demanda, deducida por don en contra de **CONSTRUCTORA ALMAGRO S.A.,**
ambos ya individualizados por lo que se declara la existencia de relación laboral de carácter continuada entre las partes, que se inició el 23 de septiembre de 2013, y que el despido del actor, de fecha 13 de junio de 2023, es improcedente, por lo que se condena a la demandada a pagar, lo siguiente:

a) La suma de $7.674.018 por el recargo del 30% contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

b) La suma de $1.003.765 por restitución del descuento realizado en el finiquito por aporte patronal a la AFC.

III. Que SE ACOGE parcialmente la demanda de cobro de prestaciones, por lo que la demandada deberá pagar al actor, lo siguiente:

a) La suma de $3.083.880, por 155 horas extraordinarias adeudadas, de enero a junio de 2023, conforme al detalle consignado en el razonamiento 34°.

b) La suma de $566.073 por diferencia adeudada por la indemnización sustitutiva de aviso previo pagada en el finiquito.

c) La suma de $15.620.395 por diferencia adeudada por la indemnización de años de servicio (10 años) pagada en el finiquito.

QJQXBTXBPUC

d) La suma de $85.298 por diferencia adeudada por 3 días de feriado proporcional pagado en el finiquito.

IV. Que SE ACOGE la demanda de nulidad del despido, por lo que se condena a la demandada a pagar las remuneraciones, cotizaciones de seguridad social en AFC, AFP MODELO y FONASA, y demás prestaciones laborales que se devenguen, desde el 13 de junio de 2023 y hasta la convalidación, en base a una remuneración mensual de $2.558.006.

IV. Que la demandada deberá pagar, además, las cotizaciones de seguridad social en AFC, AFP MODELO y FONASA, por las remuneraciones adeudadas por horas extraordinarias, conforme al detalle que se señaló en el razonamiento 34°.

V. Que SE RECHAZA la demanda en todo lo demás.

VI. Que cada parte pagará sus costas.

VII. Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente, deberán serlo con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código de Trabajo.

VIII. Que ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para su cumplimiento compulsivo.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán 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.

QJQXBTXBPUC

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso 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-563-2023

RUC 23- 4-0494524-6

Dictada por don IVÁN MAURICIO PEREIRA ARRIAGADA, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

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

QJQXBTXBPUC

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte

Iván Mauricio Pereira Arriagada
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta
Dos de febrero de dos mil veintiséis
20:21 UTC-3