

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: Notificación

Pág.: 309
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

III
SECCIÓN

JUICIOS DE QUIEBRA, MUERTES PRESUNTAS, CAMBIOS DE NOMBRE Y RES. VARIAS

Núm. 42.706

Miércoles 15 de Julio de 2020

Página 1 de 15

Publicaciones Judiciales

CVE 1782054

NOTIFICACIÓN

En demanda laboral causa RIT O-273-2020, caratulada "Cardona con Paisaje Antofagasta Limitada" ante el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Antofagasta, se ha ordenado notificar por avisos en el Diario Oficial u otro medio de circulación nacional extracto elaborado conforme dispone el artículo 439 del Código del Trabajo, a las demandadas Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.017.257-K, y de Paisaje Antofagasta Ltda. RUT N° 76.278.005-4, ambas personas jurídica representada por don Pablo Apaz Huck, RUT 14.112.949-K, como sigue a continuación: En lo principal: deduce demanda de despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido; en el primer otrosí: declaración de empleador único, multirut, y/o unidad económica para efectos laborales y previsionales; en el segundo otrosí: forma de notificación; en el tercer otrosí: acredita personería; en el cuarto otrosí: téngase presente. SJL del Trabajo de Antofagasta. Ana Rojas Sandoval, Abogada, cédula de identidad número 15.692.042-8, domiciliada para estos efectos en calle Latorre N° 2580 of 5-B, de la comuna de Antofagasta, en representación -según se acreditará- de don José Fernando Cardona Atehortua, cédula de identidad N° 24.540.90-0, colombiano, soltero, desempleado, con domicilio en Héroes de la Concepción N° 8820, de la comuna de Antofagasta, a S.S., respetuosamente digo: Que vengo en este acto en deducir demanda de despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido, en procedimiento de aplicación general, contra del ex empleador del demandante Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.017.257-K, persona jurídica del giro de su denominación, y solidariamente en calidad de empresa constituyente de unidad económica y asimismo en calidad de coempleador en contra de Paisaje Antofagasta Ltda., RUT N° 76.278.005-4, ambos representados por don Pablo Apaz Huck, cédula de identidad N° 14.112.949-K, o por quien corresponda a la época de la notificación conforme lo prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, todos domiciliados para estos efectos en Arturo Prat N° 1332, de la comuna de Antofagasta, y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 letra D, del Código del Trabajo en contra de Silvio Christian Cuevas Suárez, cédula de identidad N° 12.419.553-5, factor de comercio, domiciliado para estos efectos en Avenida Mejillones N° 5224, de la comuna de Antofagasta, y contra de Ilustre Municipalidad de Antofagasta, RUT N° 69.020.300-6, representado legalmente por doña Karen Rojo Venegas, cédula de identidad N° 13.870.077-1, o por quien corresponda a la época de la notificación conforme lo prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, domiciliado para estos efectos en Avenida Séptimo de Línea N° 3505, de la comuna de Antofagasta, o en subsidio en caso que S.S., no acoja la solidaridad respecto de estas últimas, se acceda a condenarla subsidiariamente por los siguientes argumentos de hecho y derecho que a continuación paso a exponer: 1. Antecedentes de hecho: A. Antecedentes de la relación laboral: 1. Que, con fecha 4 de febrero del año 2013, el actor inició relación laboral con la empresa demandada Inflexus E.I.R.L. dicho contrato tenía una duración de cuatro meses es decir hasta mayo del año 2013. Después de arribada la fecha de vencimiento del contrato el actor continuó trabajando, sin mediar por medio la firma de algún anexo de contrato, de esta manera el contrato en dicho momento se transforma en indefinido. 3. Sin embargo, con fecha 29 de enero del 2014, sin mediar finiquito de por medio, le hacen firmar al actor un nuevo contrato de trabajo, pero en esta oportunidad el empleador figuraba la empresa demandada Paisajimos Antofagasta Limitada, dicho era sujeto a plazo de un año. Es del caso hacer presente que tanto la primera empresa con la que el actor suscribió contrato de trabajo como la segunda empresa son de propiedad de la misma persona don Pablo Apaz Huck. 4. De lo anterior, a pesar de que el actor poseía contrato indefinido le hacen firmar un nuevo contrato el cual se encontraba sujeto a plazo en desmedro del actor. 5. Posteriormente con fecha 29 de enero de 2015, ya habiendo transcurrido un año desde la suscripción del segundo contrato le hacen firmar un tercer contrato con el mismo empleador Paisajimos Antofagasta Limitada, el cual en la cláusula sexta de dicho instrumento señalaba que la duración de este era indefinida. 6. Asimismo, en la cláusula quince y dieciséis del contrato

CVE 1782054

Director: Juan Jorge Lazo Rodríguez
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl



Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 310
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

reconocen la antigüedad laboral del actor, en los siguientes términos “el presente contrato mantiene la antigüedad laboral del señor José Cardona Atehortua desde el con la empresa Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L hasta el presente”. 7. En síntesis, a pesar de existir durante la relación laboral la suscripción de a lo menos 3 contratos, para efectos del cálculo de las prestaciones del actor la fecha del inicio de la relación laboral para todos los efectos es el 4 de febrero de 2013. 8. Las funciones que el actor desempeñaban eran las de maestro jardinero. Estas funciones el actor por mandato de su empleador las realizaba para los distintos clientes que tuviese la empresa y en el último periodo sus funciones las realizaba en faena de la obra denominada “Construcción Parque Perla del Norte I Etapa” obra que consistía en la recuperación con espacios recreativos un sitio eriazo que era utilizado como micro basural y estacionamiento de camiones ubicado en Avenida Pérez Zujovic entre las calles San Gregorio y Lidia Moreno de la ciudad de Antofagasta. La obra antes mencionada era desarrollada a iniciativa de la Municipalidad de Antofagasta, y con fondos municipales la cual se encontraba encargada a la empresa contratista de don Silvio Cuevas Suárez. 11. De esta forma, el actor trabaja de forma exclusiva y durante todo el último tiempo de la relación laboral en dicha obra, lo que nos lleva a concluir que el actor trabajó bajo el régimen de subcontratación en los términos ya descritos. 12. La jornada laboral del actor se distribuía de lunes a viernes desde las 08:30 a 17:30 horas y los días sábados de 08:30 a 13:00 horas. 13. La remuneración que percibía el actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$649.737 (seiscientos cuarenta y nueve mil setecientos treinta y siete pesos). 14. La naturaleza del contrato suscrito por el actor era de naturaleza indefinida, como ya se detalló anteriormente. 15. El actor siempre se desempeñó sus funciones con excelencia y plena disponibilidad para los requerimientos de la empresa, manteniendo excelentes relaciones con el personal de la empresa dando cumplimiento cabal y oportuno de sus obligaciones. B. Antecedentes del término de la relación laboral: La relación laboral duró desde el 04/02/2013 hasta el 08/01/2020 1. Durante la relación laboral del actor existieron variados incumplimientos por parte de su empleador, de esta forma aproximadamente desde agosto del año 2019 iniciaron los incumplimientos por parte del empleador a saber comenzaron los retrasos en el pago de las remuneraciones en un inicio retrasándose unos 5 a 8 días, llegando al final a pagar el sueldo del mes el próximo mes, es decir con 30 días de retraso. 2. A mayor abundamiento al momento del término de la relación laboral al actor se le adeudaba la remuneración del mes de diciembre de 2019. 3. Al transcurrir el empleador fue incurriendo reiterados incumplimientos, agravándose la situación del actor. Por ejemplo, de forma unilateral el ex empleador de mi mandante suprimió el beneficio de obtener anticipo de sueldo, lo que ascendía a \$200.000, momento en el que el retraso en el pago de las remuneraciones se convirtió en una situación aún más compleja para el actor, ya que si bien es cierto a fin de mes no existía el pago, a lo menos contaba al inicio con los \$200.000 del anticipo, beneficio que como se señala precedentemente fue suprimido de manera unilateral por el ex empleador del actor. 4. Lo anterior causó grave perjuicio al actor debiendo sobre endeudarse para poder sobrevivir. 5. Con todo lo sucedido el actor procede a realizar un examen exhaustivo de sus cotizaciones previsionales y se percata que desde octubre de 2019 se reflejan incumplimientos en el pago y que los meses antes fueron pagadas, pero todas desfasadas. Es en virtud de todo lo anteriormente expresado, es que el ex empleador de mi mandante ha incumplido de forma grave y reiteradas las obligaciones que impone el contrato, como son: - Adeudar las cotizaciones previsionales de la AFP Modelo, Fonasa y AFC de octubre de 2019 en adelante. - Así mismo como no cumplir con el pago de las remuneraciones en tiempo y forma, toda vez que dichas prestaciones se pagaron con casi 30 días de retrasos y respecto de diciembre de 2019 estas derechamente no fueron pagadas. - La no entrega de liquidaciones de sueldo. 7. En mérito de lo anterior, es que con fecha 8 de enero de 2020 el actor procedió a presentar carta de auto despido enviada a su ex empleador mediante carta certificada, vía Chilexpress, con copia a la Inspección del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo. 8. La carta de despido se funda en la causal contenida en el Artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, manifestándose dichos incumplimientos los hechos que se señalan en dicho documento, los cuales cito a continuación: “5.- Desde aproximadamente 6 meses atrás comenzaron los retrasos en el pago de mis remuneraciones, pues por contrato estas debían ser pagadas el último día hábil de cada mes y el empleador comenzó a retrasarse en 5, 8, 15 llegando a pagar el sueldo del mes anterior el 21 del mes siguiente, generando todo un perjuicio en la vida familiar, que conllevaba retrasarse en pagos, generar sobreendeudamiento pues debía incurrir en compras con tarjetas, etc. A mayor abundamiento, a la fecha todavía se adeuda el sueldo completo del mes de diciembre. Esta situación se agravó, dado que en la misma época que se inician los retrasos en los pagos de remuneraciones se elimina de forma unilateral y arbitraria, el beneficio de anticipo que era de \$200.000.- razón por la cual el retraso en los pagos de remuneraciones se vuelve más grave, dado

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 311
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

que ya no contamos con el supe a mediados de mes. 6.- Que además he pedido constatar el retraso en el pago de las cotizaciones previsionales que siempre están siendo pagadas con desfase, pero desde octubre derechamente no se cancelaron generando lagunas previsionales de acuerdo con el siguiente detalle: Fonasa: adeuda cotizaciones de octubre, noviembre y diciembre de 2019. AFP Modelo y AFC: adeuda cotizaciones de noviembre y diciembre de 2019. 7.- A la fecha no se me ha hecho entrega de las liquidaciones de noviembre y el sueldo recién fue pagado el 15 de diciembre. 8.- Desde la fecha de mi contratación, realicé apropiadamente mis labores y mantuve excelentes relaciones con el personal de la empresa, dando cumplimiento cabal a cada una de mis obligaciones. Por el contrario, Uds. han tenido una conducta impropia como empleador ya que he podido constatar una serie de incumplimientos relacionados con el pago de remuneraciones e incumplimiento en pago de cotizaciones previsionales. Con fecha de hoy 8 de enero de 2020, y luego de no haber obtenida respuesta ante mi situación, tomé la decisión de poner término a mi contrato de trabajo por la causal aludida, ya que para mí es insostenible seguir asumiendo los retrasos en los pagos de remuneraciones. Todo lo anterior infringe la normativa del trabajo y suponen graves incumplimientos del contrato además de revelar la mala fe de su conducta, reservándome los derechos que corresponden para hacer efectiva la responsabilidad laboral que proceda. 9. Así las cosas, dado que el término de la relación laboral se debió al incumplimiento por parte del ex empleador del actor, es aplicable la figura del auto despedido, figura que requiere ciertas formalidades que deben ser cumplidas, de esta forma señalo que todas ellas se encuentran íntegramente cumplidas de la forma que a continuación expongo: a) Dar aviso por escrito a su empleador. Se ha dado cumplimiento íntegro a esta obligación por medio del envío de carta certificada vía Chilexpress, con fecha 8 de enero de 2020. b) Remitir copia de la carta a la Inspección del Trabajo, copia la cual fue entregada con fecha 9 de enero de 2020, según da cuenta el estampe de la Oficina de Partes de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta. c) El plazo en el que se enviaron las referidas comunicaciones se encuentra ajustado al establecido por el legislador. 10. En dicha carta se invocó como causal de término de la relación laboral la contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es decir, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. C) Antecedentes posteriores al despido: 1. Es del caso hacer presente que luego de haberse auto despedido el actor con fecha 13 de enero de 2020 el actor recibe misiva en la cual su ex empleador daba por termino a la relación laboral con fecha 11 de enero de 2020. Lo anterior fundado en la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante los días 8, 9 y 10 de enero de 2020. 2. Cabe hacer presente que a la fecha que el actor es acusado por inasistencia el actor ya se había auto despedido por lo cual no cabe señalar dicho incumplimiento por parte de mi mandante. II. Antecedentes de derecho: A. En cuanto al despido causado y formal como presupuesto de justificación: Nuestro ordenamiento jurídico, en lo relativo al término del vínculo laboral, consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo. De esta forma el legislador pretende que las relaciones laborales sean estables y continuas, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador. De esta forma el Derecho del Trabajo, en cuanto a disciplina jurídica, es vástago de una serie de principios protectores del trabajo, de ahí que el principio pro-operario, esté instalado en sus cimientos y se despliegue transversalmente en toda su normativa. Al respecto, Julio Armando Grisolfi entiende que la estabilidad en el empleo es “un derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado”. De lo anterior se desprende claramente el trasfondo de dicha institucional, en orden a la aspiración tanto legislativa como doctrinaria a que los contratos de trabajo sean de duración indefinida y, como contratos de tracto sucesivo, vayan general y desenvolviendo sus efectos a lo largo del tiempo. A su vez, la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, han definido la estabilidad en el empleo como “el derecho a permanecer en el cargo que el asalariado desempeña, a no ser despedido sin causa justificada debidamente calificada por la autoridad competente y, en caso de despido inmediato, a ser indemnizado adecuadamente”. De allí, que el despido en Chile sea causado y formal, debiendo concurrir requisitos de fondo y de forma para llevarlo a cabo, dependiendo de la causal aplicada. De esta forma, como se señala la situación del término de la relación laboral es una situación excepcional, lo que se puede desprender que la regla general es que las partes de la relación laboral hagan cumplimiento íntegro de sus obligaciones, fundando lo anterior en una legal y justa causa. B. En cuanto al despido indirecto: De esta forma, como se señala la situación del término de la relación laboral es una situación excepcional, lo que se puede desprender que la regla general es que las partes de la relación laboral hagan cumplimiento íntegro de sus obligaciones. Es así, como el legislador estable un catálogo en el cual el empleador en caso de concurrencia de algunas causales establecidas en la ley puede dar termino a la relación laboral. Pero también el legislador otorgo una herramienta al trabajador para que este sea el que pudiera poner fin a la relación laboral cuando existiera por parte del empleador incumplimientos a sus obligaciones, de

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 312
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

esta forma se encuentra consagrado el llamado "Auto Despido o despido indirecto". Es así como nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla la figura del artículo 171 del Código del Trabajo, que permite a todo trabajador terminar la relación laboral, es decir, auto despedirse en virtud de un incumplimiento y otra conducta reprochable de su empleador. Así mismo nuestros Tribunales superiores de Justicia han definido al Despido Indirecto como: "el derecho del trabajador de poner término al contrato de trabajo por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de término de contrato imputables a su conducta, lo cual da derecho al trabajador al pago de las correspondientes indemnizaciones". De esta forma el artículo 171 del Código del Trabajo prescribe: "Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.". De lo que se puede desprender del artículo ya citado, es que en caso que los incumplimientos contractuales realizados por el empleador el trabajador puede poner término la relación laboral, que así las cosas el trabajador que hace uso de la precedente figura legal, y recurre en el plazo otorgado a los tribunales de justicia, se podrá solicitar por parte del trabajador que el empleador haga pago de las indemnizaciones correspondientes a la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por cuanto el legislador entiende que el auto despido en ningún caso viene a ser una situación deseada, sino que, por lo contrario, viene a ser un momento límite en el que el incumplimiento de las obligaciones es tan grave que fuerza al trabajador a poner término a su contrato de trabajo, como además la indemnizaciones por años de servicios. C. De la gravedad de los hechos invocados que provocaron el despido indirecto: De acuerdo a lo señalado en este libelo, la presente acción sobre despido indirecto se funda en lo consagrado en el artículo 160 N° 7, consagra: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". De esta forma, en relación a la gravedad de los hechos que se invocan en esta presentación, se desprende que los hechos que motivaron la decisión de mi representado de auto despedirse, radican en el incumplimiento reiterado por parte del ex empleador durante la vigencia de la relación laboral, de esta forma mi represento se vio gravemente vulnerado en sus derechos laborales y previsionales, no obstante de dar integro cumplimiento a sus obligaciones durante la vigencia de la relación laboral, de esta forma estos incumplimiento tomando en consideración las consecuencias traídas es que revisten de gravedad. Es así como se ha considerado que, para estar ante un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, debe consistir en un acto que afecte a su esencia y que sea de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral. III. Incumplimiento en el pago de remuneraciones incurrido por parte del empleador: En relación a los incumplimientos alegados, referentes al no pago de las remuneraciones, nuestra Excelentísima Corte Suprema ha estimado que: "Que, asimismo, el retraso en el pago de las remuneraciones constituye un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, sobre todo de naturaleza laboral, por cuanto el sueldo equivale al sustento del dependiente y por el cual ha ofrecido su fuerza laboral al empleador, quien está obligado a realizar el pago en la forma y con la periodicidad acordadas, con independencia de su situación financiera, ya que aceptar el atraso en el pago de la contraprestación de los servicios, implica, en último término, traspasar al trabajador el riesgo de la empresa que es propio del empleador. Que, por lo reflexionado, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso en el presente caso al estimar que el no pago reiterado de las cotizaciones previsionales y el retardo en el pago de las remuneraciones de las actoras no constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al demandado sino uno de menor gravedad, y, a resultas de lo cual, consideran que no se configura la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 160 N° 7, 162, 163 y 171 del Código del Trabajo, con influencia en lo dispositivo del fallo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, procediendo a dictar sentencia de reemplazo, toda vez que la inobservancia del empleador configura la mencionada causal de término del contrato, cuestión que habilita a las demandantes a ejercer la acción prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo." (Considerandos 18° y 19° de la sentencia de la Corte Suprema rol N° 3668 del año 2014). Así mismo ha señalado que: "El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador en virtud del contrato de trabajo y la causa de las obligaciones del trabajador. Éste necesita contar oportunamente con esos dineros. El atraso le puede acarrear gravísimos daños económicos a consecuencia del consiguiente incumplimiento de obligaciones financieras y, si se extiende en el tiempo, le puede entorpecer seriamente la mantención de sus

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 313
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

condiciones de vida y aun su subsistencia y la de su familia. El atraso en el pago de una sola mensualidad puede traer consecuencias nefastas para el trabajador. El contrato de trabajo no transfiere al trabajador los riesgos del infortunio del empleador. Aquel no tiene la obligación contractual de tolerar el atraso en el pago de sus remuneraciones, aun cuando éste no se deba a negligencia o dolo. El hecho de que la relación laboral se haya extendido por largo tiempo no altera lo señalado. De lo razonado se sigue que el atraso en el pago de las remuneraciones constituye siempre un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Solo puede escapar a esta conclusión aquel atraso no superior a un par de días atribuible a circunstancias completamente extraordinarios e imprevisibles, las que deben ser ponderadas en concreto por el juez." (Considerandos 4º y 5º de la sentencia de la Corte Suprema rol Nº 47661-2016, del 22 de marzo de 2017). De lo anterior, se desprende que el hecho del no pago de las remuneraciones por el empleador, reviste de gravedad, y es considerado como un incumplimiento grave de los cuales se encuentran en lo referido en la norma del artículo 160 Nº 7. IV. Incumplimiento previsional incurrido por el empleador: En cuanto al no pago de las cotizaciones previsionales nuestra jurisprudencia ha señalado: "Que, en primer lugar, para esclarecer si el incumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales de las trabajadoras vulnera las obligaciones contractuales asumidas por el empleador, es necesario tener presente lo dispuesto en los artículos 7º y 10 del Texto Laboral, que disponen: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada", y "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:...4.- monto, forma y período de pago de las remuneración acordada;". Que, por su parte, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo, se entiende por el legislador como "remuneración", según lo preceptúa el artículo 41 del mencionado Código del Trabajo, salvo las excepciones legales que el mismo texto contempla. Que, el referido cuerpo legal, en su capítulo VI, del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones; así, el artículo 58, impone, entre otras, la siguiente obligación: "El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social..." Que tal descuento a la remuneración de un trabajador para los efectos de la seguridad social es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del decreto ley Nº 3.500, al indicar: "Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de sesenta y cinco años si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles...". Que, además, el mismo cuerpo legal al establecer el nuevo sistema de pensiones, el de las Administradoras de Fondos de Pensiones o de capitalización individual, en su artículo 19 estipula que: "Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...". El inciso segundo de la misma disposición agrega: "Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador... Que, como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija. Que con todo lo antes expresado, se puede concluir que la omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva constituye un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador. (Considerando 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º y 14º sentencia de la Corte Suprema rol Nº 3668 del año 2014). En la misma línea argumentativa, es que la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia ha asentado que el hecho del no pago de las cotizaciones previsionales implica un incumplimiento grave por parte del empleador a sus obligaciones, de este mismo modo este hecho se cuadra en la hipótesis consagrada en el artículo 160 Nº 7 del Código del Trabajo. V. Remuneraciones adeudadas: Respecto de este punto, es necesario señalar que se trata de una obligación inherente a la relación laboral en sí misma y fluye de los artículos 7º y 10 del Código del Trabajo, en cuanto definen la relación laboral en un sentido contractual, señalando que: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada", agregando que: "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:...4.- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada...". En esta misma inteligencia el artículo 41 del Código del Trabajo, señala que: "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: Notificación

Pág.: 314
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoria:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ **No Definida**

dinero y las adicionales en especie que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo". A su vez, el artículo 44 del mismo cuerpo legal, dispone que "La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, obra o medida", para continuar en su inciso segundo "En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes". El incumplimiento en materia remuneratoria importa la desnaturalización en la relación laboral. En este caso en concreto, a mi representado se le adeuda por concepto de remuneración la remuneración del mes de diciembre de 2019 y los días trabajados del mes de enero de 2020. VI. De las indemnizaciones demandadas: De esta forma, en cuanto a las indemnizaciones de las cuales tiene derecho mi representado corresponden a las que se detallan a continuación: a). Indemnización sustitutiva del aviso previo: El artículo 171, hace referencia a lo consagrado en el artículo 162 inc. 4 del Código del Trabajo, el cual prescribe que: "Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163." De esta forma, procede el pago de la indemnización señalada. b). Indemnización por años de servicios: Del mismo modo el artículo 171 hace referencia a esta indemnización la cual se consagra en el artículo 163 inc. 1º y 2º del Código del Trabajo el cual señala que: "Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.". De lo que se desprende que debido a que mi representado se desempeñó durante 6 años. c). Indemnización compensatoria del feriado legal y proporcional: Respecto de la indemnización compensatoria de proporcional fluye del artículo 73 del Código del Trabajo el que prescribe que: "Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones". En relación con la norma citada, aquellos trabajadores que no hicieron uso de su feriado habiendo cumplido el año y aquellos que no alcanzaron a cumplirlo, debiendo compensarse íntegramente en el primer caso y proporcionalmente en el segundo. Asimismo, el artículo 72 del Código del Trabajo prescribe que: "Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigor de correspondiente reajuste". De esta forma es del todo procedente la compensación del feriado por el periodo trabajado. VII. De la reajustabilidad e intereses: De acuerdo a lo consagrado en el artículo 63 del Código del Trabajo el cual prescribe que: "Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice. Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador. Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.". En estos mismos términos el artículo 173 del mismo cuerpo normativo prescribe que "Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo de interés permitido para operaciones reajustables". De acuerdo con lo dispuesto, las sumas adeudadas por concepto de remuneraciones, feriado proporcional e indemnizaciones demandadas deberán reajustarse de

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 315
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

acuerdo con la variación que experimente el IPC, al efecto. VIII. Incumplimiento en materia previsional: Las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía responden a una exigencia de seguridad social que, con miras a garantizar el bienestar económico futuro del trabajador, se constituye en un gravamen sobre su remuneración, que debe descontarse obligatoriamente de las mismas, en la forma y oportunidad detalladas en los artículos 17 y 19 del DL 3.500, generándose con su incumplimiento una vulneración de tipo previsional que redundará en un perjuicio para el trabajador que puede incluso revestir caracteres de delito, si existe apropiación. En efecto, a mi representado se le adeudan los siguientes periodos de cotizaciones: AFP Modelo 2019: noviembre y diciembre; AFC: 2019: noviembre y diciembre; Fonasa: 2019: octubre, noviembre y diciembre. IX. De la nulidad del despido: Conforme al Código del Trabajo, en su artículo 162 inciso 5° “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. En este sentido, de acuerdo con los antecedentes expuestos, a la fecha del término de la relación laboral, no se dio estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. Adeudándole el ex empleador de mi mandante el pago de cotizaciones previsionales de esta forma se cumple con el supuesto establecido en el artículo precedente, debiendo, por ende, invalidarse la carta de término del contrato de trabajo. Respecto a las cotizaciones, es del caso señalar como lo hace la Excelentísima Corte Suprema, en Causa Rol 2465-2005 “Que resulta útil agregar que el artículo 162 del Código del Trabajo, en la redacción introducida por la ley N° 19.631, utiliza las expresiones “cotizaciones previsionales” sin distinguir, de manera que en ellas deben entenderse incluidas no sólo las imposiciones realizadas en un régimen previsional, sino también los aportes a las entidades que se relacionan con la salud, en la medida en que los dineros que se destinan a esos fondos pertenecen al trabajador, sin que pueda admitirse una distracción por parte del empleador y atendido además el destino que a ellos se dará en el evento de que el dependiente vea afectada sus fuerzas laborales.”. Así las cosas, con ocasión de los hechos ocurridos y de acuerdo con la sanción dispuesta en el artículo 162 del Código del Trabajo, ha de condenarse al demandado al pago de las remuneraciones y demás prestaciones contenidas en el contrato de trabajo comprendido entre la fecha que se entienda verificado el despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación al trabajador del completo pago de sus respectivas cotizaciones. La Corte Suprema ha señalado en relación con la acción de nulidad del despido lo siguiente: “si el empleador se encontraba en mora en el pago de las cotizaciones previsionales, el despido no producirá efecto alguno y se ajustará a derecho la sentencia que ordena el pago de las remuneraciones del trabajador, las que se devengaran hasta el día del pago efectivo de las referidas cotizaciones previsionales, único modo de convalidar el despido” (causa Rol N° 5372-2002). Se ha pronunciado reiteradamente la jurisprudencia, en orden a que la sanción también procede respecto al no pago de las cotizaciones de cesantía, pudiendo citarse al efecto un fallo de fecha 28 de enero de 2010, confirmado por la Ítma. Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol IC 8647-09: “Sexto: Que, como se advierte con nitidez de la norma transcrita precedentemente, la ley impone al empleador la obligación que, al momento del despido, se encuentren pagadas las cotizaciones previsionales correspondientes al mes anterior a aquél en que se produce la desvinculación, es decir, si el término de ésta ocurrió el día 11 de mayo de 2004, entonces el empleador se encontraba obligado a acreditar su pago, hasta el mes de abril de ese mismo año. Séptimo: Que como esta Corte lo ha reconocido con anterioridad, la obligación que le impone al empleador la norma en estudio comprende también el pago del seguro de cesantía establecido en la ley N° 19.728, es decir, también debe sancionarlo si, a la fecha del despido, estas cotizaciones se encuentran impagas”. En el mismo sentido se ha pronunciado la 4ª sala de la C.S. en causa 480-2011: “Décimo octavo: Que de los antecedentes expuestos se desprende, como se dijo en el motivo séptimo de esta sentencia, que la carga asignada por la norma en estudio -artículo 162 del Código Laboral-, comprende también el pago del seguro de cesantía establecido en la ley N° 19.728, por existir en este cuerpo legal preceptos que así lo disponen expresamente. En primer lugar, el señalado artículo 5 inciso 2° que, para todos los efectos legales, les asigna un carácter previsional a los aportes de cargo del trabajador y del empleador con los que se financia el fondo respectivo, exceptuando sólo el correspondiente al Estado. En segundo término, el artículo 11, que, junto con contemplar una serie de medidas para responder al retraso en la cotización, y hacer aplicable para su cobro y penalización la normativa pertinente de la ley N° 17.322, prescribe en su inciso undécimo que dichas sanciones son sin perjuicio de las contenidas en la ley N° 19.631, es decir, aquella que introdujo la institución en examen al Código Laboral mediante la modificación del precepto anteriormente transcrito. Del

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 316
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

mismo modo, es dable considerar que el artículo 8° de la ley N° 19.728 expresamente señala la forma de cálculo de las cotizaciones por seguro de desempleo tratándose del dependiente con prescripción médica de descanso y, por su parte, el artículo 8° del Código Civil, establece que nadie podrá alegar la ignorancia de la ley, después que ésta haya entrado en vigencia, de modo que no podía el empleador desconocer que las referidas cotizaciones debían enterarse de acuerdo a la última remuneración imponible de la trabajadora antes de hacer uso de licencia médica.”. Por lo anterior, el no pago de cualquiera sea la cotización previsional que afecte y le quite fuerzas laborales al trabajador es suficiente para cumplir con el supuesto del artículo 162 inciso 5°. Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. En la especie, al adeudarse las cotizaciones previsionales correspondientes a Fonasa, AFP Modelo y AFC, de toda la relación laboral, procede aplicar la sanción especial dispuesta por el legislador declarando la nulidad del despido y a su vez, que el mismo no sea convalidado hasta el entero pago de las cotizaciones adeudadas, devengándose en el intertanto las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo entre la fecha del despido y la fecha de su convalidación. X. En lo procedente al pago de las cotizaciones del seguro de cesantía por todo el tiempo que he estado privado de percibirlo. El seguro de cesantía es un instrumento de seguridad social cuyo objetivo es proteger a los trabajadores cuando estos se encuentren cesantes que habilita al trabajador a que, durante un tiempo, periodo que se presume en que el trabajador se encuentra en la búsqueda de un nuevo trabajo, se asegure estabilidad y sustento. Dada la importancia que tiene el seguro de cesantía, nuestro legislador ha establecido en caso de incumplimiento al pago de este una sanción que se encuentra consagrada en el artículo 15 inciso 3 y 4 de la ley 19.728, que indica: “El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral. Meses Porcentaje promedio remuneración últimos 6 o 12 meses de cotizaciones, según corresponda Primero 70%, Segundo 55%; Tercero 45%; Cuarto 40%; Quinto 35%; Sexto 30%; Séptimo o Superior 30%. El último mes de prestación a que tenga derecho el trabajador podrá ser inferior al porcentaje indicado en la tabla precedente y corresponderá al saldo pendiente de la Cuenta Individual por Cesantía. En todo caso, si el último giro a que tiene derecho el trabajador, de acuerdo con la tabla del inciso segundo, es igual o inferior al 20% del monto del giro anterior, ambos giros se pagarán conjuntamente.”. Asimismo, el artículo 17 del mismo cuerpo legal en comento establece que: “Sin perjuicio de lo señalado en el inciso quinto del artículo 11, en el evento de no existir pago de cotizaciones, el trabajador tendrá derecho a exigir al empleador el pago de todas las prestaciones que tal incumplimiento le impidió percibir. El derecho anterior se entiende irrenunciable para todos los efectos y no se opondrá al ejercicio de las demás acciones que correspondan. La sentencia que establezca el pago de las prestaciones ordenará, además, a título de sanción, el pago de las cotizaciones que adeude el empleador con los reajustes e intereses que correspondan, de acuerdo con el artículo 11, para que éstas sean enteradas en la Sociedad Administradora.” Por otra parte, el artículo 11 de dicha ley, consagra que: “Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según el caso, en la Sociedad Administradora, se reajustarán considerando el período que va entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que éste efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período, comprendido entre el mes que antecede al anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice. Por cada día de atraso, la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 18.010, aumentado en un 20%. Con todo, a contar de los noventa días de atraso, la tasa antes referida se aumentará en un 50%...” Del análisis, de las normas anteriormente citadas, que el empleador demandado, debe ser condenado al pago del seguro de cesantía por incumplimiento, lo que le impidió percibir en su integridad, lo que implica el pago de las siguientes prestaciones: Primero.....70%: \$455.815.- Segundo.....55%: \$357.355.-Tercero..... 45%: \$292.381.- TOTAL: \$1.105.551 (un millón ciento cinco mil quinientos cincuenta y un mil pesos). XI. De la compatibilidad entre la acción de despido indirecto y la acción de nulidad del despido: Que, respecto a la procedencia y compatibilidad entre demandar despido indirecto y nulidad del despido, nuestra doctrina, como

CVE 1782054

Director: **Juan Jorge Lazo Rodríguez**
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl



Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 317
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

también la jurisprudencia han sido contestes en que sí son procedentes y compatibles, toda vez que la sanción establecida en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo no distingue si la decisión del término de la relación laboral debe provenir del empleador o del trabajador en particular, sino que constata un hecho, el cual consiste en que al momento del término de la relación laboral, las cotizaciones previsionales deben encontrarse pagadas, situación que no afectaría al empleador, de haber cumplido con su obligación previsional periódica, como lo establece la legislación. En este mismo sentido, lo ha señalado nuestro Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol 28383 del año 2015, en la cual concluyó: “Vigésimo primero: Que, en esta materia, resulta de interés tener presente que la razón que motivó al legislador para modificar el artículo 162 del Código del Trabajo, por la vía de incorporar, por el artículo N° 1, letra c), de la ley N° 19.631, el actual inciso 5°, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser, en algunos casos, ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas las experimentan los trabajadores, en especial los más modestos, quienes en ocasiones ven burlados sus derechos previsionales, y, por ello, es que muchos en su vejez, no les queda otra posibilidad que recurrir a las pensiones asistenciales, siempre insuficientes, o a la caridad; sin perjuicio de que, además, por el hecho del despido quedan privados de su fuente laboral y, por lo mismo, sin la posibilidad de solventar sus necesidades y las de su grupo familiar. Vigésimo segundo: Que, como esas infortunadas consecuencias también se presentan cuando es el trabajador el que pone término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales contempladas en los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente sus derechos laborales, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160 del mismo código, unido al hecho que el denominado “auto despido” o “despido indirecto” “... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia...” (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. Vigésimo tercero: Que, en este contexto, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción que contempla el artículo 162, inciso 5°, del Código del Trabajo, independiente de quien haya deducido la acción pertinente para ponerle término, pues, sea que la haya planteado el empleador o el trabajador, el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera es el mismo, y que consiste en que el primero no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma. Vigésimo cuarto: Que, en consecuencia, si es el trabajador el que decide finiquitar el vínculo laboral mediante la figura que la doctrina laboral denomina “auto despido”, puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es precisamente proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, la que no se cumpliría si sólo se considera aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador. Vigésimo quinto: Que, de seguir una interpretación opuesta, se dejaría de aplicar la norma del artículo 162 del Código del Trabajo latamente mencionada, ya que bastaría que el empleador incurriera en causales de caducidad, incluidas las relativas al no pago de cotizaciones previsionales, para mantener un estado de ilicitud en el evento que el trabajador no haga uso de la institución del despido indirecto, restándose así de la carga que implica la sanción establecida en dicha norma, promoviendo de esta manera la inobservancia de esa disposición, en relación al artículo 171 del Código Laboral. Vigésimo sexto: Que por consiguiente, la figura que contempla el artículo 162 del Estatuto Laboral debe ser aplicada en el caso de autos, pues la institución del artículo 171 del Código del Trabajo produce el efecto sancionatorio establecido en la referida norma legal, esto es, cuando es el trabajador quien pone término al vínculo laboral por causas imputables a la parte empleadora, toda vez que se cumple cabalmente con la situación de hecho que la hace surgir, a saber, que se adeuden cotizaciones previsionales al término del contrato de trabajo”. XII. En cuanto a la responsabilidad solidaria: Como se ha indicado, a la fecha de separación de sus funciones mi patrocinado laboraba prestando servicios en virtud de un contrato de trabajo para la empresa Paisaje Antofagasta Ltda., sin embargo, en el caso de narras existe la figura del empleador difuso ya que existe otro empleador que intervino en la relación laboral del actor, este es la empresa Inflexus Paisajimos y

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 318
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad: ☐ Sin Datos
☐ Sin Datos
☐ No Definida

Medio Ambiente E.I.R.L es decir entre ambas existe la figura del coempleador. Así las cosas, el ex empleador del actor quien, a su vez, presta servicio por su cuenta o riesgo con trabajadores bajo su dependencia para Silvio Cuevas Suárez, el que a su vez era la empresa contratista de la Municipalidad de Antofagasta, con el objeto de llevar a cabo la construcción del "Parque Perla el Norte" Elementos de la subcontratación respecto de Paisaje Antofagasta Ltda., y Silvio Cuevas Suárez y este último a su vez con Municipalidad de Antofagasta. 1.- Existencia de acuerdo contractual: En el caso de narras existe la intervención de tres personas jurídicas de esta forma la empresa Paisaje Antofagasta Ltda. o bien Inflexus Paisajimos y Medio Ambiente E.I.R.L correspondiente al ex empleador de mi representado, mantiene contrato con Silvio Cuevas Suárez, el que a su vez se adjudicó licitación la construcción "Parque Perla del Norte", obra de propiedad de la Municipalidad de Antofagasta, de esta forma denominada dueña de la obra. 2.- Que el contratista o subcontratista ejecute las obras servicios contratados por su cuenta o riesgo. Esto es, recayendo sobre él los resultados económicos favorables, menos favorables o adversos de su gestión, toda vez que los medios empleados para la ejecución de las obras son de su propiedad y tiene facultad de adoptar las decisiones que involucra el desarrollo y realización de las obras, faenas o servicios encomendados por la empresa principal. Lo anterior se traduce en que el contratista o subcontratista empleador directo, estará dotado de la facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como, asimismo para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto. Lo anterior se acreditó durante toda la relación laboral del actor. 3.- Que las obras se ejecuten o los servicios se presten para una tercera persona, denominada empresa principal. Significa que las obras o servicios deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección. Así, las obras que el trabajador ejecutaba para la empresa principal corresponden todas a actividades que devienen de la naturaleza de su cargo esto que era maestro jardinero, esto es estar a cargo de toda las áreas verdes del parque, lo anterior para efectos de materializar el contrato que posee su ex empleador y la empresa de don Silvio Cuevas Suárez y así diera cumplimiento a la licitación adjudicada otorgada por la Municipalidad. 4.- Que exista continuidad, permanencia o habitualidad en la prestación de servicios o ejecución de las obras. Para llevar a cabo las actividades descritas en el punto anterior, el trabajador debía ingresar diariamente a dependencias de la faena donde se estaba llevado a cabo la construcción de la obra. En efecto, existe total continuidad de los servicios u obras que el trabajador ejecutaba para don Silvio Cuevas Suárez, y a su vez para la Municipalidad de Antofagasta, debiendo ingresar diariamente a faenas. El trabajador empleaba la totalidad de la jornada laboral diaria dentro de las dependencias de la obra. Cabe agregar, que el trabajador realizó estas obras con la misma frecuencia, durante todo el período laborado, lo que comprueba la permanencia de su ejecución. En conclusión, se cumplen cabalmente todos los requisitos para estimar en régimen de subcontratación, los servicios prestados por el trabajador. Este régimen de trabajo se verificó durante toda la vigencia de la relación contractual de mi representado y en forma exclusiva, por lo tanto, no existe limitación temporal de la responsabilidad. Así las cosas, se verifican todos los requisitos que la ley exige para estar en presencia de la responsabilidad de este tipo, es decir, la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre un dependiente y su empleador, llamado contratista o subcontratista, además éste último celebró un contrato de naturaleza civil o comercial para encargarse de ejecutar ciertas obras o servicios, para el dueño de la faena u obra, siendo además estos servicios de tipo permanente o habitual. Así, el artículo 183-A del Código del Trabajo describe la subcontratación de la siguiente manera: "Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador a un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas". Luego, según dispone el artículo 183-B "La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos". Disposición que hace responsable a la demandada en régimen de subcontratación del pago de las prestaciones laborales que se originen incluso en la vigencia de la relación contractual, la que a su vez seguidamente dispone que "El trabajador al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos" En otro orden de ideas, el artículo 183-C dispone que "La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 319
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores. En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora. En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora". La doctrina nacional señala que una relación de subcontratación es aquella en que cumple con los siguientes requisitos: a) La existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista o subcontratista. Entre la empresa principal y el contratista, o bien, entre el contratista y el subcontratista se debe haber celebrado un contrato cuyo objeto sea la ejecución de determinadas obras o la prestación de servicios específicos, y no la cesión directa de mano de obra. b) La empresa contratista o subcontratista debe actuar por su cuenta y riesgo. Esto es, estar dotada de medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad; Asumir las responsabilidades y los riesgos propios del desarrollo de la gestión empresarial, vale decir, actuar por su cuenta y riesgo; Desarrollar una actividad propia y específica, esto es, se debe encargar de la ejecución de obras o servicios, y, Organizar, dirigir y controlar efectivamente el desarrollo de su propia actividad, ejerciendo las funciones inherentes a su condición de empleador. c) Las obras y servicios deben tener carácter de permanente. d) Los servicios u obras contratadas deben ejecutarse o realizarse en la empresa principal. e) La persona natural contratada laboralmente debe ser dependiente o estar subordinada a la contratista "la ley establece, como mayor novedad en la materia, un eventual agravamiento de la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal, pero no por un hecho del contratista, como sería, por ejemplo, el no pago de obligaciones laborales y previsionales, sino que por un hecho suyo: debe responder solidariamente por no haber ejercido los derechos de control que la ley otorga". (Lizama Portal Luis; Ugarte Cataldo, José Luis (2007) Subcontratación y suministro de trabajadores. Santiago. Editorial Lexis Nexis, p. 17-32). La nueva normativa, se aparta en este punto del antiguo artículo 64 del Código del Trabajo, ampliando la esfera contemplada en este e introduciendo un nuevo criterio para la determinación de la responsabilidad, un criterio basado en la participación de la misma empresa que, dotada de nuevos derechos conferidos con el preciso y determinado objeto de otorgarle un mayor control de la situación laboral de los trabajadores subcontratados, conlleva como contrapartida un incremento y graduación en su responsabilidad. Al respecto, los derechos a que accede la empresa principal y la empresa contratista respecto de la subcontratista son dos: 1.- El derecho de información de la empresa principal. La propia ley, en el artículo 183 C del Código del Trabajo, señala que "cuando lo solicite" la empresa principal tendrá derecho a ser informado; de esto se desprende que es la voluntad de la propia empresa la que incide como iniciativa en el cumplimiento de este derecho, el que comprende los siguientes aspectos: Sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores. 2.- El derecho de retención. Este es un derecho consecuencial, pues, surge en el evento de no acreditarse por el contratista el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, caso en el cual, la empresa principal queda facultada para retener de las obligaciones que tenga a favor de aquel, el monto de que es responsable subsidiariamente, como, asimismo, para pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora. Del ejercicio de estos derechos que es producto de la actividad de la propia empresa principal, deriva la responsabilidad que le corresponda respecto al pago de las indemnizaciones, conforme a este criterio se distingue: a. Responsabilidad subsidiaria: Deriva del correcto ejercicio de los derechos de información y retención y supone que la empresa principal solo responde en el evento de no ser satisfechas las expectativas de los trabajadores por la empresa contratista o subcontratista en su caso, quedando exenta de responsabilidad en el evento de estar la empresa contratista o subcontratista en condiciones de pagar íntegramente lo adeudado. b. Responsabilidad solidaria: Supone que la empresa principal y el contratista respondan en los mismos términos que el

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 320
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoria:
Favorabilidad: ☐ Sin Datos
☐ Sin Datos
☐ No Definida

subcontratista, pudiendo el trabajador dirigirse indistintamente en contra de cualquiera de ellos o, incluso en contra de ambos conjuntamente. En este sentido, la demandada en régimen de subcontratación deberá acreditar si ha ejercido los derechos de información y retención según sea el caso. Es por esto S.S., que estas circunstancias anteriormente expuestas nos permiten tener por establecida la existencia de una relación de subcontratación, por lo tanto, la responsabilidad que le asiste a la empresa principal, respecto de las obligaciones laborales y previsionales, de su contratista. XIII. Prestaciones demandadas: Como consecuencia de lo expuesto en esta presentación, y en conformidad a los artículos 162, 163, 171, 172 y demás normas pertinentes, mi ex empleador me adeuda las siguientes prestaciones: 1. Indemnización sustitutiva del aviso previo lo que asciende a \$649.737 (seiscientos cuarenta y nueve mil setecientos treinta y siete pesos). 2. Indemnización por años 7 años de servicios lo que asciende a \$4.548.159 (cuatro millones quinientos cuarenta y ocho mil ciento cincuenta y nueve pesos). 3. Remuneraciones pendiente del mes de diciembre del 2019 lo que asciende a \$649.737 (seiscientos cuarenta y nueve mil setecientos treinta y siete pesos). 4. Remuneraciones pendiente por los días trabajados del mes de enero del 2020 lo que asciende a \$173.263 (ciento setenta y tres mil doscientos sesenta y tres pesos). 5. Indemnización compensatoria del feriado legal del periodo 2018-2019 lo que asciende a \$454.816 (cuatrocientos cincuenta y cuatro mil ochocientos dieciséis). 6. Indemnización compensatoria del feriado proporcional lo que asciende a \$415.832 (cuatrocientos quince mil ochocientos treinta y dos pesos). Por tanto, de acuerdo con los antecedentes de hecho y de derecho anteriormente expuestos, argumentos y disposiciones legales citadas, y de conformidad a lo establecido en los artículos 3, 4, 7, 63, 73, 162, 163, 171, 173 y 446, 507, y siguientes, todas normas del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes; Sirvase S.S., tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por despido indirecto, cobro de prestaciones, y nulidad del despido contra del ex empleador del demandante Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.017.257-K, persona jurídica del giro de su denominación, y solidariamente en calidad de empresa constituyente de unidad económica y asimismo en calidad de coempleador en contra de Paisaje Antofagasta Ltda., RUT N° 76.278.005-4, ambos representadas por don Pablo Paz Huck, o por quien corresponda a la época de la notificación conforme lo prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 letra D, del Código del Trabajo en contra de Silvio Christian Cuevas Suárez, cédula de identidad N° 12.419.553-5, factor de comercio, y contra de Ilustre Municipalidad de Antofagasta, RUT N° 69.020.300-6, representado legalmente por doña Karen Rojo Venegas, o por quien corresponda a la época de la notificación conforme lo prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, todos ya suficientemente individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva, declarar lo siguiente: a) Declare que la relación laboral terminó con fecha 8 de enero del 2020 por despido indirecto en virtud de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador. b) Declare que la relación laboral se realizó en régimen de subcontratación condenando solidariamente a Silvio Christian Cuevas Suárez y a Ilustre Municipalidad de Antofagasta de las sumas demandadas en este libelo. c) Se haga efectiva la sanción que establece nuestro legislador en el artículo 162 del Código del Trabajo, ordenando el pago de las remuneraciones devengadas desde el despido hasta que se concrete el pago íntegro de las cotizaciones ya señaladas, además de las cotizaciones que se generen durante dicho periodo. d) Que se les condene solidariamente a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones: 1. \$649.737 (seiscientos cuarenta y nueve mil setecientos treinta y siete pesos), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo. 2. \$4.548.159 (cuatro millones quinientos cuarenta y ocho mil ciento cincuenta y nueve pesos) por concepto de indemnización por años 7 años de servicios, más el recargo del 50% establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo que asciende a \$2.274.079 (dos millones doscientos setenta y cuatro mil setenta y nueve pesos). 3. \$649.737 (seiscientos cuarenta y nueve mil setecientos treinta y siete pesos) por concepto de remuneración pendiente del mes de diciembre del 2019. 4. \$173.263 (ciento setenta y tres mil doscientos sesenta y tres pesos), por concepto de remuneración pendiente por los días trabajados del mes de enero del 2020. 5. \$454.816 (cuatrocientos cincuenta y cuatro mil ochocientos dieciséis), por concepto de indemnización compensatoria del feriado legal del periodo 2018-2019. 6. \$415.832 (cuatrocientos quince mil ochocientos treinta y dos pesos), por concepto de Indemnización compensatoria del feriado proporcional. 7. \$1.105.551 (un millón ciento cinco mil quinientos cincuenta y un mil pesos) por concepto de Indemnización especial por no pago del seguro cesantía. 8. Que lo anterior sea pagado con los respectivos intereses, reajustes establecidos en el Código del Trabajo. 9. Las costas de la causa. Primer otrosí: Ana Rojas Sandoval, Abogado, Cédula Nacional de Identidad N° 15.692.042-8, con domicilio para estos efectos en calle Latorre 2580 Of 5 B, Antofagasta, en representación según se acreditará de don José Cardona Atehortua José Cardona Atehortua, ya suficientemente individualizado en lo principal de esta presentación, a su S.S. con el debido respeto digo: Que

Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 321
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CHILE

Núm. 42.706

Miércoles 15 de Julio de 2020

Página 13 de 15

atendido a lo dispuesto en los Artículos 507 y siguientes del Código del Trabajo y otras disposiciones sustantivas que se citarán en el cuerpo del presente libelo, vengo en interponer conjuntamente demanda de declaración de subterfugio, empleador único, multirut y/o unidad económica para efectos laborales y previsionales, en contra de Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.017.257-K, persona jurídica del giro de su denominación, y solidariamente en calidad de empresa constituyente de unidad económica y asimismo en calidad de coempleador en contra de Paisaje Antofagasta Ltda., RUT N° 76.278.005-4, persona jurídica del giro de su denominación, ambos representadas por don Pablo Paz Huck, cédula de identidad N° 14.112.949-K, o por quien corresponda a la época de la notificación conforme lo prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo todos con domicilio en Arturo Prat N° 1332, de la comuna de Antofagasta, por los siguientes argumentos de hecho y derecho que a continuación paso a exponer: I. Consideraciones de hecho: Me remito expresamente a las consideraciones de hecho expuestas en lo principal que solicito a S.S. tener íntegramente por reproducidas. Además, hago presente las siguientes consideraciones: 1. Los demandados, constituyen una unidad económica, o, una misma empresa, desde el inicio de la relación, don Pablo Paz Huk, es el dueño de ambas empresas y representante legal en los mismos términos. 2. Ambas demandadas poseían el mismo domicilio. 3. Los giros de los demandados de autos son complementarios entre sí, y incluso idénticos, complementándose entre sí para la realización del giro al que se dedican los demandados de autos. 4. Cabe hacer presente, que, dentro del proceso de funcionamiento de las personas demandadas, todas guardan una relación de unidad económica. 5. En tal sentido, mi representada estaba prestando servicios para todas las demandadas al ponerse término a su contrato, aunque ella desconocía que fueran diversas empresas. II. Consideración de derecho: El derecho laboral en toda su extensión se encuentra dotado por un sin números de principios, tales como la realidad, los que buscan fortalecer los derechos laborales y resguardarlos, debidamente, evitando que los empleadores burlen o abusen. Así las cosas, el concepto de empresa ha tenido una evolución significativa. En un comienzo el criterio sustancial para su determinación era absolutamente formal, traducido en que la empresa estuviera dotada de una individualización legal determinada. Lo que a criterio de esta parte era una conceptualización bastante errada. De esta manera a lo largo de la evolución que ha tenido el concepto empresa se puede señalar que lo determinante no es su estructura jurídica del empleador, ni mucho menos la razón social individual de la empresa, sino que lo esencial sería la utilización por parte de una persona natural o jurídica de los servicios que el trabajador preste bajo dependencia y subordinación del primero. Lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, permite determinar el verdadero alcance de la noción de empresa, más allá de cualquier individualización formal del empleador. Para reafirmar lo expuesto recientemente, transcribimos un fallo dictado por nuestra Excm. Corte Suprema, con fecha 23 de julio del 2009 en causa Rol 3.027-2009, cuya exposición argumentativa, es bastante ilustrativa sobre el particular: "Sexto: que, a partir de la exégesis reseñada, en varias ocasiones, esta Corte ha calificado y tratado como un único empleador a empresas cuya existencia legal, giros comerciales y vínculos dan cuenta de la concurrencia de los dos presupuestos considerados por el legislador en el concepto amplio de empresa que establece, a saber, la coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal. Se han considerado, para estos efectos, que todas las demandadas han ejercido la misma actividad, mantiene giros estrechamente relacionados o complementarios, funcionan en un mismo lugar y bajo una sola administración, por cuanto dichos hechos dan cuenta, caso a caso, de la efectividad de haberse prestado servicios por el trabajador a un grupo económico, a una unidad jurídica, comercial, patrimonial o empresarial. De esta forma, el principio inmerso en la norma de que se trata no puede ser soslayado con la sola división de una empresa en tantas partes como etapas tenga el proceso productivo que desarrolla o el servicio que ofrece, como ocurriría por ejemplo con la entidad que procesa o adquiere la materia prima, la que manufactura el producto, la que lo distribuye y la que lo vende" La conclusión que se desprende es evidente; "Toda empresa debe tener una individualidad legal determinada, pero el empleador puede en los hechos, estar constituido perfectamente por dos o más empresas" Así las cosas, el artículo 3° del Código del Trabajo inciso 3 prescribe que "Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común". Luego agrega la norma citada, en su inciso final "Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos". En relación a lo anterior el profesor Ugarte Cataldo: "... La nueva figura de "una sola empresa para efectos laborales" -la empresa laboral unitaria- supera el marco del empleador, permitiendo a los

CVE 1782054

Director: **Juan Jorge Lazo Rodríguez**
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl



Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 322
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad:

Sin Datos
Sin Datos
☐ No Definida

Núm. 42.706

DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CHILE
Miércoles 15 de Julio de 2020

Página 14 de 15

trabajadores ejercer sus derechos laborales, tanto individuales como colectivos, respecto de un conjunto de empresas que -aunque no siendo sus empleadores en sentido estricto-, presentan entre ellas un vínculo que las convierte, por decisión expresa del legislador, en un único centro de imputación normativa laboral.” De esta manera como criterio prevalente del concepto empresa encontramos la dirección común y la complementariedad del giro entre otros. La frase utilizada; “tales como”, evidencia un criterio meramente ejemplificador, respecto las condiciones estimadas necesarias para considerar a dos o más empresas un solo empleador (complementariedad de los giros y controlador común), no constituyendo en lo absoluto una enumeración de carácter taxativa. Aquello tiene bastante lógica, si se considera la imposibilidad del legislador de prever todos los supuestos fácticos y jurídicos del que puede estar dotado un empleador, en contrapartida al derecho que tiene este último, para desarrollar cualquier actividad económica. La nueva ley viene a corroborar, la intención tutelar de la legislación laboral en orden de dar certeza al trabajador de la verdadera identidad de su empleador, con el propósito de cautelar el efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales por sobre cualquier ventaja normativa para su elusión. Así las cosas, lo expuesto no puede ir en desmedro del trabajador, en el sentido, de perjudicar sus derechos laborales y previsionales. Al trabajador le es absolutamente inoponible, las variaciones, modificaciones y cambios estructurales cuyo objeto explícito o implícito, directo o indirecto, expreso o presunto sea la desviación patrimonial con la finalidad principal o secundaria, de impedir el efectivo e íntegro cumplimiento de una obligación laboral. Y es, como se dijo, el resultado de valores rectores del ordenamiento jurídico nacional tipificados para la relación laboral, trayendo como resultado indiscutido, la imposibilidad del empleador de hacer valer actos y contratos incluyendo por supuesto los de carácter societario, con el objeto de acreditar una supuesta insolvencia. De esta manera como se fundamenta en este libelo, las demandadas constituyen una unidad económica y que por tanto tiene la calidad de coempleadores respondiendo entonces de forma solidaria en relación con los derechos laborales y previsionales que se demandan en el presente escrito. Por tanto, de acuerdo con los antecedentes de hecho y de derecho anteriormente expuestos, argumentos y disposiciones legales citadas, y de conformidad a lo establecido en los artículos 3, 4, 420 letra a), 446 y siguientes, todas normas del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes; Sírvese S.S., tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general de Declaración de unidad económica y subterfugio, en contra de Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.017.257-K, persona jurídica del giro de su denominación, y solidariamente en calidad de empresa constituyente de unidad económica y asimismo en calidad de coempleador en contra de Paisaje Antofagasta Ltda., RUT N° 76.278.005-4, persona jurídica del giro de su denominación, ambos representadas por don Pablo Paz Huck, o por quien corresponda a la época de la notificación conforme lo prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo ya todos ya suficientemente individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva se declare que todos los demandados son, para efectos laborales, un solo empleador, constituyendo una sola unidad económica, condenándolas responder solidariamente de las sumadas demandadas en libelo, intereses, reajustes y plena condena en costas. Segundo otrosí: Sírvese S.S., disponer que las resoluciones que se dicten en estos autos sean notificadas a través de la siguiente dirección de correo electrónico: arojassandoval@gmail.com, esto en virtud de lo dispuesto en el artículo 433 y 442 del Código del Trabajo. Tercer otrosí: sírvase S.S., tener presente que mí personería para actuar por don José Cardona Atehortua consta en escritura pública de mandato judicial de fecha 8 de enero del 2020, autorizada por Notario Público Interino de la Primera Notaría de Antofagasta la que acompaño en este acto. Cuarto otrosí: sírvase S.S., tener presente que en mi calidad de abogada habilitada para el ejercicio de la profesión asumo personalmente el patrocinio y poder de la presente causa con todas las facultades que se me fueron conferidas, las que en este acto doy por reproducidas. Resolución del tribunal: Antofagasta, veintiséis de febrero de dos mil veinte. A lo principal y primer otrosí: Téngase por interpuesta la demanda, traslado. Cítese a las partes a audiencia preparatoria, para el día 27 de abril de 2020, a las 9:30 horas, en las dependencias de este tribunal. En esta audiencia las partes deberán señalar todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio oral, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, a fin de examinar su admisibilidad. En caso de presentar prueba documental, ésta deberá ofrecerse y exhibirse en la referida audiencia preparatoria y acompañarse una minuta de la misma. El demandado deberá contestar la demanda por escrito, con a lo menos cinco días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria; la que tendrá lugar con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Al segundo otrosí: Como se pide, vía correo electrónico. Al tercer y cuarto otrosí: Téngase presente y por acreditada la personería del compareciente con la copia del mandato judicial adjunto. Notifíquese a la demandante por correo electrónico, y remítanse los antecedentes al Centro de

CVE 1782054

Director: **Juan Jorge Lazo Rodríguez**
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl



Fecha: 15-07-2020
Medio: Diario Oficial Edición Electrónica
Supl.: Diario Oficial de Chile - 3 Public. Judiciales
Tipo: Noticia general
Título: **Notificación**

Pág.: 323
Cm2: 722,5
VPE: \$ 216.741

Tiraje:
Lectoría:
Favorabilidad: ☐ Sin Datos
☐ Sin Datos
☐ No Definida

Núm. 42.706

DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CHILE
Miércoles 15 de Julio de 2020

Página 15 de 15

Notificaciones de esta ciudad, con el fin de notificar conforme a lo prevenido en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo, a las siguientes demandadas: 1.- Inflexus Paisajismo RUT N° 76.017.257-K y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.278.005-4, ambos representados por don Pablo Apaz Huck, cédula de identidad N° 14.112.949-K, todos domiciliados para estos efectos en Arturo Prat N° 1332, de la comuna de Antofagasta, 2.- Silvio Christian Cuevas Suárez, cédula de identidad N° 12.419.553-5, domiciliado para estos efectos en Avenida Mejillones N° 5224, de la comuna de Antofagasta. 3.- Ilustre Municipalidad de Antofagasta, RUT N° 69.020.300-6, representado legalmente por doña Karen Rojo Venegas, cédula de identidad N° 13.870.077-1, domiciliado para estos efectos en Avenida Séptimo de Línea N° 3505, de la comuna de Antofagasta. RIT O-273-2020, RUC 20-4-0253269-7 Proveyó doña Edy Pérez Argandoña, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. En Antofagasta, a veintiséis de febrero de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitió correo electrónico a la parte. En lo principal: Solicita notificación por avisos; otrosí: Solicitud que indica. S.J.L. del Trabajo de Antofagasta Ana Rojas Sandoval, abogada, por la parte demandante en autos, caratulados "Cardona con Paisaje Antofagasta Ltda.", RIT O-273-2020, seguida ante este Tribunal, a S.S., con respeto digo: Que, en mérito de autos y conforme a certificación fallida emitida por el Centro de Notificaciones de este Tribunal, vengo en solicitar a S.S., se sirva decretar se notifique a las demandadas de autos, cuya individualización a resultado infructuosa, conforme a lo prescrito en el artículo 439 del Código del Trabajo; habiendo esta parte realizado las diligencias necesarias y tendientes para su búsqueda, y en aras de dar curso progresivo a los autos, atendido a que esta parte no cuenta con más y mejores antecedentes, se solicita que se notifique mediante aviso publicado por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional. Por tanto, Ruego a S.S., acceder a lo solicitando. Segundo otrosí: Atendido lo dispendioso de la publicación, sírvase S.S. ordenar que el extracto objeto de la petición solicitada en lo principal de esta presentación sea elaborado por Sr(a) ministro de fe de este Tribunal. Antofagasta, a uno de julio de dos mil veinte. A lo principal y al otrosí: Conforme a lo resuelto con fecha 27 de abril del año en curso y a fin de subsanar los vicios en la notificación por avisos ya practicada y constando imposibilidad de notificar a las demandadas Inflexus Paisajismo y Medio Ambiente E.I.R.L., RUT N° 76.017.257-K y de Paisaje Antofagasta Ltda. RUT N° 76.278.005-4, ambos representados por don Pablo Apaz Huck, en los domicilios conocidos y conforme dispone el artículo 439 del Código del Trabajo, practíquese notificación por avisos publicando por una sola vez en el Diario Oficial u otro medio de circulación nacional, extracto emanado del tribunal. Obténgase el extracto digitalmente desde el sistema, conforme a procedimiento del tribunal y practíquese la publicación hasta el 15 de julio del 2020 debiendo dar cuenta al tribunal dentro del tercero día de realizada la publicación. A fin de dar curso progresivo a los autos y según lo dispuesto en los artículos 1 letra a) y 3 de la Ley 21.226, y a las instrucciones impartidas por la Excm. Corte Suprema de Justicia en los artículos 17 y 19 de su Acta N° 53-2020, se cita a las partes a audiencia preparatoria a realizarse el día 11 de agosto de 2020, a las 10:15 horas, la que se realizará bajo la modalidad de video conferencia en plataforma Zoom. Para dicho efecto, las partes deberán, desde su navegador Chrome, registrarse en el sitio <https://zoom.us> y activar su cuenta. La ID de la audiencia le llegará a su correo electrónico con la debida antelación. Para los efectos de velar por la continuidad de la misma, las partes deberán presentar por Oficina Judicial Virtual, con dos días de antelación, la prueba documental debidamente digitalizada, además de enviarla al correo electrónico del cual le llegará la ID; mientras que, respecto a oficios que se pretendan solicitar conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N° 8 del Código del Trabajo, deberá indicar correo electrónico de la institución requerida. Asimismo, deberá remitir minuta de toda la prueba ofrecida al correo institucional jlantofagasta@pjud.cl, en formato Word, indicando el número de teléfono móvil para una expedita comunicación con el tribunal, conforme al artículo 12 de la mencionada acta. Lo anterior se dispone, sin perjuicio de las acciones que se puedan ejercer conforme a Derecho. Notifíquese a la demandante por intermedio de su apoderado vía correo electrónico. RIT O-273-2020, RUC 20-4-0253269-7. Proveyó don Andrés Antonio Santelices Jorquera, Juez Destinado al Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. En Antofagasta, a uno de julio de dos mil veinte, se notificó por el estado diario y correo electrónico la resolución precedente. Autoriza José V. Pastén Sepúlveda, Ministro de Fe (S), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

CVE 1782054

Director: Juan Jorge Lazo Rodríguez
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

