

Concepción, trece de abril de dos mil veintidós.

VISTO, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

I.- ANTECEDENTES DE LA DISCUSIÓN

1.- DEMANDA

En estos autos **RIT O-1147-2021** del Ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, Procedimiento de Aplicación General por cobro de prestaciones que indica, compareció don **VÍCTOR EDUARDO RIFFO CONTRERAS**, patrón de nave menor, domiciliado en la comuna de Hualpén, calle Yugoslavia N°1844, representado convencionalmente por el abogado Jorge Gálvez de Luca y demanda al ex empleador de su representado **DEEP OCEAN LIMITADA**, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por **Claudio René Cárdenas Hernández**, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en la comuna de Castro, Región de Los Lagos, calle Filomena Alarcón s/n; y en contra de **EMPRESAS AQUA CHILE S.A**, empresa del giro de su denominación, representada por don **Sady Delgado Barrientos**, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en la ciudad de Puerto Montt, calle Cardonal Lote B. Funda su pretensión en las siguientes consideraciones.

1.1.- Antecedentes de la relación laboral

Indica que con fecha 1 de mayo del año 2021, la demandada principal, habría contratado a su representado para realizar labores de “Patrón de Nave”, hasta el día 01 de octubre del año 2021 que es la fecha en que la empresa decide ponerle término al contrato de trabajo sin invocar causal de despido.

Agrega que cumplía sus funciones en las regiones de Los Lagos y de Aysén, en la embarcación denominada SAN JUAN I.

Señala que al momento de comenzar con la relación laboral se habría pactado con la demandada una remuneración mensual que consistía en \$1.142.512 pesos brutos.

En cuanto a su jornada de trabajo esta se distribuía mediante sistema de turnos de 10 días continuos de trabajo, seguidos de 5 días continuos de descanso, encontrándose excluido de la limitación de la jornada ordinaria de Trabajo.

En cuanto a la duración del contrato señala que era a plazo fijo; en un primer momento tenía una duración hasta desde el 1 de mayo al 1 de agosto de 2021 y posteriormente habría sido renovando, mediante anexo suscrito por las partes, hasta el 31 de julio de 2022.

1.2.- Despido

Expresa que con fecha 1 de octubre de 2021, le habrían comunicado verbalmente a su representado el despido por parte del dueño de la empresa principal, el señor Cárdenas, sin invocación de causal, solo expresando que no



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

Código: KFESYXSGJS

lo quería ver más en el trabajo.

Agrega que, hasta ahora no se ha realizado entrega de carta aviso de terminación de contrato de trabajo por parte de la demandada principal. Por esta razón habría concurrido a la Inspección del Trabajo con el objeto de hacer el reclamo por el despido injustificado del cual era objeto, en el comparendo de conciliación se le habría informado que el despido habría sido por necesidades de la empresa.

1.3.- Subcontratación

Al respecto señala que los servicios habrían sido prestados bajo el régimen de subcontratación para la demandada Aqua Chile S.A, por esta razón le asistiría responsabilidad solidaria o subsidiaria en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, por cuanto la obra o faena, en concreto, a desarrollarse denominada “CENTROS DE CULTIVOS DE AQUA CHILE S.A ZONA X REGIÓN”, habría sido encargada por dicha empresa, siendo dueña del proyecto, y para la ejecución de la misma habría sido contratada la demandada principal, su empleadora directa, existiendo un vínculo contractual entre ellas de carácter civil.

1.4.- Prestaciones reclamadas

En virtud de lo anterior, pide que se declare injustificado el despido y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que indica en su libelo, con los reajustes, intereses y costas de la causa.

Pide asimismo que la condena sea en forma solidaria y/o subsidiaria respecto de la empresa principal, según corresponda.

2.- CONTESTACION

2.1.- Demandada principal

La parte demandada principal contestó la demanda dentro del plazo legal, opuso excepciones y alegaciones de fondo en los términos que se indicara a continuación:

-Excepción de pago

A objeto de enervar la acción opone excepción de pago respecto de respecto de la indemnización sustitutiva de aviso previo y del feriado proporcional, los que habrían sido reconocidos, junto a los 15 días trabajados del mes de octubre de 2021, en audiencia de comparendo de conciliación celebrada ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt con fecha 15 de octubre de 2021.

Indica que en la audiencia en comento llamadas las partes ha conciliación, en relación con los conceptos tratados, tanto la reclamante (demandante) como la reclamada (demandada) habrían llegado a un acuerdo respecto del feriado



proporcional en la suma de \$253.750, y no así respecto de la indemnización por falta de aviso previo, y otros conceptos que se detallan en el acta.

Sin perjuicio de ello se estableció como monto a pagar la suma única y total de \$1.915.076; expresa que con fecha 18 de octubre de 2021 se habría efectuado una transferencia electrónica a la chequera electrónica del actor por la suma de \$1.835.247, y luego con fecha 25 de octubre de 2021, se habría vuelto a efectuar una transferencia al demandante por la suma de \$79.829.

Dice que en resumidas cuentas, el demandado habría pagado al demandante los conceptos equivalentes a indemnización sustitutiva de aviso previo, feriado legal y 15 días de remuneración del mes de octubre de 2021, según las transferencias ya señaladas da un total de \$1.915.076, coincidente con los conceptos señalados en la audiencia celebrada en la Inspección del Trabajo, y concordante con las prestaciones demandadas por el actor en autos.

Es por ello, que se debería acoger la excepción de pago planteada y rechazar las prestaciones demandadas correspondientes a la indemnización sustitutiva de aviso previo y feriado legal deducida por el actor.

-En cuanto al fondo

-Duración del contrato

En primer término, niega que el contrato del actor haya sido a plazo fijo; en efecto, si bien el contrato original lo era, con vencimiento al 1 de agosto de 2021, pero éste se habría prorrogado mediante renovación hasta el día 31 de julio de 2022, lo que habría superado el plazo de un año para este tipo de contratos, transformándose en uno de carácter indefinido al tenor de lo prescrito en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

Cita al respecto jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N° 0065/01 de 7 de enero de 2014, el que interpretado la norma respectiva, establecería que ningún contrato puede exceder del plazo de un año cuando es a plazo.

También cita jurisprudencia judicial, que arribaría a la misma conclusión, así señala que el 21 de marzo de 2012, por sentencia dictada en causa rol N° 5203-2011, caratulada "Sociedad Educacional Padre Alejandro Ortega Limitada con Rivera Zapata Margot", la Excm. Corte Suprema, en lo pertinente, se habría concluido lo mismo.

-Formalidades del despido

Dice que la parte demandante falsearía la realidad, pues si bien no se habría enviado la carta de aviso de término de contrato de trabajo en el plazo de 30 de días que la norma indica, sino más bien que esta se envió en un plazo menor, de todas formas se habría cumplido con la formalidad de dicha norma toda vez que se habría pagado la indemnización en dinero correspondiente a la sustitutiva de aviso previo, situación que está contemplada y autorizada en la norma, disponiendo así el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo



en su inciso cuarto.

-En cuanto al despido verbal

Alega el actor que habría sido objeto de un despido verbal, lo cierto a este respecto es que dichas alegaciones carecen de todo sustrato fáctico y jurídico, puesto que se le habría enviado carta certificada de aviso término de contrato de trabajo cuya data es de 1 de octubre de 2021 por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código.

-Respecto de la justificación del despido

Dice que de una simple lectura de la demanda de autos, queda palmariamente establecido que existiría una grave contradicción del demandante en su argumentación, lo que hace imposible una defensa técnica seria, y coherente, razón por la cual debe de ser rechazada la demanda de autos, en todas sus partes.

Dichas incoherencias de fondo dicen relación con lo siguiente, a saber:

En primer término en la parte expositiva del libelo pretensor el actor señalaría que el despido del cual habría sido objeto fue de manera verbal, y argumenta en tal sentido citando jurisprudencia, no obstante, posteriormente afirmaría que el la causal invocada sería la contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

En otro punto de su demanda sostiene que la carta de aviso remitida carecería de argumentos suficientes para justificar el despido.

-En cuanto a las prestaciones demandadas

Indica que en la parte petitoria la demanda no contiene peticiones concretas respecto de las prestaciones solicitadas.

En cuanto al lucro cesante dice que no correspondería dada la naturaleza indefinida del contrato de trabajo conforme ya se dijo precedentemente.

En cuanto a la indemnización sustitutiva de aviso previo, dice que sería improcedente el pago solicitado ya que éste se encontraría pagado.

De igual forma señala que las vacaciones proporcionales habrían sido pagadas.

2.2.2.- Demandada solidaria y/o subsidiaria

-Falta de legitimidad pasiva

Expresa que el actor no prestaba servicios en faena alguna para su representada y no sería efectivo que el actor hubiese trabajado para ella en régimen de subcontratación al momento del despido ocurrido con fecha 15 de octubre de 2021, en consideración a que su empleador Deep Ocean Limitada no habría prestado servicio alguno para Empresas Aquachile durante los meses de septiembre y octubre de 2021.

Pues bien, durante el mes de octubre de 2021, el actor solamente mantenía una relación laboral con la demandada principal Deep Ocean Limitada,



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

Código: KFESYXSGJS

y, en consecuencia, al prestar al prestar servicios exclusivamente para dicha empresa , es a esta relación laboral a la cual se le puso término, no existiendo ninguna prestación de servicios o relación con su representada.

En síntesis, no se configurarían los elementos del régimen de subcontratación a la fecha del despido del actor.

Agrega que el actor señala en su demanda que habría prestado servicios para mi representada a bordo de la Nave Juan I en las regiones de Los Lagos y Aysén, omitiendo referirse al hecho de que él no prestó servicios para su representada durante los meses de septiembre y octubre de 2021, debido a que la nave Juan I prestó servicios para Empresas Aquachile S.A. hasta agosto de 2021.

Luego indica que el actor si bien es cierto, no aporta mayor información respecto al fundamento de responsabilidad de su representada en el supuesto trabajo en régimen de subcontratación, asegura que prestó sus servicios laborales para mi representada, y omite señalar que dichos servicios fueron suspendidos por su empleador durante los meses de septiembre y octubre de 2021, debido a que el contrato de trabajo del actor fue suspendido de acuerdo a lo establecido en la ley N° 21.227.

El actor no aporta información respecto a los periodos en los cuales trabajó para su representada, y que serían fundamento de la responsabilidad en el régimen de subcontratación, limitándose a asegurar que prestó sus servicios laborales para el mandante Empresas Aquachile S.A., desconociendo que dichos servicios terminaron en agosto de 2021 y que, al momento del despido, su empleador mantenía suspendida su relación comercial o civil con su representada.

Fluye de lo señalado el actor estaría imposibilitado de haber prestado servicios en régimen de subcontratación para Aquachile al momento de la terminación de su contrato de trabajo.

Así, entonces carecería de legitimidad pasiva para ser demandada en estos autos, pidiendo que así sea declarado por el tribunal.

-En cuanto al fondo

a).- Suspensión de los servicios de Deep Ocean Ltda., a Empresas Aquachile S.A.

Indica que durante los meses de septiembre y octubre de 2021, la demanda principal habría comunicado su representada la suspensión de los contratos de trabajo de su personal, razón por la cual, en los hechos ningún trabajador de Deep Ocean Ltda., habría prestado servicios en régimen de subcontratación en alguna faena o instalación de su representada, entendiéndose suspendida la relación comercial que mantenía la empresa contratista con Aquachile.

En consecuencia, en agosto de 2021, el demandante habría prestado los últimos servicios para su representada.



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

Código: KFESYXSGJS

b).- Respetto de subcontratación

Señala que el término de la relación laboral del actor no se habría producido durante la vigencia del trabajo en régimen de subcontratación con su representada, sino una vez concluida ésta.

En efecto, y no obstante que el término del trabajo en régimen de subcontratación para con su representada concluyó en agosto de 2021, el actor continuó ligado laboralmente con la demandada principal, terminando este contrato en octubre de 2021, debido al despido del actor por la causal de necesidades de la empresa, siendo la integridad de las prestaciones demandadas devengadas con posterioridad al término del contrato de trabajo en régimen de subcontratación de Aquachile.

De esta manera, el término de la relación laboral se produciría el 15 de octubre de 2021, esto es, durante la suspensión de la relación comercial que unió a Empresas Aquachile S.A. con Deep Ocean Ltda. y por tanto, desde esta fecha es que surge el derecho del actor a solicitar las prestaciones demandadas. Es más, señala que se debería tener presente que el derecho a la indemnización por un despido injustificado se habría devengado cuando el demandante ya no prestaba servicios bajo régimen de subcontratación para Aquachile, por lo que no sería posible hacer responsable a dicha empresa de esta circunstancia.

Expresa que el derecho de información y retención que contempla la ley permitiría a las empresas mandantes ejercer algún grado de control sobre el personal que, sin ser de su dependencia, labora en sus instalaciones. Pues bien, este control no sería posible ejercerlo si el trabajador dejó de prestar servicios en las faenas de la mandante, ya que no existiría norma legal alguna que lo habilite para interferir en la relación laboral de terceros ajenos, aun cuando mantenga con alguno de ellos algún tipo de vínculo contractual.

Dado lo anterior es que pide que la demanda del actor sea desestimada a su respecto.

c).- En cuanto a la naturaleza de la responsabilidad

En el evento que se acoja la demanda a su respecto al determinar que hubo subcontratación, viene en forma subsidiaria a efectuar las siguientes alegaciones o defensas.

Dice que su responsabilidad no sería solidaria sino subsidiaria, por cuanto se encontraría en la condición prevista y regulada por el artículo 183-C del Código del Trabajo, al haber ejercido de manera estricta, permanente y durante toda la relación laboral del actor, los controles a que aluden las normas citadas, respecto de la empresa demandada principal Sociedad Deep Ocean Ltda.

Al respecto, indica que, así como con todos sus proveedores, Empresas Aquachile S.A., inclusive durante el tiempo de suspensión de los contratos de trabajo, habría controlado en forma preventiva el estricto cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales solicitando y obteniendo los respectivos



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

Código: KFESYXSGJS

certificados de cumplimiento, según se acreditará.

De acuerdo a lo anterior, no cabría hacer solidariamente responsable a su representada por ninguna de las prestaciones demandadas, ya que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del Trabajo, si la empresa principal ha hecho efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refiere el artículo 183-C, sólo responderá subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas.

d).- Limitación de la responsabilidad al período efectivamente trabajado bajo subcontratación

Dice que el señor Riffo prestó servicios en régimen de subcontratación para su representada desde mayo de 2021 hasta agosto de 2021. De tal modo, que en el caso de estimar existiera sobre su representada alguna responsabilidad, esta sería subsidiaria y limitada al tiempo en que efectivamente se acredite que ha estado el trabajador al servicio único y excluyente de su representada.

Lo anterior se explica debido a lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo, que declara lo siguiente: “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, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”.

Superar la barrera de la temporalidad, más allá de significar una infracción a norma expresa, implicaría concebir la responsabilidad en régimen de subcontratación con prescindencia de las medidas de control establecidas en la ley, que son el derecho a ser informado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y el de retención y pago por subrogación. El primero permite atenuar la responsabilidad a subsidiaria, y el segundo, extinguir la responsabilidad.

e).- Improcedencia de cada uno de los conceptos demandados

El actor en su libelo solicita que se condene a su representada, al pago de ciertos montos, particularmente las indemnizaciones por concepto de término de la relación laboral y lucro cesante, además de ciertas prestaciones adeudadas. Sobre el particular, y en virtud de las alegaciones expuestas, su representada solicita que se rechacen todos y cada uno de ellos, debido a que:

1.- Improcedencia de pago por indemnización sustitutiva del aviso previo. Nada se adeuda por este concepto, debido a que fue pagado en etapa administrativa derivada del reclamo interpuesto por el trabajador ante la Inspección del Trabajo.

2.- Improcedencia de prestaciones adeudas por feriado proporcional.



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

Código: KFESYXSGJS

Nada se adeudaría por concepto de feriado proporcional.

3.- Improcedencia de indemnización por lucro cesante.

Dice que no obstante ser difícil hacerse cargo de las ambiguas cláusulas del contrato de trabajo que unió al demandante con la demandada principal, en cuanto a pactar mediante sucesivos contratos a plazos una vigencia superior a 1 año, lo cierto es que la relación del demandante con Deep Ocean Ltda., tenía la naturaleza de un contrato de trabajo indefinido.

La redacción del anexo de contrato de trabajo suscrito por el trabajador con fecha 1 de agosto de 2021, lo haría presumir, por cuanto la duración del contrato a plazo no podrá exceder de 1 año, que este se transformó en un contrato de naturaleza indefinida. Por lo demás, esta sería la sanción a la infracción de lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

En cuanto a la indemnización de lucro cesante solicitada, se indica que este se constituiría por una expectativa que tendría el actor de prestar servicios hasta el 31 de julio de 2022.

Sin embargo, el contrato de trabajo de duración indefinida no da un derecho a percibir remuneraciones en el futuro, sino que estas se van devengando a medida que se van prestando los servicios.

En este orden de ideas, la sanción establecida por el artículo 168 del Código del Trabajo, en los casos en que se declare el despido injustificado de un trabajador es el incremento de la indemnización por años de servicio y no el pago del lucro cesante.

Agrega que es un criterio ya asumido la improcedencia de este tipo de indemnizaciones, pues se trataría de meras expectativas y no de derechos. El lucro cesante ha sido conceptualizado como la pérdida efectiva de la ganancia cierta, por lo que requiere necesariamente de la demostración de una falta de producción del ingreso –o la mantención del pasivo– y la determinación del quantum de la ganancia, sin que baste para ello el despido del trabajador. Ese resultado pernicioso exigible indudablemente necesitaría de certidumbre tanto en su existencia como en su extensión, por lo que no sería dable pretender que quede entregado a un juicio de probabilidades o de término medio, como pretende el actor, porque entonces la cantidad que se estableciera como indemnización estaría resarciendo el daño eventual tal vez probable, pero en caso alguno de naturaleza cierta.

Finalmente señala que aún si se llegara a demostrar que el despido es injustificado, no existiría la certeza de que el actor experimentó algún perjuicio, no existiría certeza de haber dejado aquél de obtener una ganancia cierta, determinada y objetivamente cuantificable.

Dado las alegaciones efectuadas es que solicita tener por contestada la demanda y acceder a las peticiones en los términos expuestos con costas.



3.- EN CUANTO A LOS HECHOS SOBRE QUE VERSA EL JUICIO

A la audiencia preparatoria comparecieron ambas partes y llamadas a conciliación esta no se produjo, razón por la cual se fijaron los hechos no controvertidos y los hechos a probar, en los términos que se indicará a continuación.

3.1.- Hechos no controvertidos

1.- El actor comenzó a trabajar para la demandada principal Deep Ocean Limitada desde el 1 de mayo de 2021.

2.- Las funciones que cumplía el actor eran la de patrón de nave y suscribiendo.

3.- El contrato de trabajo que unía a las partes era a plazo hasta el 01 de agosto de 2021 y luego un anexo con un plazo hasta el 31 de julio de 2022.

4.- El despido del actor ocurrido el 1 de octubre de 2021, discutiéndose la forma en que se produjo.

3.2.- Hechos a probar

1.- Efectividad del cumplimiento de las formalidades legales del despido del actor o en su caso los hechos de su carta de despido.

2.- Efectividad en el pago de la indemnización sustitutiva y feriado proporcional que se alega por la demandada principal.

3.- Efectividad del régimen de subcontratación que se alega, periodo del mismo.

4.- Efectividad que la empresa principal en su caso, hizo uso de los derechos de información y retención respectivos.

4.- PRUEBA RENDIDA EN EL JUICIO

4.1.- Prueba de la parte demandada Deep Ocean Limitada

-Documental

1.- Copia de contrato de trabajo, suscrito entre las partes, con fecha 01 de mayo de 2021.

2.- Copia anexo de contrato de trabajo, suscrito entre las partes, con fecha 01 de agosto de 2021.

3.- Copia carta de aviso de término de contrato de trabajo, dirigida al demandante por el demandado, de fecha 01 de octubre de 2021.

4.- Copia comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de la

5.- Copia de boleta y comprobante de envío de carta certificada de correos de chile, de la Dirección del Trabajo, de fecha 01 de octubre de 2021.

6.- Copia de finiquito de trabajador de fecha 15 de octubre de 2021.

7.- Comprobante de aviso de transferencia de fecha 25 de octubre de Banco Estado, por la suma de \$79.829, número de operación 7031071.



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

Código: KFESYXSGJS

- 8.- Copia de comprobante de transferencia de fecha 18 de octubre de 2021, por la suma de \$1.835.247.-, número transferencia 7098878.
- 9.- Copia de acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, de fecha 15 de octubre de 2021.
- 10.- Copia de comprobante de transferencia de fecha 18 de octubre de 2021, por la suma de \$1.835.247.- número de operación 7066672.
- 11.- Copia de correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021, enviado por bicki117@hotmail.com a mgallardo@dt.gob.cl, asunto acta de comparendo de conciliación 1001/2021/1617, en donde se adjuntan comprobantes de transferencias.

-Confesional:

Absolvió posiciones el actor don **Víctor Eduardo Rizzo Contreras**, Rut 16.895.136-1., quien fue exhortado a decir verdad.

Su declaración íntegra consta en la respectiva audiencia de juicio del día 22 de marzo de 2022.

4.2.- Prueba de la demandada Empresas Aqua Chile S.A.

-Documental

- 1.- Copia de contrato de trabajo entre Víctor Rizzo Contreras y Deep Ocean Ltda., suscrito con fecha 1 de mayo de 2021.
- 2.- Acta de comparendo de conciliación efectuada ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt con fecha 15 de octubre de 2021.
- 3.- Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2021, emitidos por Certilap Chile S.A.

4.3.- Prueba de la parte demandante

-Documental

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de mayo de 2021.
- 2.- Anexo sin firmas de contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2021.
- 3.- Acta de notificación de Reclamo Administrativo N° 1001/2021/1617.
- 4.- Acta de comparendo de conciliación de fecha 15 de octubre de 2021

-Confesional

1.- Absolvió posiciones por la empresa Deep Ocean Limitada don **Claudio Rene Cárdenas Hernández Rut 17.718.217-6.**

Su declaración íntegra consta en la respectiva audiencia de juicio celebrada en estos autos.

2.- En cuanto al representante de la demandada **Empresas Aqua Chile S.A.**, por no poseer las facultades del artículo 4° del Código del Trabajo no se admitió su declaración, pidiendo la parte demandante la aplicación del apercibimiento del artículo 454 n°3 del Código del Trabajo.



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

Código: KFESYXSGJS

A lo que el tribunal resolvió que se estará a lo que se resuelva en esta sentencia, y teniendo en cuenta que existe prueba suficiente para acreditar la pretensión del actor y las defensas de la demandada, carece de relevancia dicho apercibimiento, por lo que no se da lugar a él.

-Exhibición de documentos

-A la demandada Deep Ocean Limitada se le solicitó exhibir los siguientes documentos:

1).- Los contratos civiles, comerciales, administrativos que vinculan a las demandadas.

No se acompañan porque no existen dichos contratos escriturados con la empresa principal.

2.- Contratos de trabajo y anexos de contratos suscritos por el demandante.

3.- Comprobante carta aviso para término de contrato de trabajo.

Documentos que fueron acompañados por la demandada al juicio al momento de incorporar su prueba documental, por lo que este punto se da por cumplido.

En cuanto al primer documentos, la parte demandante solicitó aplicar al apercibimiento del artículo 453 n°5 del Código del Trabajo, a lo que no se dio lugar dado que los documentos no existen.

II.-CONSIDERACIONES SOBRE LA EXISTENCIA DE RELACION LABORAL Y EL DESPIDO

1.- Circunstancias de la relación laboral

Ha quedado establecido en estos autos que entre la demandada principal y el actor efectivamente hubo una relación laboral bajo subordinación y dependencia conforme lo prescriben los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, siendo un hecho no controvertido, según dan cuenta las copias de los contratos de trabajo suscritos por el trabajador y su ex empleador a partir del 1 de mayo de 2021.

Las funciones que cumplía el actor eran las de patrón de nave, en embarcaciones de propiedad de las demandadas.

También ha quedado establecido que el actor suscribió un primer contrato, el ya aludido con fecha 1 de mayo de 2021, que era a plazo, hasta el 1 de agosto de 2021 y luego suscribió un anexo con un plazo hasta el 31 de julio de 2022.

Tampoco fue discutida la jornada de trabajo que cumplía el actor que se distribuía mediante sistema de turnos de 10 días continuos de trabajo, seguidos de 5 días continuos de descanso, encontrándose excluido de la limitación de la Jornada Ordinaria de Trabajo.



2.- Remuneración

El actor señala en su demanda que la remuneración pactada era de \$1.142.512 pesos brutos mensuales.

Respecto de la cual tampoco existe controversia por cuanto la parte demandada principal no la controvertió expresamente.

Además, consta en copia del proyecto de finiquito suscrito por ambas partes, prueba documental acompañada por la propia demandada principal, que la remuneración del actor que se tradujo en el pre aviso es precisamente la indicada en la demanda.

Por otro lado el Acta del Comparendo de Conciliación administrativa en la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, da cuenta que la demandada reconoce como remuneración del actor la ya señalada.

Acorde lo anterior para los efectos de cálculos de las prestaciones a que haya lugar se estará a dicho monto como última remuneración acorde lo prescrito en el artículo 172 del Código del Trabajo.

4.- El despido y cumplimiento de las formalidades

Resulta también un hecho asentado en el proceso que el actor fue despedido a partir del 15 de octubre de 2021, discutiéndose si este despido fue verbal o bien se cumplió con la formalidad de remitir el correspondiente aviso.

El actor sostiene en su demanda que este despido habría sido verbal, no obstante consta en la prueba documental acompañada por la parte demandada principal que se le remitió una carta de aviso fechada el 1 de octubre de 2021, comunicando que a partir del 15 de octubre sus servicios cesarían por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. También consta el registro que se hizo de esta comunicación en la página web de la Dirección del Trabajo y se acompañó también un comprobante de envío de dicho aviso por Correos de Chile mediante carta certificada, siendo remitido al domicilio del trabajador que se encuentra consignado en su contrato de trabajo.

Ahora bien, otra cuestión es que si la carta enviada al trabajador cumple con los estándares fijados en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Sabemos que la jurisprudencia de los tribunales laborales en forma reiterada y desde décadas, ha sostenido que la carta en que se comunica el despido al trabajador es una verdadera demanda del empleador y como tan tal no tan sólo debe consignar la causal legal de caducidad del contrato de trabajo sino los hechos que la configuran y de esa forma el trabajador estará en condiciones de controvertir tales hechos, pues no tiene otra oportunidad para hacer más que la correspondiente demanda. Es por ello que se deben consignar en forma específica y determinada los hechos que fundan la causal invocada, pues de ese modo podrá el trabajador defenderse controvertiendo los hechos o



bien dándole otra connotación relacionada a su teoría del caso. La carta que no cumpla con estos requisitos formales implica la ausencia de hechos y por ende el despido devendría en uno de carácter improcedente, indebido o injustificado, según sea el caso.

En el caso sub lite, la carta de aviso no cumple con estos requisitos, pues se limita a enunciar la norma legal y luego, entre paréntesis, se consigna la expresión “reestructuración de personal”, sin explicar mayormente en qué consiste tal reestructuración, cómo se vincula al trabajador de autos con dicho proceso y cuáles fueron los motivos de la misma.

En consecuencia al no reunir la carta de aviso los requisitos de contenido exigidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, no cabe más que concluir que el despido del que fue objeto el actor es improcedente.

III.- EN CUANTO A LA EXCEPCION DE PAGO

La parte demandada principal ha objeto de enervar la acción incoada por el actor ha opuesto la excepción de pago respecto de las prestaciones que cobra en la demanda, consistentes en la indemnización sustitutiva del aviso previo y el feriado. Los fundamentos de hecho y de derecho ya fueron resumidos en la parte expositiva del presente fallo en el punto 2 del párrafo I, los que se dan por reproducidos en este considerando.

La parte demandada se ha opuesto señalando que las sumas que se han transferido lo han sido a título de otras prestaciones, sin especificar a cuales prestaciones se refiere.

La demandada a objeto de acreditar su excepción acompañó comprobante de transferencia bancaria de las sumas aludidas.

Por su parte el actor no acreditó ninguno de los extremos de su alegación, pues su contestación ha sido genérica sin especificar a qué tipo de prestaciones se refiere.

Por lo anterior, es que la excepción debe ser acogida, por cuanto lo contrario sería admitir un enriquecimiento sin causa del trabajador.

IV.- EN CUANTO A LA NATURALEZA DEL CONTRATO QUE UNIA A LAS PARTES

La demandada principal sostiene en su contestación que el contrato que la unía al actor, en cuanto a su duración, era un contrato de carácter indefinido por aplicación de lo prescrito en el artículo 159 número 4 del Código de Trabajo, que establece que los contratos a plazo no pueden exceder de un año, salvo las excepciones que contempla la misma norma, cuyo no es el caso de autos.

No obstante, consta en los documentos incorporados en el juicio que el contrato suscrito por el actor el 1 de mayo de 2021 tenían vencimiento el 1 de



agosto de 2021, es decir era un contrato a plazo, y luego el anexo suscrito con fecha 1 de agosto de 2021 fija en su cláusula segunda como tiempo de duración el 31 de julio de 2022. Es decir, no cabe duda alguna que el contrato que vinculaba al actor con la demandada era a plazo.

Ahora bien, la demandada hábilmente pretende aplicar la cláusula protectora del inciso primero parte final del artículo 159 n°4 del Código del Trabajo a su favor, lo que pugna con el principio protector del derecho del trabajo en virtud de la cual se consagra la norma en comento.

En efecto, el artículo referido es una concreción del principio de estabilidad en el empleo como norma protectora del derecho del trabajo. Y está establecida precisamente para evitar que se prolonguen en el tiempo los contratos de duración definida, y en tal sentido debe ser siempre interpretada en favor del trabajador. Así, lo que el legislador previó es que no se produjera un perjuicio para aquél trabajador que habiendo prestado servicios para un empleador mediante contratos sucesivos a plazo por más de un año, se le pusiera término a dicho contrato por mero cumplimiento del plazo, operando así la mutación de la duración del contrato y generando con ello derecho a gozar de las prestaciones correspondiente por término del contrato, especialmente en lo que respecta a percibir su indemnización por años de servicios. Equilibrando así el derecho irrenunciable del trabajador a percibir tal indemnización y el derecho y facultad que tiene el empleador en uso de sus facultades de mando y dirección de poner término al contrato. La norma no veda esta facultad, sólo regula el derecho que le asiste al trabajador que ha prestado servicios por más de una año a cobrar la correspondiente indemnización, según sea le caso.

En el caso sub lite la situación anterior no se produce, pues el actor firmó, en un primer momento un contrato de 3 meses de duración, y luego en un anexo de contrato este se prorrogó hasta el 31 de julio de 2022, siendo despedido a partir del 15 de octubre de 2021, es decir mientras se encontraba vigente el contrato de trabajo, pues no se le puso término por la causal de vencimiento del plazo que contempla el artículo 159 n°4 sino por la causal de necesidades de la empresa que regula el artículo 161 inciso 1°, ambos del Código del Trabajo.

Así, el empleador no puede valerse de su propio dolo para evitar el cumplimiento del contrato en toda su extensión, pues permitirlo sería un abuso del derecho, pues se estaría burlando la naturaleza protectora del derecho del trabajo, al usar en favor del empleador una norma que está establecida para proteger precisamente al trabajador.

Por otro lado, hay que tener presente lo prescrito en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone que el contrato es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales; de



igual forma el artículo 1546, en cuanto a que los contratos deben ejecutarse de buena obligando no sólo a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. La interpretación que pretende dar el empleador a la cláusula segunda del anexo de contrato de fecha 1 de agosto de 2021 atenta contra estos principios, en los términos ya relacionados.

Por estas consideraciones es que la alegación de la demandada será desestimada en toda su extensión.

V.- EN CUANTO A LA SUBCONTRATACIÓN

El actor sostiene en su demanda que la prestación de servicios se hizo bajo el régimen de subcontratación para la demandada solidaria y/o subsidiaria, en los términos ya expuestos en la parte expositiva del presente fallo, en el n°1 del considerando I.

La demandada se ha opuesto a esta pretensión haciendo alegaciones de forma y fondo.

1.- En cuanto a la falta de legitimidad

Así, alega falta de legitimidad pasiva de su parte por cuanto a la fecha del despido el contrato de trabajo del actor con la demandada se encontraba suspendido y la empleadora no se encontraba prestando servicios a su respecto.

La verdad es que la demandada alega falta de legitimidad pasiva a su respecto de cuestionamientos que deberán ser resueltos en la sentencia definitiva, pues se trata de alegaciones de fondo.

Por lo demás, la suspensión del contrato de trabajo regulada en la ley 19.728 no exime al empleador de seguir pagando las cotizaciones previsionales durante la vigencia de la suspensión.

Por estas consideraciones es que debe desestimarse la alegación de falta de legitimidad hecha por la demandada.

2.- En lo que respecta a las demás alegaciones

En primer término señala que el actor cuando fue despedido ya no estaba prestando servicios en régimen de subcontratación para la empresa mandante, por cuanto este se produjo en el mes de octubre, fecha en la cual la relación contractual entre la empresa mandante y la empresa contratista se encontraba suspendida. No se incorporó prueba alguna que dé cuenta de tal aserto, razón por la cual no será oída.

En cuanto a la existencia del régimen de subcontratación, la demandada no ha alegado la relación contractual existente entre ambas demandadas, es más, ha señalado dentro de sus alegaciones que esta relación o vinculación de



carácter civil se suspendió entre los meses de septiembre y octubre de 2021, a contrario sensu, sí existía dicha vinculación, ahora bien que esa vinculación no estuviera escriturada o no, no obsta a determinar la existencia de trabajo sub contratado, por cuanto el artículo 183-A usa la expresión “acuerdo contractual”, para determinar la vinculación entre la empresa principal y la empresa mandante, razón por la cual dicho acuerdo no obsta a que haya sido celebrado en forma consensual sin formalización en un documento determinado. Lo cierto es que, la empresa mandante de autos usaba los servicios de la demandada principal para los efectos de desarrollar su giro.

Además, consta en el contrato de trabajo del actor de fecha 1 de mayo de 2021 en su cláusula primera que el actor serviría como patrón de nave en la embarcación San Juan I y en su cláusula décima expresa que “el presente contrato tendrá una duración (...) en la empresa Aqua Chile S.A... con dirección en Cardonal Lote B, Puerto Montt en los centros de cultivo de Aqua Chile Zona X Región.

Es decir, se configura la relación triangular entre la empresa mandante, la contratista y el trabajador según lo establecido en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

En cuanto a la naturaleza de la responsabilidad, consta en los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales incorporados en juicio por la empresa mandante que se cumplió por su parte con lo prescrito en los artículos 183-B y 183-C del Código del Trabajo, esto es, que la empresa hizo valer el derecho de información a que aluden los citados artículos, razón por la cual la responsabilidad será de carácter subsidiario.

3.- En cuanto a las prestaciones demandadas

Dado que se ha acogido la excepción de pago interpuesta por la demandada principal, no corresponde pronunciamiento respecto de la responsabilidad que pudiera tener la empresa principal.

En cuanto a la indemnización por lucro cesante se ha resuelto en forma reiterada por la jurisprudencia de los juzgados laborales es que la empresa principal es responsable de este tipo de indemnización.

Como se dirá en el considerando siguiente en el párrafo relativo a la indemnización por lucro cesante, el empleador es responsable de este tipo de indemnización cuando pone término anticipado a un contrato a plazo, por cuanto es una obligación contractual el hecho de respetar el plazo convenido en el contrato y como tal y en tal evento cabe que la empresa principal también responda por este tipo de indemnización.

En cuanto a la limitación temporal que establece el artículo 183-D del Código del Trabajo, cabe destacar lo que ha sostenido la Exma. Corte Suprema



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

Código: KFESYXSGJS

al respecto, cuando dice: *“Que, aclarado lo anterior, se debe precisar, a continuación, si el límite o extensión temporal impuesto para la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal, afecta de algún modo lo que se viene razonando. El artículo 183-B del Código del Trabajo, establece en la parte final de su inciso primero que: “Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual él o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”, fundamento normativo que subyace a la interpretación que se contiene en la sentencia impugnada, por cuanto rechazó el pago de las remuneraciones por el tiempo que media entre el término del contrato y el de la conclusión de la obra para la que el trabajador fue contratado, denegando su extensión a la empresa principal, por entender que el régimen de subcontratación cesó cuando se puso término unilateral al contrato. Sin embargo, dicha postura no considera las explicaciones dadas referentes al origen contractual de carácter laboral que particulariza el lucro cesante, cuando se trata de una vinculación sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, en los términos descritos en la sentencia de contraste que fue citada, en la que se precisa el siguiente razonamiento: “la indemnización por ese concepto no surge al momento de la terminación del contrato ni por esa causa, sino porque es una obligación contraída al suscribirse el contrato y que – como propone la sentencia de contraste – ‘quedó bloqueada’ en su ingreso al patrimonio del causante. En términos figurados, podría sostenerse que el tiempo o período durante el cual se presta servicios en un contrato pactado hasta la conclusión del servicio o la obra determinada, no es otro que el comprendido entre la fecha del contrato y la efectiva finalización de la labor o trabajo contractualmente especificados”.*¹

En consecuencia por lo señalado es que corresponde desestimar las alegaciones de la empresa principal en lo que respecta al pago de esta prestación demandada por el actor.

VI.- PRESTACIONES DEMANDADAS

1.- Base de cálculo de las prestaciones demandadas

Según lo ya analizado en el párrafo II N°2 del presente fallo habrá que estarse a la remuneración allí establecida para los efectos de determinar el monto de las prestaciones adeudadas.

¹ Exma. Corte Suprema, sentencia dictada en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, causa rol N°33.167-2020; sentencia de fecha 6 de septiembre de 2021.



2.- Indemnización sustitutiva del aviso previo

Acorde lo razonado en los párrafos precedentes, y dado se acogerá la excepción de pago opuesta por la demandada, corresponde desestimar el pago de esta prestación.

No obstante, hay que tener presente que el juez infrascrito es partidario de la tesis que las indemnización de pre aviso como la de lucro cesante son compatibles, por cuanto una está establecida en la ley y procede aunque el trabajador no la demanda, dado la imperatividad del artículo 168 del Código del Trabajo, y la otra emana del cumplimiento del contrato en los términos que se indicará.

3.- Feriado proporcional

No corresponde el pago de esta prestación por cuanto ya fue pagado al actor y en virtud que se acogerá la excepción de pago opuesta por la parte demandada.

4.- Lucro cesante

El actor ha solicitado el pago de sus remuneraciones hasta la fecha del término del contrato contenido en la cláusula segunda del anexo de fecha 1 de agosto de 2021, es decir, hasta el 31 de julio de 2022, por cuanto así se estipuló por la partes, todo ello a título de indemnización por lucro cesante.

Pretensión que la parte demandada ha negado, según los argumentos expresados en la parte expositiva del presente fallo.

Lo cierto es que hay que tener presente que se ha asentado en autos que el contrato de trabajo que unía al actor con la demandada era a plazo, y el vencimiento del mismo se fijó hasta el 31 de julio de 2022.

En razón de lo anterior, sí procede la indemnización solicitada. Al respecto, se debe tener presente que la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre el daño emergente y el lucro cesante. Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto patrimonial favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia. En el caso específico que nos ocupa, el incumplimiento del contrato consistió en ponerle término anticipado al contrato a plazo que vinculaba a las partes, en forma injustificada, es decir soslayando el sistema reglado que contempla el código laboral. En consecuencia, y como al suscribir el contrato las partes convinieron recíprocamente la prestación de un servicio personal bajo subordinación y dependencia, por un tiempo específico que está



dado por la llegada del plazo estipulado, y el pago de una remuneración por dichos servicios, el empleador queda obligado a pagar al trabajador las remuneraciones que habría percibido de no haber mediado dicho incumplimiento; vale decir, el efecto dañoso que esta conducta generó es que el trabajador dejó de percibir un ingreso al cual el empleador se había obligado, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial.

Lo señalado anteriormente ha sido resuelto en forma reiterada por la jurisprudencia de la Exma. Corte Suprema, reafirmando el criterio sostenido en diversas sentencias en cuanto a que la interpretación acertada es aquella que establece la procedencia del lucro cesante en materia laboral y, cuando se le ha puesto término anticipado en forma injustificada a un contrato a plazo.²

En consecuencia, acorde lo señalado es que se acogerá la demanda en este extremo.

VII.- VALORACION DE LA PRUEBA

La prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica al tenor de lo prescrito en el artículo 356 del Código del Trabajo, la que no ha sido expresamente considerada o analizada no influye en las decisiones adoptadas en este fallo.

La prueba confesional pedida por la parte demandada principal consistente en la declaración del actor no contradijo sustancialmente los fundamentos de su pretensión, sino que por el contrario los refirma, sin perjuicio de lo que se analizó al respecto en el párrafo correspondiente al despido, las circunstancias del mismo y el cumplimiento de las formalidades.

En cuanto a la absolución de posiciones solicitada por el actor consistente en la declaración del representante de la demandada principal don **Claudio Rene Cárdenas Hernández**, tampoco altera los razonamientos a que se arribaron en el presente fallo, por cuanto esta declaración no se condice con la prueba documental que se incorporó en el juicio.

La prueba documental de ambas partes fue valorada y analizada en su mérito, según lo razonado en los considerandos precedentes.

VIII.- DECISIÓN

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1545, 1546, 1556 y 1698 del Código Civil; artículos 3°, 63, 161, 162, 163, 168, 173, 446 a 462 del Código del Trabajo, se resuelve:

I).- Que, SE RECHAZA la alegación de falta de legitimidad pasiva y activa opuesta por la demandada Aqua Chile S.A., en todas sus partes, como asimismo

² Ver sentencias de unificación de jurisprudencia pronunciadas por la Exma. Corte Suprema en las causas roles 13.849-2014; 34.362-2016; 20.576-2018 y 33.167-2020.



toda otra alegación que haya tenido por objeto enervar la acción del actor.

II).– Que, **HA LUGAR** a la demanda deducida por don **VÍCTOR EDUARDO RIFFO CONTRERAS** en contra de **DEEP OCEAN LIMITADA**, representada legalmente por **Claudio René Cárdenas Hernández** y en contra de **EMPRESAS AQUA CHILE S.A**, representada por don **Sady Delgado** todos ya individualizados en la parte expositiva de este fallo, y se concluye:

1º) Que, el despido del que fue objeto el actor y que fue comunicado mediante aviso de fecha 1 de octubre de 2021 es improcedente.

2º) Que, los servicios prestados por el actor se ejecutaron bajo el régimen de subcontratación.

3º) Que, consecuentemente se ordena que la demandada **DEEP OCEAN LIMITADA** pague al actor la suma de \$10.853.864 por concepto lucro cesante.

III).– Que, la cifra ordenada pagar lo será con los reajustes e intereses respectivos en conformidad a la ley.

IV) Que, la demandada **EMPRESAS AQUA CHILE S.A** queda condenada al pago de las prestaciones indicadas precedentemente en forma subsidiaria.

V).– Que, la demanda incoada por el actor se rechaza en todo lo demás.

VI).– Que, no se condena en costas a las demandadas por no haber sido totalmente vencidas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-1147-2021

Dictada por **ELIECER ALFONSO CAYUL GALLEGOS**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.



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

Código: KFESYXSGJS