

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Despido injustificado, cobro de prestaciones laborales y nulidad del despido.

DEMANDANTE: JOSÉ GERMÁN PARRA GALDÁMEZ.

DEMANDADA: CONSTRUCTORA MARABIERTO LTDA. y OTROS.

RIT: O-918-2020

RUC: 20- 4-0279935-9

_____ /

Antofagasta, doce de octubre de dos mil veintiuno.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que, compareció la abogada Dayan Naranjo Tapia, RUN 14.112.329- 7, en representación de **José Germán Parra Galdámez**, RUN 7.758.961-9, ambos con domicilio en Arturo Prat 461, oficina 804, de Antofagasta, quien interpone demanda por declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, despido injustificado, cobro de prestaciones laborales y nulidad del despido, en contra de **Constructora Marabierto Ltda.**, RUT 76.005.286-8, representada legalmente por Juan Carlos Miranda Aránguiz, RUN 8.711.471-6, ambos con domicilio en 14 de Febrero 1822, Local 14, de Antofagasta, y solidariamente en contra de **Administradora Marabierto Ltda.**, RUT 76.457.704-3, representada legalmente por Juan Carlos Miranda Aránguiz, RUN 8.711.471-6, ambos con domicilio en 14 de Febrero 1822, Local 14, de Antofagasta y, en contra de **Inmobiliaria Calicanto Ltda.**, RUT 78.647.720-4, representada legalmente por Juan Carlos Miranda Aránguiz, RUN 8.711.471-6, ambos con domicilio en 14 de Febrero 1822, Local 14, de Antofagasta, y solidariamente, en contra de **Antofagasta British School**, RUT 80.970.900-0, representada legalmente por Félix Poblete Vera, RUN



10.931.485-4, ambos con domicilio en calle Pedro León Gallo 723, de Antofagasta solicitando se acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

Segundo: Demanda. Que, la abogada ya individualizada expone los siguientes antecedentes de hecho y derecho.

I.- Antecedentes relación laboral: i) fecha de inicio: 14 de noviembre de 2016, el trabajador inicia relación laboral con la demandada principal; ii) vigencia: indefinida; iii) función: carpintero; iv) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$849.298; v) Jornada de trabajo. El trabajador prestaba servicios de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 con una hora de colación.

En cuanto al régimen de subcontratación, las funciones antes indicadas las debía ejecutar el actor de forma permanente en las dependencias de las empresas mandantes cuyos contratos civiles o comerciales se encontraban vigentes con la demandada principal. En tal sentido, desde el comienzo de la relación laboral, el trabajador prestó servicios de forma permanente para Inmobiliaria Calicanto Ltda., mediante la obra transitoria de construcción de Edificios Nueva Costanera, (CC/365) ubicado en calle Edmundo Pérez Zujovic N° 5134, de Antofagasta. Posteriormente, el trabajador es trasladado a la obra de construcción perteneciente al recinto educacional Antofagasta British School, prestando sus servicios de forma permanente para dicha empresa principal, esto por un periodo de aproximadamente dos años.

Finalmente, el trabajador es trasladado a la obra de construcción Edificio Explorador CC-38, ubicada en Antonino Toro N° 1110, Antofagasta, generando sus servicios nuevamente de forma permanente para Inmobiliaria Calicanto Ltda.

II.- Único empleador para fines laborales y previsionales. Precisa que, si bien el demandante



suscribió un contrato de trabajo con la demandada principal, por imposición de ésta debieron ejecutar sus funciones también para la empresa Administradora Marabierto Ltda, bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Precisa que no se está frente a empresas como entidades independientes, sino frente a un conjunto de entidades que, a su respecto, deben ser entendidas como un solo empleador, citando consideraciones doctrinarias.

Refiere que se trata de una de una integración empresarial horizontal, que se configura por la integración de dos o más empresas dedicadas al mismo o similar tipo de producción de bienes o servicios. En efecto, Constructora Marabierto Ltda. y Administradora MarAbierto-Ltda., mantienen códigos de actividades económicas vigentes complementarias, efectúan actividades económicas complementarias, tienen los mismos clientes, mismo domicilio, etc.

Ahora bien, parece ser lógico el determinar aquí que la verdadera intención tras la configuración de esta unidad no es otra más que facilitar los medios para que estas empresas evadan, a través de distintas maquinaciones impropias, la responsabilidad que en ellas recae con respecto a sus trabajadores.

No parece haber duda de que lo verdaderamente querido por esta agrupación de entidades, quienes para todo respecto de su accionar diario se conducen como un solo empleador, era proporcionarse de un escenario que les permitiese sortear y evadir sus obligaciones contractuales y legales.

Precisa que se encuentran ante un grupo de empresas, con una dirección laboral común, concurriendo los requisitos del artículo 3 del Código del Trabajo.

Refiere que, la existencia de dicha dirección laboral común se ve demostrada en base a lo siguiente:
(1) Existen, a su respecto, prestaciones laborales



indistintas, llevadas también con carácter simultáneo. Como se desprende derechamente de los giros y labores efectuados por todas las empresas. (2) Existencia también de posibles confusiones patrimoniales entre estas empresas y las personas naturales tras ellas, debido a la comunicación de carácter patrimonial existente entre estas, una de cuyas más notorias manifestaciones es, en este caso, la mantención y uso de un mismo domicilio, lo cual se desprende no sólo del contrato de trabajo del trabajador el cual indica como domicilio de una de las empresas el mismo que el de la otra, pudiendo colegirse esta aparente unidad entre estas empresas, sino que además de toda la información pública que existe de ambas empresas. (3) Existencia de una apariencia externa de grupo común de ambas empresas, que las hacen aparecer como una única empresa. Es de hacer notar que, para el caso de las empresas en comento, se dan elementos que incluso permiten determinar a su respecto la existencia de un continuum de identidad, pues revisados los antecedentes que arroja la búsqueda en la web de las demandadas, este arroja tanto para las empresas tienen idéntico domicilio y pertenecen a un grupo común, sin mayor diferenciación las unas de las otras. (4) Existencia de una coordinación para alcanzar objetivos comunes y complementariedad de funciones. Que se refleja en el mero hecho de que éstas empresas se dedican a giros complementarios, como consta de estudio de su situación tributaria, en tanto todas desarrollan actividades económicas complementarias, determinándose así un evidente ánimo colaborativo y de complementación en tanto dicha configuración les permite abarcar juntas un amplio espectro de la actividad, más aun considerando que el trabajador ha sido contratado por una de las empresas pero en definitiva reporta labores de manera simultánea para ambas.



III.- Terminación relación laboral y despido injustificado: el 31 de marzo de 2020, es notificado que finalizaría la relación laboral el 30 de abril de 2020, por la causal de necesidades de la empresa.

Refiere que es injustificado, ya que no se cumplieron las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, relativa a la fundamentación.

En cuanto a la racionalización, refiere que la función que desempeñaba era indispensable para el desenvolvimiento de la empresa según el giro que desarrolla, refiriendo que la empresa continúa desempeñando sus funciones con normalidad, sin haber introducido cambios.

Agrega que es carga de la prueba del demandado, al tenor de lo establecido en el artículo 1698 del Código Civil

IV.- Nulidad del despido. Que, a la fecha del despido se adeudaban las cotizaciones de AFP Provida, correspondientes a los siguientes períodos: año 2018, los meses de octubre, noviembre y diciembre. Del año 2019, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre, y diciembre. Del año 2020, los meses de enero, febrero, marzo y abril.

En cuanto a las cotizaciones de AFC: se adeudan las siguientes cotizaciones: Del año 2018 los meses de octubre, noviembre y diciembre. Del año 2019 los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Del año 2020, las cotizaciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y abril del presente.

Luego, en relación a FONASA: se adeudan las cotizaciones correspondientes a los siguientes períodos: año 2018, los meses de octubre y noviembre. Del año 2019 los meses marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Del año 2020, las



cotizaciones correspondientes de los meses de enero y febrero, marzo y abril.

V.- Fundamentos de derecho. Cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales relativas al despido injustificado, causal de despido, prestaciones laborales, además de régimen de subcontratación y nulidad del despido, que se dan por expresamente reproducidas.

VI.- Peticiones concretas. Solicita se acoja la demanda, declarando: 1) Que las empresas Constructora Marabierto Ltda. y Administradora Marabierto Ltda. son un mismo empleador para fines laborales y previsionales, conforme lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo. 2) Que la relación laboral de don José Germán Parra Galdámez demandante en autos, ha concluido con fecha 30 de abril de 2020, por despido injustificado, indebido o improcedente, condenando a la demandada Constructora Marabierto Limitada, solidariamente a Administradora Marabierto Ltda. solidariamente a Inmobiliaria Calicanto Ltda- o en subsidio para el improbable evento que no se dé lugar a la solidaridad conforme lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del Trabajo-, y solidariamente a Antofagasta British School - o en subsidio para el improbable evento que no se dé lugar a la solidaridad conforme lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del Trabajo, a pagar los siguientes conceptos: a) Indemnización por tres años de servicio por \$2.547.894.- más un incremento del 30% contemplado en el artículo 168 literal a) del Código del Trabajo, por \$764.368; b) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$849.298; c) Feriado legal periodo 2018-2019 por \$594.509; d) Feriado proporcional correspondiente a 10 días, por \$283.099; e) Remuneración mes de enero por \$849.298; f) sanción de nulidad del despido; g) intereses, reajustes y costas.

Tercero: Contestación demandadas Constructora Marabierto Limitada, Administradora Marabierto Limitada e



Inmobiliaria Calicanto Limitada. Que, el abogado Joaquín Rodríguez Soza, en representación de las demandadas, contesta la demanda, solicitando el rechazo en todas sus partes, con costas.

I.- Hechos reconocidos: i) existencia relación laboral, que se inició el 14 de noviembre de 2016, que vinculó al actor con Constructora Marabierto Limitada; ii) vigencia indefinida; iii) última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$849.298; iv) fecha de terminación el 30 de abril de 2020, por carta de 31 de marzo de 2020, por la causal de necesidades de la empresa; v) se adeuda la indemnización por años de servicio, pero debe descontarse aporte del empleador al seguro de cesantía; vi) se adeudan las cotizaciones de AFP Provida, Fonasa y AFC, donde recién en 2018, tuvieron problemas con el pago de las cotizaciones, causados por los problemas financieros; vii) existe un régimen de subcontratación laboral entre Constructora Marabierto e Inmobiliaria Calicanto, donde la empresa principal siempre ejerció el derecho a información, al tenor de lo establecido en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

II.- Hechos no controvertidos: i) no es efectivo que se adeude en la suma indicada por concepto de indemnización por años de servicios, donde si bien, se reconoce adeudar dicho concepto, se debe descontar el aporte del empleador al seguro de cesantía, por \$433.187; ii) no es efectivo que se adeude el recargo del 30%; iii) no es efectivo que se adeude la indemnización sustitutiva del aviso previo, ya que se dio aviso con 30 días de anticipación; iv) indica que no es efectivo que se adeude remuneración del mes de enero \$ \$849.298, sino que \$604.231; v) No es efectivo que se adeuden \$594.509 por feriado del período 2018- 2019 y \$283.099 de feriado proporcional, sino que sólo \$781.411, por ambos conceptos. Al respecto, se reconoce adeudar el período



2018-2019 (15 días más 6 días correspondientes a sábados, domingos y festivos) y 10 días de feriado proporcional, como sostiene la demanda. Sin embargo, la demanda se equivoca en considerar \$849.298 como base de cálculo, toda vez que no deben considerarse \$126.865 de gratificación y \$36.000 de asignaciones; vi) No es efectivo que exista un único empleador entre Administradora Marabierto Limitada y Constructora Marabierto Limitada. En relación con este punto, debe tenerse presente que el trabajador cumplía funciones exclusivamente para Constructora Marabierto Limitada y que no es efectivo que exista un único empleador.

Asimismo, la declaración de único empleador corresponde resolverse con informe previo de la Dirección del Trabajo (conforme al inciso 7° del artículo 3° del Código del Trabajo). Finalmente, se debe agregar que la demanda no especifica los derechos laborales o previsionales que se habrían visto vulnerados, por lo que tampoco podría precisarlo la sentencia, como lo exige el numeral 3° del artículo 507 del Código del Trabajo. Sin embargo, de todas maneras no existiría disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, ni mala fe.

En efecto, haciéndose cargo de los ejemplos del artículo 507 del Código del Trabajo, la Constructora Marabierto Limitada paga gratificaciones y reconoce la antigüedad completa de sus trabajadores, y en ella es posible ejercer los derechos de sindicalización y de negociación colectiva.

Cuarto: Contestación demandada The Antofagasta British School. Que, el abogado Mario Varas Castillo, en representación de la demandada The Antofagasta British School, contesta la demanda, solicitando el rechazo con costas, dándose por expresamente reproducidos los fundamentos de hecho y derecho.



Quinto: Audiencia preparatoria. Que, en la audiencia preparatoria comparecieron las partes, debidamente representadas, efectuando el llamado a conciliación, que se declaró frustrado.

Luego, se fijaron los hechos a probar, se ofrecieron los medios de prueba y se citó a audiencia de juicio.

Sexto: Conciliación parcial. Que, en audiencia de juicio la parte demandada y la demandada solidaria The Antofagasta British School, arribaron a una conciliación, obligándose a pagar al demandante, la suma de \$3.700.000, continuando con las acciones en contra de las demás demandadas.

En efecto, se ordenará que deben descontarse a las sumas de dinero que se ordenarán pagar en esta sentencia, la suma percibida por concepto de conciliación.

Séptimo: Desistimiento declaración único empleador. Que, en audiencia de juicio, la abogada de la parte demandante se desiste de la demanda de único empleador para fines laborales y previsionales respecto de Constructora Marabierto, Administradora Marabierto e Inmobiliaria Calicanto. Confiriendo traslado, precisa la parte demandada que la acción declarativa de unidad económica solamente fue interpuesta en contra de Constructora Marabierto y Administradora Marabierto, allanándose a dicha solicitud. Luego, con la precisión efectuada por la demandada y conforme a las peticiones de la demanda, se tiene por desistida de la acción de unidad económica interpuesta en contra de Constructora Marabierto y Administradora Marabierto.

En consecuencia, se sigue la acción en contra de Constructora Marabierto e Inmobiliaria Calicanto.

Octavo: Medios de prueba demandadas Constructora Marabierto Limitada, Administradora Marabierto Limitada e Inmobiliaria Calicanto Limitada. Que, en la audiencia de juicio las demandadas incorporaron los siguientes medios de prueba.



Prueba documental

1.- Contrato de Trabajo entre las partes de fecha 14 de noviembre de 2016.

2.- Carta de Término de Contrato de Trabajo de fecha 31 de marzo de 2020, junto a comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.

3.- Liquidación de Remuneraciones de enero de 2020.

4.- Certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fechas 5 de marzo de 2020 y 15 de diciembre de 2020.

Prueba confesional

Se desiste de dicho medio de prueba.

Prueba testimonial

Se desiste de dicho medio de prueba.

Causas a la vista

Se tuvieron a la vista las siguientes causas judiciales O-817-2020 y O-1220-2020 de este tribunal.

Noveno: Medios de prueba demandante. Que, en la audiencia de juicio la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental

1. Contrato de trabajo de 14 de noviembre de 2016

2. Anexo de contrato de 1 de enero de 2017.

3. Liquidaciones de remuneraciones de diciembre 2019, febrero y marzo 2020.

4. Certificado Cotizaciones FONASA 2 de junio de 2020.

5. Certificado AFP Provida 4 de mayo 2020.

6. Certificado AFC 1 de junio 2020.

Prueba confesional

Declaró en la audiencia de juicio, en calidad de absolventes de posiciones, **Johanna Yasmina Castillo Castillo**, quien indicó que trabaja para Constructora Marabierto desde agosto de 2008, donde se desempeña como jefa del departamento de recursos humanos, refiriendo que



toma conocimiento de los distintos contratos donde son asignados los trabajadores.

En cuanto al demandante, refiere que fue despedido por necesidades de la empresa, específicamente el 30 de abril, con 30 días de anticipación se le informó, y se habría notificado en persona.

Agrega que desde agosto de 2018 han tenido muchos problemas financieros, por lo que se ha efectuado reducción de personal, refiriendo que nunca el demandante se mantuvo en la obra de Antofagasta British School, donde ingresó en noviembre de 2016 al proyecto TNC (Torre Nueva Costanera) hasta noviembre de 2018, después, en diciembre de 2018 a agosto de 2019 por obra explorador, luego estuvo en Soho desde septiembre de 2019 a enero de 2020. Después de febrero de 2020 a abril de 2020 volvió a Explorador, pero en ningún minuto estuvo en Antofagasta British School.

El colegio British, el contrato empezó a trabajar en agosto de 2018, ya en 2019 comenzaron a tener problemas de financiamiento a fines de año. Precisa que prestaron servicios, donde en febrero o marzo de 2020, el colegio no estaba entregando los dineros por concepto de estados de pago, por lo que se tuvieron que dar permisos con goce de sueldo los meses de enero y febrero de 2020, donde se pagó en marzo el sueldo de enero, quedando pendiente en febrero de 2020. Refiere que la situación con dicho contrato no se ha resuelto, no hay formalidad de ello, cree que está en conversaciones de poder retomar.

Prueba testimonial

Se tiene por desistido de dicho medio de prueba.

Exhibición de documentos

Se ordenó que las demandadas exhibieran los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal.

1.- Certificado de pago de Cotizaciones Previsionales de AFP, salud y AFC de toda la relación laboral. Se exhibe.



2.- Últimas 6 liquidaciones de remuneración del actor. Se exhibe.

3.- Libro de asistencia de los meses de junio 2019 a marzo 2020. Se exhibe.

Décimo: Prueba decretada de oficio por el tribunal.
Se desiste de dicho medio de prueba.

Décimo primero: Objeto del juicio. Que, el objeto del juicio se circunscribe en determinar la existencia de la relación laboral y sus condiciones.

Luego, establecer si el despido se ajustó a derecho y si es procedente el descuento del aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía, prestaciones laborales y la existencia de un régimen de subcontratación laboral, al tenor de las peticiones que constan en la demanda.

Décimo segundo: Relación laboral y sus condiciones.
Que, no resulta controvertido por las partes, conforme es posible advertir en el acta de audiencia preparatoria y de los medios de prueba incorporados, que la relación laboral entre el demandante y Constructora Marabierto se inició el 14 de noviembre de 2016, ejerciendo la función de carpintero.

Luego, que la jornada de trabajo era ordinaria semanal de 25 horas, distribuida de lunes a viernes, desde las 8 a las 18 horas, con 1 hora de colación, no imputable a la jornada de trabajo, ello conforme a la cláusula segunda del contrato de trabajo.

En seguida, y en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la parte demandante sostuvo que aquella ascendía a \$849.298, lo que no fue discutido por las demandadas, y que es conforme a las liquidaciones de remuneraciones incorporadas.

Décimo tercero: Terminación de la relación laboral.
Que, establecidas las condiciones en que se desarrolló la relación laboral entre las partes, corresponde determinar



la fecha y forma de terminación de la relación laboral, especialmente el cumplimiento de las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, acreditando que la relación laboral finalizó el 30 de abril de 2020, por la causal de necesidades de la empresa.

Luego, en relación con las formalidades legales, aquellas se cumplieron parcialmente, ya que consta que el demandante fue notificado personalmente del despido el 31 de marzo de 2020, entregando carta de despido, la que se encuentra suscrita y que corresponde a un hecho reconocido por el demandante. Sin embargo, la constancia en la Inspección del Trabajo fue realizada el 27 de agosto de 2020, no cumpliendo con el plazo legal.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendido lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, que los errores u omisiones que se incurran con ocasión de las comunicaciones no invalidarán la terminación, sin perjuicio de sanciones administrativas, tal como lo ha sostenido reiteradamente la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Décimo cuarto: Que la causal invocada por la demandada corresponde a necesidades de la empresa, reconocida en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En lo relativo a la causal invocada, la doctrina y la jurisprudencia ha otorgado el alcance a las necesidades de la empresa, refiriendo que el empleador puede invocarla para poner término al contrato, siempre que la terminación se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio y, que al ser objetiva, no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debía adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa o también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones del mercado.



En consecuencia, el legislador al identificar los casos en que se configura la causal, lo relaciona a situaciones de carácter objetiva, esto es, que se fundamenta en consideraciones técnicas y en hechos constatables.

Décimo quinto: Que, la carta de despido expone como fundamentos de hecho que sustentan la causal invocada, los siguientes: "Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en la racionalización a que nos obliga el proyecto Edificio Explorador, lo que significa una reducción de personal donde se hace necesaria su separación"

Luego, de su lectura atenta es posible constatar su carácter genérico, ya que no otorga contenido a la racionalización, el motivo de aquella y la concretización de la reducción de personal en dicho proyecto, no hay mayor referencia, incumpliendo con la exigencia establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Décimo sexto: Que, en efecto y tal como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia en la materia, de la Excma. Corte Suprema, esto es, que el trabajador despedido debe conocer por medio de la comunicación, el motivo específico de su despido, el que debe apoyarse en hechos concretos y específicos, nunca genéricos, ello, conforme lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, que exprese con precisión la causal invocada y los hechos en los que se funda, únicas circunstancias fácticas que podrá acreditar que el despido se ajustó a derecho, lo que en la especie no ocurrió, ya que efectúa una relación genérica, vaga y difusa de los hechos.

Décimo séptimo: Que, en definitiva, la comunicación se encuentra desprovista de los elementos básicos exigidos para justificar el despido, toda vez que se encuentra desprovista de los elementos básicos exigidos, a efectos de justificar el despido.



Ello en relación con que no indica los motivos de la racionalización, la forma en que se verificaría aquella, y cuáles serían los cargos que serían reducidos, resultando afirmaciones carentes de contenido.

En la especie, se concluye que los fundamentos de hecho no son suficientes para que el demandante conozca el motivo de su despido, resultando de importancia, ya que la comunicación constituye una garantía formal que tiene el trabajador al permitir su control judicial y la posibilidad de impugnarlo, lo que no se cumple en la especie, ya que los hechos son tan genéricos que impiden contrastarlos como hechos que puedan justificar la terminación del despido, afectando el derecho a defensa del trabajador.

Resultando, en definitiva, atendido a que la carta no cumple con las exigencias establecidas, esto es, la relación circunstanciada de los fundamentos de hecho que sustentan la causal invocada, forzoso resulta declarar el despido injustificado.

Décimo octavo: Que, a mayor abundamiento, la demandada no incorporó antecedente que permita acreditar la racionalización, refiriendo la absolvente únicamente que desde agosto de 2018 comenzaron a tener problemas económicos, sin que se incorporaran antecedentes en dicho sentido, sin que se refiriera a la racionalización.

En vista de lo razonado, constando que la comunicación se encuentra redactada en términos genéricos, y que no se incorporó medio de prueba alguno que permitiera acreditar los hechos que sustentan la causal, se acogerá la demanda de despido injustificado.

Décimo noveno: Que, en definitiva, acogiendo la demanda de despido injustificado, y determinando que la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se ordena el pago de indemnización por años de servicios por \$2.547.894, recargo legal del 30% por \$764.368.



Luego, en relación con la indemnización sustitutiva del aviso previo, resulta improcedente, atendido lo dispuesto en el inciso 4 del artículo 162 del Código del Trabajo, atendido a que se dio aviso con la anticipación de al menos 30 días, lo que se verificó en el caso en particular, tal como fue acreditado.

Vigésimo: Prestaciones laborales. Que, la parte demandante solicitó el pago de remuneración del mes de enero de 2020 por \$849.298, feriado legal 2018-2019 por \$594.509, feriado proporcional correspondiente a 10 días por \$283.099.

Luego, en relación con el pago de la remuneración del mes de enero, si bien las demandadas incorporaron liquidación del mes de enero de 2020, aquella no se encuentra firmada y no se incorporó comprobante de transferencia de dinero, por lo que se ordenará el pago por dicho concepto por \$604.231.

En cuanto al feriado legal y proporcional, consta que la demandada no incorporó comprobantes de feriado durante todo el período de la relación laboral, atendido lo dispuesto en el artículo 71, en relación con los dictámenes de la Dirección del Trabajo, en su cálculo deben excluirse las gratificaciones y otras asignaciones. Por lo tanto, y constando que el período demandado corresponde al 2018-2019, se ordenará el pago por concepto de feriado proporcional y legal por \$781.411.

Vigésimo primero: Procedencia del descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía. Que la parte demandada solicitó que se ordene el descuento a la indemnización por años de servicios del aporte del empleador al seguro de cesantía, citando jurisprudencia en la materia.

En seguida, se acreditó, de acuerdo con la carta de despido y certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, al tenor de lo



establecido en el artículo 13 de la Ley 19.728, que aquella corresponde a \$433.187.

Luego, en lo pertinente, se comparte el criterio mayoritario de la Excma. Corte Suprema, a modo ilustrativo en Rol 12376-2019, en relación con la interpretación del artículo 13 de la Ley 19.728, esto es, que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728, toda vez que el despido, en definitiva, no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 ya citado.

Además, sostiene el máximo tribunal que, si se considerara una interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, produciría efectos que benefician a quien lo práctica no pudiendo validarse. Luego, indica que debe considerarse el objetivo del legislador al establecer el artículo 13 inciso segundo de la citada ley, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones legales, por lo cual, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción y, por lo tanto, su aplicación debe ser en forma restrictiva, por lo que solamente procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, lo que no ocurre en la especie, por lo que no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.

En consecuencia, conforme a lo razonado, se rechazará la solicitud del demandado y, en consecuencia, al declarar injustificado el despido se rechazará la solicitud de descuento a la indemnización por años de



servicios lo aportado por el empleador al seguro de cesantía, correspondiente a \$433.187.

Vigésimo segundo: Nulidad del despido. Que, el demandante solicitó la aplicación de la sanción de nulidad del despido, atendido que a la fecha de la terminación de la relación laboral se adeudaban las cotizaciones correspondientes a las siguientes instituciones y períodos.

Específicamente, en AFP Provida, se adeudan las cotizaciones correspondientes a los siguientes períodos: año 2018, los meses de octubre, noviembre y diciembre. Del año 2019, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre, y diciembre. Del año 2020, los meses de enero, febrero, marzo y abril.

En cuanto a las cotizaciones de AFC: se adeudan las cotizaciones de los siguientes períodos: Del año 2018 los meses de octubre, noviembre y diciembre. Del año 2019 los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Del año 2020, las cotizaciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y abril del presente.

Finalmente, en relación con FONASA, se adeudan las cotizaciones correspondientes a los siguientes períodos: año 2018, los meses de octubre y noviembre. Del año 2019 los meses marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Del año 2020, las cotizaciones correspondientes de los meses de enero y febrero, marzo y abril.

Vigésimo tercero: Que, se incorporó certificado de Fonasa de 2 de junio de 2020, constando que se adeudan las cotizaciones del año 2020, los meses de enero, febrero, marzo y abril. En el año 2019, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Finalmente, en el año 2018, los meses de octubre y noviembre.



En seguida, y en relación con las cotizaciones de AFC, se incorporó certificado de 1 de junio de 2020, en que constan se adeudan las cotizaciones del año 2018, correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre. Del año 2019 los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Finalmente, en el año 2020, se adeudan las cotizaciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y abril.

Finalmente, y en relación con certificado de AFP Provida, se incorporó certificado de 4 de mayo de 2020, en que consta que se adeudan las cotizaciones correspondientes al año 2018, específicamente los meses de octubre, noviembre y diciembre. Del año 2019, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre, y diciembre. Del año 2020, los meses de enero, febrero, marzo y abril.

Vigésimo cuarto: Que, en efecto, al tenor de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, que prescribe que, si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato

Por lo anterior, concurriendo los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, se accederá a la sanción de nulidad del despido, quedando la demandada obligada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones legales que se devenguen desde la fecha de terminación de la relación laboral respecto de cada uno de los demandantes y hasta la fecha que se convalide, considerando una remuneración de \$849.298.

Vigésimo quinto: Régimen de subcontratación laboral. Que, en relación con el régimen de subcontratación alegado respecto de la demandada Inmobiliaria Calicanto, no se incorporó medio de prueba alguno que permitiera verificar lo anterior.



Sin perjuicio, de ello, atendido a que la demandada Inmobiliaria Calicanto reconoció la existencia de un régimen de subcontratación laboral, al tenor de lo establecido en el artículo 183-A del Código del Trabajo, se tendrá por acreditado lo anterior, sin haber alegado limitación temporal, se tendrá por acreditado que prestó servicios en régimen de subcontratación laboral durante todo el período en que se desarrolló la relación laboral.

Finalmente, al no haber acreditado el ejercicio del derecho de información o retención, su responsabilidad será solidaria.

Vigésimo sexto: Que cada parte pagará sus costas.

Vigésimo séptimo: Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se estiman que no existen otros medios probatorios que alteren las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 3, 7, 8, 21, 41, 63, 71, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 183-A y siguientes, 446 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables, se declara:

I.- Que se acoge la demanda de despido injustificado interpuesta por la abogada Dayan Naranjo Tapia, en representación de **José Germán Parra Galdámez**, en contra de **Constructora Marabierto Ltda.**, declarando que el despido de 30 de abril de 2020, no se ajustó a derecho, ordenando el pago de los siguientes conceptos:

a.- Indemnización por años de servicios por \$2.547.894;

b.- Recargo legal del 30% por 764.368;

c.- Se rechaza el pago del concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

II.- Que se declara que resulta improcedente efectuar descuento a la indemnización por años de servicios del aporte del empleador al seguro de cesantía.



III.- Que se acoge parcialmente la demanda de cobro de prestaciones laborales, ordenando que la demandada **Constructora Marabierto Ltda.**, efectúe el pago por los siguientes conceptos:

a.- Remuneración enero 2020 por \$604.231;

b.- Feriado legal y proporcional por \$781.411

IV.- Que se acoge la demanda de nulidad del despido, condenando a la demandada **Constructora Marabierto Ltda.**, a pagar al demandante, las remuneraciones y demás prestaciones que deriven de su contrato de trabajo y que se devenguen desde la fecha del despido, esto es, desde el 30 de abril de 2020 y hasta la fecha de convalidación del mismo, considerando una remuneración de \$849.298.

V.- Que se declara la responsabilidad solidaria de **Inmobiliaria Calicanto Ltda.**, en virtud de las normas de régimen de subcontratación laboral, debiendo responder solidariamente por las sumas de dinero que se ordenan pagar en esta sentencia.

VI.- Que se ordena que la suma percibida por el demandante por concepto de conciliación parcial deberá imputarse a las sumas de dinero que se ordene pagar en esta sentencia.

VII.- Que cada parte pagará sus costas.

VIII.- Oficiése a las entidades previsionales para perseguir el cumplimiento en el pago de las cotizaciones de seguridad social adeudadas, específicamente AFP Provida, AFC y FONASA.

IX.- Que las sumas antes referidas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

X.- Devuélvanse los documentos ejecutoriada que sea la sentencia en su oportunidad.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-918-2020



RUC 20- 4-0279935-9

**Dictada por ABIGAIL TAPIA ALARCON, Jueza Titular del
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

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

