

San Bernardo, cuatro de junio de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que **MIGUEL ANGEL TRIVIÑOS RIFFO**, operador de grúa horquilla, cédula nacional de identidad N° 10.587.262-3, domiciliado en calle Filomena Gárate N°1200, Villa La Arboleda, comuna de Quilicura, conforme lo establecen los artículos 168, 423, 496 y siguientes, todos del Código del Trabajo, deduce demanda por nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora, la empresa **SERVICIOS LMA SPA.**, sociedad del giro de fabricación de otros productos elaborados de venta al por mayor de huevos, lácteos, abarrotes y de otros alimentos, representada legalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por don Ángel Carlo Castiglione Villaseñor, ignora profesión u oficio, o por quien la represente o haga las veces de tal, de conformidad con la norma citada, ambos con domicilio en calle Los Pinos Poniente N° 3320, comuna de San Bernardo, como solidaria o subsidiariamente conforme lo dispone el artículo 183-B del Código del Trabajo en contra de la empresa principal, **JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS JUNAEB**, del giro de actividades de la administración pública en general y otras actividades de atención en instituciones, representada legalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo, por Camila Rubio Araya, ignora profesión u oficio, o por quien la represente legalmente o haga las veces de tal de conformidad con lo establecido en la citada norma, ambos domiciliados para estos efectos en calle Monjitas N° 565, 6° Piso, comuna de Santiago, solicitando que la misma sea acogida en todas sus partes, en base a la relación circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho que expone.

Señala que con fecha 4 de marzo de 2021, suscribió un contrato de trabajo con la demandada contratista, mediante el cual se obligó a prestar servicios en calidad de operario de bodega, funciones que cumplió en sus dependencias ubicadas en Camino Los Pinos N°3320, comuna de San Bernardo, como en la comuna de Quilicura, y que desarrollé hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Durante todo el tiempo que duró la relación laboral desempeñó la labor bajo vínculo de subordinación y dependencia de su ex empleadora, **SERVICIOS LMA SPA.**, sociedad que almacenaba y distribuía productos alimenticios a colegios, jardines infantiles de diferentes comunas, entre ellos, San Bernardo. Lo anterior, en el marco de una licitación pública que dio lugar a la celebración de un contrato comercial o mercantil suscrito con la demandada solidaria o subsidiaria **JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS JUNAEB**, que obligaba a su ex empleadora a suministrar dichas raciones alimenticias, elementos de aseo, higiene entre otros, lo que conforme a lo preceptuado en el artículo 183 letra B del Código del



Trabajo, hace aplicable en la especie que la relación laboral se haya desarrollado bajo el régimen de subcontratación.

Se habría producido un conflicto entre las demandadas derivado del incumplimiento del contrato suscrito por parte de Servicios LMA SPA.

Su jornada de trabajo se distribuía de lunes a viernes desde las 06:00 horas a las 16:30 horas. Su remuneración bruta, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, estaba compuesta de un sueldo base de \$562.500; un bono de responsabilidad de \$50.000 y una asignación de locomoción de \$32.500, haciendo un total de \$645.000 mensuales.

Agrega que se le adeuda las remuneraciones del mes de diciembre de 2022 por la suma de \$645.000.

El día 30 de noviembre de 2022, el jefe de bodega don Luis Gallardo, al final de la jornada, le informó tanto a él como al resto de sus compañeros, lo siguiente: “A contar de hoy día no pueden entrar más a la bodega hasta nuevo aviso porque la empresa ha tenido problemas, cualquier cosa le estaríamos avisando”. En el intertanto, el día 27 de diciembre de 2022, recibió en su domicilio carta de despido. Al respecto, manifiesta que la jurisprudencia y la doctrina exigen para configurar el caso fortuito tres requisitos, los que consisten en que el hecho sea imprevisible, irresistible y que no responda a un acto o decisión atribuible a quien lo hace valer.

En este caso, todos los trabajadores tenían conocimiento que la empresa demandada contratista no se encontraba en pleno estado de funcionamiento dado que desde mediados del año 2022, hubo actos tendientes a la disminución del movimiento de ésta. En segundo lugar, señala que para gran parte de los trabajadores, desde al menos el mes de octubre de 2022, no fueron pagadas las cotizaciones de seguridad social, y durante gran parte de ese año éstas fueron pagadas de manera extemporánea, dejando de cumplir con sus obligaciones laborales y previsionales. Es decir, la situación irregular en el funcionamiento de la empresa se venía desarrollando en mayor o menor medida desde mediados del año pasado, situación que en caso alguno podría atribuirse a factores que no dependan de la actuación de las misma demandada, y tampoco podría calificarse de imprevisible, como tampoco podría calificarse así un eventual término anticipado del contrato con la demandada Junaeb.

En consecuencia, no se configura la causal invocada, siendo su despido del todo injustificado procediendo el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, aumentada con el recargo correspondiente.

Señala que la demandada no le ha indemnizado el feriado proporcional, y que se le adeuda las cotizaciones previsionales en AFP Provida, de salud en Fonasa y por seguro de cesantía en AFC Chile S.A. de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022. Como



consecuencia, la demandada ha infringido lo establecido en el inciso 5 del artículo 162 del Código del Trabajo.

Hace mención al Derecho aplicable en la especie, a saber, al artículos 162 inciso 5° y 7°, 168, 454 N° 1 inciso 2°, artículo 73 en sus incisos 2° y 3°, 183 A y 183 B, todos del Código del Trabajo, artículo 3 inciso 2 de la Ley N° 17.322, en relación con el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980,

Atendido el mérito de lo expuesto, así como también los artículos 1, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 21, 30, 31, 32, 41, 42, 159 a 178, 183 A y siguientes del Código del Trabajo, en relación con los Artículos 420, 423, 425, 446, y siguientes del mismo cuerpo legal, solicita tener por interpuesta demanda, acogerla a tramitación, y en definitiva, acceder a lo solicitado, en el sentido de declarar lo siguiente:

A.- Que su despido es nulo e injustificado;

B.- Que la relación laboral se desarrolló en un régimen de subcontratación respecto de las demandadas.

C.- Que las demandadas, de manera solidaria o subsidiaria, según corresponda, deberán pagarle las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido, 31 de diciembre de 2022, y hasta que este sea convalidado con el pago efectivo e íntegro del total de sus cotizaciones de seguridad social.

2.- Cotizaciones previsionales en AFP Provida, de salud en Fonasa y por seguro de cesantía en AFC Chile S.A. de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022.

3.- \$645.000.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;

4.- \$1.290.000.- por concepto de indemnización por un año y fracción superior a seis meses de servicios;

5.- \$645.000.- por concepto de incremento legal del 50% de la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo establecido en el artículo 168, letra b) del Código del Trabajo;

6.- \$645.000.- por concepto de remuneraciones del mes de diciembre de 2022;

7.- \$372.380.- por concepto de feriado proporcional, equivalente 17,32 días de remuneraciones.

D.- Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses;

E.- Que las demandadas deberán pagar las costas de esta causa.

SEGUNDO: Que la demandada principal, SERVICIOS LMA SPA, encontrándose legalmente notificada, no contestó la demanda.

Que RACHID KARIM MAJLUF CORTÉS, abogado, cédula nacional de identidad N°13.901.498-7, en representación de la JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y



BECAS, en adelante JUNAEB, representada legalmente por su Secretaria General doña Camila Rubio Araya, socioeconomista, cédula nacional de identidad N°16.072.778-0, todos con domicilio en calle Monjitas N°565, piso 6, comuna de Santiago, contesta la demanda solicitando sea rechazada conforme a los argumentos de hecho y de derecho que indica.

A modo de contexto, señala que JUNAEB es una corporación de Derecho Público de carácter autónomo, que ha sido creada en el año 1964 por medio de la ley N°15.720, para la asistencia socioeconómica de nuestros niños y jóvenes. Tales medidas de asistencia social y económica que JUNAEB está mandatada a cumplir, en la actualidad se focalizan, como es de público conocimiento, en los estudiantes que se encuentran en situación de vulnerabilidad, es decir, aquellos que forman parte de los sistemas escolares público y privado subvencionado, puesto que es a aquellos estudiantes a quienes se busca brindar igualdad de oportunidades en la educación.

Dentro de estas medidas, una de las más importantes es la implementación del Programa de Alimentación Escolar, el cual tiene como finalidad entregar diariamente servicios de alimentación (desayunos, almuerzos, once, colaciones y cenas según corresponda) a los alumnos y alumnas en condición de vulnerabilidad de Establecimientos Educacionales Municipales y Particulares Subvencionados del país durante el año lectivo, adscritos al Programas de Alimentación Escolar, en los niveles de Educación Parvularia (Pre-Kínder y Kínder), Básica, Media y Adultos, con el objeto de mejorar su asistencia a clases y contribuir a evitar la deserción escolar.

Para la implementación de lo anterior, este Servicio convoca anualmente a licitaciones públicas, para la adjudicación del servicio de raciones alimenticias para los beneficiarios del citado programa, para las diversas unidades territoriales del país de acuerdo con lo exigido por el artículo 9 de la ley N° 18.575 orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado.

En ese sentido, la empresa Servicios LMA SpA se adjudicó las licitaciones ID 85-18-LR20 e ID 85-41-LR21, para prestar servicios en el programa de alimentación PAE/PAP.

En el marco de la ejecución de los respectivos contratos, desde el Departamento de Alimentación Estudiantil se pudo constatar, mediante los mecanismos de control y actas de supervisión para la verificación de los estándares de calidad establecidos en las bases y contrato que regula el servicio, una serie de incumplimientos a las exigencias técnicas y operativas en la entrega del servicio de alimentación y en las responsabilidades que le corresponden en el manejo de las cocinas de los establecimientos educacionales, detectando incumplimientos, tales como:

- Falta de abastecimiento de productos alimenticios y materias primas;
- Falta de abastecimiento de útiles de aseo;



- Incumplimientos en la programación de minutas alimenticias;
- Falta de entrega de componentes en la bandeja de los beneficiarios;
- Falta de equipamiento y mantención de equipos;
- Problemas de infraestructura de responsabilidad del proveedor.

A la vista de los antecedentes anteriormente señalados, y considerando que la empresa en cuestión no estaba cumpliendo los objetivos primordiales que JUNAEB tuvo al momento de licitar el servicio, se dispuso el término anticipado a los contratos suscritos con dichas empresas, lo que se materializó mediante las resoluciones exentas N°3508 y 3510, todas de fecha 25 de noviembre de 2022, invocando las causales señaladas en dichos actos, los cuales se acompañarán en la oportunidad procesal correspondiente.

Contesta la demanda, controvirtiendo expresa y formalmente los hechos invocados en el libelo, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos en esta contestación.

1. JUNAEB es un tercero en la relación laboral, y al no constarle los hechos señalados ni las estipulaciones del contrato celebrado, controvierte expresamente la existencia, términos y antigüedades de la relación laboral invocada en la demanda, cuestionando también tanto el monto de las remuneraciones mensuales, las prestaciones señaladas como adeudadas, y cualquier otra prestación indicada por el demandante en su presentación, contraviniendo expresamente, además, la existencia de un régimen de trabajo en subcontratación entre el demandante y JUNAEB y, particularmente, la circunstancia de que haya prestado servicios para la demandada principal en alguna obra o faena encomendada por su representada.

2. El régimen de subcontratación no es aplicable a JUNAEB para este caso. El régimen de subcontratación, al contrario de lo planteado por la demandante en su libelo, no se aplica a este caso, porque no puede pretenderse por la contraparte sujetar a JUNAEB a dicho estatuto dado que esta parte no es dueña de una obra, empresa o faena en la que se desarrollan los servicios o se ejecuten las obras contratadas, más aún atendida las labores que realizaba la demandante.

En este caso concreto, y a modo de una mera alegación o defensa, señala que JUNAEB no cuenta con legitimación pasiva para ser emplazado en este juicio por la causal invocada, cuyo objetivo es que se declare la responsabilidad solidaria o subsidiaria de esta parte como dueña de la obra, empresa o faena en los términos prescritos en el artículo 183-A del Código del Trabajo, dada la ausencia de los presupuestos exigidos para que se configure el régimen de subcontratación, en particular el requisito de que los servicios u obras contratadas deben ser ejecutadas en la empresa principal, lo que ha definido de esta manera la Dirección del Trabajo en su dictamen ordinario N° 141/5, de 10 de enero de 2017, que señala: *“Lo verdaderamente sustancial en este aspecto es que la empresa principal sea la dueña de las respectivas obras*



o faenas en las que deban desarrollarse los servicios o ejecutarse las labores subcontratadas, independientemente del lugar físico en que éstas se realicen”.

Respecto a la falta de legitimidad pasiva que plantea, y a modo de ilustración, menciona que la Corte Suprema ha fallado el 25 de junio de 2019 en el recurso de casación en el fondo Rol N° 8.020-2018, de fecha, en su considerando quinto, lo siguiente: *“Quinto: Que el fallo recurrido, que rechazó la demanda en todas sus partes, acoge la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por ESSAL, teniendo para ello presente que se encuentra acreditado que quién tenía a la obligación de pagarle al actor la obra a que se refiere el contrato cuya resolución se pide era la Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Públicas. La demandada en su calidad de mandataria de la DOH no tenía facultades para el pago, ya que no se le dio tal facultad por su mandante. El fallo concluye que “la demandada ha actuado sólo como mandataria de la Dirección de Obras Hidráulicas para la suscripción del contrato con el actor, no incumpliendo las obligaciones que, en su calidad de Inspector Técnico de Obras de la obra, le incumbían, por lo que estima que carece de legitimación pasiva.”*

Pues bien, la demandante en su escrito no señaló en ningún momento a que correspondían sus funciones, donde las realizaba, ni porqué debía entenderse que se cumplen los supuestos establecidos en el Art 183-A del Código del Trabajo, limitándose a señalar que era operario de bodega, sin aportar ningún otro antecedente, por lo que, en principio, se podría inferir que las actividades que realizaba la demandante no pueden ser consideradas como aquellas pertenecientes a la organización de este Servicio Público, ya que ellas dicen relación con labores que debía realizar para la demandada principal, más allá de que en su demanda no las desarrolla en absoluto.

Por ende, no se podría concluir que se esté ante un régimen de subcontratación, como el alegado por el demandante, pues no se cumpliría con ningún requisito en términos generales, y menos con el requisito que los servicios u obras contratadas sean ejecutadas en la empresa principal. La entrega de alimentación a alumnos y alumnas en condición de vulnerabilidad en ningún caso puede ser considerado como parte del proceso productivo de parte de JUNAEB, pues como servicio de la Administración activa, se limita cumplir con su objetivo establecido tanto en su ley orgánica N°15.720 como también en las demás normas complementarias los que corresponden al campo específico de actividades en que deben ejercer sus funciones. Por ello, no debe ser considerada como una empresa en los términos descritos por el artículo 3 del Código del Trabajo, en atención a que no cumpliría con los elementos detallados en esta norma. Así, en los servicios y organismos públicos, como es el caso de JUNAEB, la organización y disposición de medios personales, materiales e inmateriales para el logro de sus fines están determinados por la ley, no por una persona determinada.



Lo anteriormente señalado está en concordancia con el principio de legalidad prescrito en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, debiendo este Servicio cumplir tanto con dicho principio, como además con el principio de legalidad del gasto público, consagrado en los artículos 6, 7 y 100 de la Constitución Política de la República, 2 y 5 de la ley N° 18.575; 56 de la ley N° 10.336, y en el Decreto ley N° 1.263, de 1975, conforme al cual los servicios públicos sólo pueden efectuar los desembolsos que están autorizados por ley, de modo que no procede el entero de un estipendio que carece de fundamento legal, cuestión reforzada por los roles 19 de 1983 y 282 de 1989 del Tribunal Constitucional, que asientan la doctrina uniforme en la materia.

En conclusión, tanto el origen como el funcionamiento de un organismo estatal tienen su fuente formal en la ley, no recayendo en una decisión unilateral del mismo o en un acto de voluntad, como se entiende en materia contractual.

Finalmente, y en absoluta concordancia con lo argumentado en los párrafos anteriores de esta contestación, la Contraloría General de la República, en su dictamen E129415 de 13 de agosto de 2021 ha señalado lo siguiente:

“En todo caso, el inciso segundo del comentado artículo 183-A del Código del Trabajo -que prescribe que se entenderá que el dueño de la obra, empresa o faena es el empleador en caso que los servicios prestados se realicen sin sujeción a los requisitos previstos en el inciso primero, que conceptualiza el trabajo en régimen de subcontratación en los términos descritos, o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena-, resulta únicamente aplicable a las empresas del Estado cuyo personal se rija por ese mismo código y que carezcan de planta señalada por la ley, y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado, según lo precisara el referido dictamen N° 2.594, de 2008.

Por lo tanto, el precedente inciso no se aplica a la JUNAEB, ya que, en lo que interesa, el artículo 32 de la ley N° 15.720, que creó ese organismo, contempla que los respectivos servidores se sujetan al Estatuto Administrativo, en lo que no se contraponga con aquel texto legal, y no al Código del Trabajo”

3. Naturaleza de la relación contractual existente entre JUNAEB y la demandada principal.

Destaca que JUNAEB se encontraba vinculada contractualmente con la SERVICIOS LMA SPA empresa que se adjudicó las unidades territoriales correspondientes a la Región Metropolitana de Santiago, conforme a lo prescrito en la letra c del artículo 8 de la ley N°19.886 sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, y el artículo 10 N°3 de su reglamento establecido en el Decreto N°250 de 2004 del Ministerio de Hacienda, es decir, sólo se contaba con una relación contractual de naturaleza administrativa con la demandada principal, debido a que tanto este contrato y los términos de referencia fueron



regulados por las citadas ley N°19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios como además por su reglamento contenido en el Decreto N°250 de 2004 del Ministerio de Hacienda, por tanto, y en consideración a lo anteriormente descrito, este órgano descentralizado de la Administración no poseía ni tuvo un vínculo de naturaleza laboral con los trabajadores contratados por la demandada principal.

Así, el contrato administrativo si bien genera obligaciones, debe tomarse en consideración que es celebrado entre un órgano del Estado (Administración activa, como sucede con JUNAEB), que ejerce una función pública, y un particular (o co-contratante, como es el caso de la demanda principal SERVICIOS LMA SPA.) mediante la concertación o colaboración público-privada, destinado a satisfacer un fin público, en este caso dado por la entrega de raciones alimenticias en establecimientos educacionales, con proyección en el tiempo, y que se rige por normas propias del derecho público, sin perjuicio de aquellas de derecho privado aplicables solo en subsidio, y cuando esta materia sea compatible.

Pues bien, dada la naturaleza jurídica de una de las partes concurrentes, que es un Órgano de la Administración, su voluntad posee un procedimiento especial de formación del consentimiento, como lo es la licitación pública en atención a los preceptuado el artículo 9 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2000, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración Del Estado, y en razón de los preceptuado en el artículo 1° de la Ley N°19.886. Ley de Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

Reitera que estamos en presencia de un trabajador administrativo, que pertenecía al giro del negocio de la demandada principal, por lo que no ejercía trabajo ni gestión alguna que guardara relación con este Servicio en los términos de la subcontratación. En tal sentido, su supervisor o Jefe no era alguien perteneciente al Servicio o que ejerciera labores de tal, desde el Programa de Alimentación Estudiantil, tampoco cumplía funciones en dependencias de JUNAEB, ni mucho menos en algún colegio o jardín infantil en que se presten los Servicios delegados de JUNAEB y, finalmente, la remuneración del demandante no era pagada por el Servicio.

RESPECTO AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE RETENCIÓN E INFORMACIÓN.

Sin perjuicio de lo indicado en esta presentación, y que es este Servicio niega que exista un régimen de subcontratación en los términos establecidos en el 183-A del Código del Trabajo, en el hipotético caso que se considere a este Servicio como una empresa y que se desarrolló una relación laboral subcontratada con el demandante, hace presente que este Servicio ejerció debidamente los derechos de información y retención establecidos en el Art 183-C del Código del Trabajo, respecto a todas las empresas que le prestan servicios, y en particular la



demandada en este juicio, por lo que sólo podría hacerse efectiva una responsabilidad de carácter subsidiaria, atendido a que tal como se acreditará, las bases de licitación contemplan mecanismos análogos a los contemplados en la legislación laboral con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas.

De esta manera, JUNAEB ha observado lo establecido en la jurisprudencia judicial, la cual precisó que la información del estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales debe ser solicitada permanente y periódicamente por la empresa principal (Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°60-2008, de 11 de junio de 2008). Por ende, JUNAEB actuó con una diligencia superior, pues fiscalizó y solicitó constantemente información a la demandada principal sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por ende, sólo cabría hacer responsable SUBSIDIARIAMENTE a JUNAEB en esta causa.

En mérito de lo expuesto y lo prescrito en el artículo 452 y demás pertinentes del párrafo 3° del Título I del Libro V del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, solicita tener por contestada la demanda, y en definitiva rechazarla con condenación en costas.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce, fijándose como hecho no controvertido, la existencia de un contrato comercial entre las demandadas, y como hechos a probar, los siguientes:

1. La efectividad de haber prestado servicios el demandante desde el 04 de marzo del 2021.
2. La función para la cual fue contratado y que debía desempeñar, y las labores que comprendía.
3. La remuneración pactada y efectivamente percibida y los ítems que la componen.
4. Efectividad de haber sido despedido el día 31 de diciembre de 2022. En su caso, si la demandada cumplió con las formalidades del despido, causal invocada, hechos que la configuran y si el demandante incurrió en los mismos. Antecedentes de hecho.
5. Si se pagó la remuneración de diciembre del 2022.
6. Si el demandante gozó de su feriado proporcional o si el mismo le fue compensado.
7. Si se pagó sus cotizaciones previsionales, de salud y por seguro de cesantía de octubre, noviembre y diciembre del 2022.
8. Efectividad de encontrarse vinculadas las demandadas por régimen de trabajo en subcontratación. En la afirmativa, período en que el demandante prestó servicios en dicho régimen y si la demandada JUNAEB ejerció sus derechos de información y retención.

CUARTO: Que la demandante ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, las siguientes probanzas:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 4 de marzo de 2021 y anexo de 1° de junio de 2022;



2. Carta de despido de fecha 12 de diciembre de 2022;
3. Certificado de cotizaciones previsionales emitido por AFP Provida, de 30 de diciembre de 2022;
4. Certificado de cotizaciones de salud emitido por Fonasa, de 6 de enero de 2023;
5. Certificado de cotizaciones por seguro de cesantía emitido por AFC Chile S.A., de 9 de enero de 2023.

Confesional: Solicitó, sin embargo, no obtuvo que comparecieran el representante legal de la demandada principal, SERVICIOS LMA SPA., Ángel Carlo Castiglione Villaseñor, Rut: 10.665.444-, ni el representante legal de la demandada SOLIDARIA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS JUNAEB, Camila Rubio Araya, Rut: 16.072.778-0, quienes se encontraban citados bajo apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

Exhibición de documentos:

Solicitó que la demandada principal exhibiera el siguiente documento:

1. Liquidaciones de remuneraciones de todo el tiempo trabajado. (No exhibe)

Solicitó que ambas demandadas exhibieran los siguientes documentos:

1. Contrato o acuerdo comercial celebrado entre el demandado principal SERVICIOS LMA SPA y la demandada solidaria JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECA (Exhibe la demandada solidaria)
2. Facturas o estados de pago entre el demandado principal SERVICIOS LMA SPA y la demandada solidaria JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS. (Exhibe demandada solidaria)

QUINTO: Que la demandada Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas Junaeb, ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, las siguientes probanzas:

Documental:

1. Resolución Exenta N°387, de 11 de febrero de 2021, que aprobó el contrato celebrado entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y Servicios LMA SpA, en el marco del proceso licitatorio ID 85-18-LR20 para el suministro de raciones alimenticias para el Programa de Alimentación Escolar (PAE) y Programa de Alimentación de Párvulos (PAP) para los años 2021, 2022, 2023 y hasta diciembre de 2024.
2. Resolución Exenta N°3.508, de 25 de noviembre de 2022, que dispone término anticipado unilateral del contrato celebrado entre Junaeb y Servicios LMA SpA en el marco del proceso licitatorio ID 85-18-LR20, por los motivos que indica.
3. Resolución Exenta N°3.674, de 07 de diciembre de 2022, que establece incumplimiento grave de contrato de servicio de suministro de la empresa Servicios LMA SpA.



4. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F30-1), emitidos por la Dirección del Trabajo, de la empresa Servicios LMA SpA, desde marzo de 2021 a agosto de 2022.

Confesional: Solicitó y obtuvo que absolviera posiciones el demandante, don Miguel Ángel Triviños Riffo, bajo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo. Su testimonio consta íntegramente en audio.

SEXTO: Que en cuanto a la existencia de la relación laboral habida entre el demandante y la demandada Servicios LMA Spa, del mérito del contrato de trabajo de fecha 04 de marzo de 2021 incorporado al juicio por la actora, suscrito por la empleadora, y no objetado de contrario, queda suficientemente establecido que el trabajador comenzó a prestar servicios el 04 de marzo de 2021, así se deja constancia en la parte final del referido contrato. Asimismo, se tiene por establecido que el contrato fue pactado a plazo fijo, hasta el 10 de junio de 2021, no obstante, las partes acordaron que si el empleador no pusiere término al mismo en el plazo pactado, éste se transformará en uno de duración indefinida, que es lo que ocurrió en los hechos, toda vez que en la carta aviso de despido consta que la empleadora solo puso término a la relación laboral el 31 de diciembre de 2022.

SEPTIMO: Que en lo que respecta a la función para la que fue contratado y que debía desempeñar el actor, consta del contrato de trabajo de 04 de marzo de 2021 que efectivamente fue contratado para ejecutar el trabajo de “Operario de Bodega” en el establecimiento de Servicios LMA SpA, en planta, casinos u otras dependencias de la empresa en la Región Metropolitana, donde corresponda concurrir para el cumplimiento de sus funciones.

OCTAVO: Que en lo que respecta al término de los servicios, se fijó como hecho a probar N° 4: “Efectividad de haber sido despedido el día 31 de diciembre de 2022. En su caso, si la demandada cumplió con las formalidades del despido, causal invocada, hechos que la configuran y si el demandante incurrió en los mismos. Antecedentes de hecho.” Al efecto, el demandante incorporó al juicio una comunicación de término de contrato de trabajo, fechada 12 de diciembre de 2022, en la que Servicios LMA SpA informa a don Miguel Ángel Triviños Riffo que con fecha 31 de diciembre de 2022 se pondrá término al vínculo laboral que los vincula, por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. El actor señala en su libelo de demanda que recibió la carta de despido en su domicilio el 27 de diciembre de 2022, no acreditando la demandada, como era de su cargo, que haya remitido la referida comunicación en otra fecha al trabajador, al domicilio que consta en el contrato de trabajo, y tampoco acreditó que haya enviado la correspondiente copia de la carta a la Inspección del Trabajo, lo que en todo caso no invalida su intención de poner término a la relación laboral en la fecha



indicada, pudiendo dar lugar este incumplimiento solo a sanciones administrativas. Atendido lo anterior, se tendrá como fecha de término de la relación laboral el 31 de diciembre de 2022.

NOVENO: Que en cuanto a la causal invocada para el término del contrato de trabajo del actor, consta de la comunicación del despido que esta fue la del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, que funda en los siguientes hechos:

- 1) La frágil situación financiera de la empresa.
- 2) La eventualidad, no prevista, del término anticipado del contrato suscrito con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB.

DECIMO: Que el artículo 45 del Código Civil, dispone: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc." Atendido lo anterior, para que un hecho sea considerado caso fortuito o fuerza mayor es necesario:

- a) Que el hecho no sea imputable a la voluntad de las partes, vale decir, que provenga de una causa ajena.
- b) Que el hecho sea imprevisto, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.
- c) Que el hecho sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar.

DECIMO PRIMERO: Que en el caso concreto, respecto de los hechos que se señalan como justificativos de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en la carta de despido, la demandada principal, siendo de su cargo hacerlo, no incorporó prueba alguna destinada a acreditar lo que denomina "la frágil situación financiera de la empresa", y menos aún, que esta se deba a causas externas, que hayan sido imprevistas e imposibles de resistir por la empresa. Por otra parte, menciona como "eventualidad, no prevista" el término anticipado del contrato suscrito con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB, no obstante, en su demanda señala que se habría producido un conflicto entre las demandadas derivado del incumplimiento del contrato suscrito por parte de Servicios LMA SPA., y al contestar la demanda la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB, señala que Servicios LMA SpA incurrió en determinados incumplimientos y por ello se dispuso el término anticipado del contrato que las vinculaba. La demandante solicitó que comparecieran a absolver posiciones el representante legal de la demandada principal, SERVICIOS LMA SPA., Ángel Carlo Castiglione Villaseñor, y el representante legal de la demandada SOLIDARIA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS JUNAEB, Camila Rubio Araya, quienes no obstante encontrarse legalmente notificados y citados bajo apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, no comparecieron, presumiéndose entonces como efectivas las



alegaciones de la actora, en el sentido que el término anticipado del contrato que vinculaba a las demandadas se produjo por incumplimientos al mismo por parte de Servicios LMA SpA, no concurriendo por lo tanto los requisitos o condiciones necesarios para poder tener por configurada la causal de caso fortuito o fuerza mayor invocada para despedir al actor. Así las cosas, el despido del señor Triviños ha resultado injustificado, debiendo consecuentemente, acogerse la demanda en cuanto por ella se solicita el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios y el incremento legal del 50% sobre esta última.

DECIMO SEGUNDO: Que el demandante solicita el pago del feriado proporcional, y la remuneración de diciembre de 2023, y no habiendo la demandada Servicios LMA SpA acreditado que el primero haya sido gozado por el actor o que éste le haya sido compensado, ni que haya pagado la remuneración, se acogerá el cobro de estos ítems.

DECIMO TERCERO: Que el demandante señala que se le adeuda cotizaciones previsionales en AFP Provida, de salud en Fonasa y por seguro de cesantía en AFC Chile S.A. de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022. Al respecto, consta del Certificado de Cotizaciones emitido por AFP PROVIDA de 30 de diciembre de 2022, del Certificado de Cotizaciones Cuenta de Cotizaciones Obligatorias emitido por FONASA de 06 de enero de 2023, y del Certificado de Cotizaciones Previsionales Acreditadas de Cuenta Individual Por Cesantía emitido por AFC CHILE de 09 de enero de 2023, todos del trabajador Miguel Ángel Triviños Rizzo, que efectivamente a esas fechas no se encontraban pagadas las cotizaciones de los referidos periodos, por lo que la demandada deberá pagarle las mismas.

DECIMO CUARTO: Que habiendo sido despedido el actor sin que se encontraran pagadas todas sus cotizaciones previsionales, de salud y por seguro de cesantía, el despido ha resultado nulo, dándose lugar a la demanda en cuanto por ella se solicita el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo.

DECIMO QUINTO: Que resuelto todo lo anterior, es necesario pronunciarse cómo responden las demandadas, toda vez que el demandante señala que prestó servicios en régimen de trabajo en subcontratación, mientras que la demandada Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB manifiesta que, a su respecto, no se dan los requisitos de este tipo de trabajo.

DECIMO SEXTO: Que de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y 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. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica”.

DECIMO SEPTIMO: Que en el caso concreto, en primer lugar, el demandante prestó servicios, como operario de bodega, a la empresa SERVICIOS LMA SPA en virtud de un contrato de trabajo celebrado entre ambos. En segundo lugar, Servicios LMA SpA y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB se encuentran vinculadas, según reconoce esta última en su contestación, porque la primera se adjudicó las licitaciones de las comunas de Renca y Lo Espejo, según da cuenta la Resolución Exenta N°387, de 11 de febrero de 2021, que aprobó el contrato celebrado entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y Servicios LMA SpA en el marco del proceso licitatorio ID 85-18-LR20 para el suministro de raciones alimenticias para el Programa de Alimentación Escolar (PAE) y Programa de Alimentación de Párvulos (PAP) para los años 2021, 2022, 2023 y hasta diciembre de 2024. En tercer lugar, Servicios LMA SpA se encargaba de ejecutar servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB, hecho que no es controvertido por esta demandada, ya que su alegación solo dice relación con la inexistencia de régimen de trabajo en subcontratación porque la relación que tenían las demandadas era de carácter administrativo, y más aún, en la carta en que la empleadora comunica el término del contrato de trabajo al actor, señala como uno de los fundamentos de la causal que invoca para su desvinculación, el término del contrato suscrito con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB. En cuarto lugar, los servicios prestados por el señor Triviños eran permanentes, así lo estima esta sentenciadora, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 454 N° 3) del Código del Trabajo, al no haber comparecido ni el representante de la demandada principal ni el representante de la demandada solidaria/subsidiaria a absolver posiciones, encontrándose ambos debidamente notificados al efecto, y más aún, no se incorporó al juicio ninguna prueba destinada a acreditar lo contrario, esto es, que la demandada principal prestara servicios también para otro mandante. Por último, y en lo que dice relación con el lugar donde se desarrollaron los servicios, lo cierto es que el actor nada dice en su demanda, y en el contrato de trabajo consta que fue contratado para ejecutar el trabajo de “Operario de Bodega” en el establecimiento de Servicios LMA SpA, en planta, casinos u otras dependencias de la empresa en la Región Metropolitana, donde corresponda concurrir para el cumplimiento de sus funciones.

DECIMO OCTAVO: Que especial análisis merece el último de los requisitos mencionados en el considerando anterior. Al respecto, la Excma. Corte Suprema ya se ha pronunciado al efecto señalando que el legislador al consignar la frase “en la que se desarrollan los servicios



o se ejecutan las obras contratadas”, no exige que los servicios sean prestados en forma física o material en instalaciones de la empresa mandante, sino que se trata más bien que la obra, o los servicios en este caso, se encuentren bajo el dominio de la empresa mandante, y conforme consta del “Contrato de Suministro de Alimentos Para los Beneficiarios de los Programas de Alimentación Escolar y Programa Alimentación Párvulos” de 09 de febrero de 2021, la JUNAEB podrá requerir la inclusión de uno o más establecimientos educacionales u otros RBD, en una o más UT asignadas al prestador, que el prestador del servicio deberá capacitar a sus trabajadores para un correcto desarrollo de las minutas, le exige además, desarrollar una administración confiable, segura, eficiente y eficaz del programa de alimentación en cuanto a materias primas, traslados y preparación de los alimentos, debiendo implementar procesos de control que aseguren el cumplimiento de lo anterior. Le exige, asimismo, incorporar recursos humanos, elaborar procedimientos y establecer mecanismos de contingencia necesarios para velar por la inocuidad y salubridad de los productos alimenticios, le exige realizar una gestión sustentable y amigable con el medio ambiente, entre las atribuciones de JUNAEB, menciona el supervigilar a los prestadores así como el desarrollo de las labores para la correcta ejecución del servicio, nombrará un administrador del contrato para apoyar la supervisión técnica y administrativa, y entre muchas otras cosas, para verificar que todo el personal “contratado o subcontratado” no tenga inhabilitación para trabajar con menores. Todo lo anterior, así como muchas otras obligaciones y requisitos consignados en el contrato existente entre las demandadas, dan cuenta que efectivamente la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB tiene un fuerte dominio sobre la empresa Servicios LMA SpA, en efecto, es innegable que la prestación de los servicios se encuentra sometida a su dirección, cumpliéndose a juicio de esta sentenciadora, con este requisito del régimen de trabajo en subcontratación.

DECIMO NOVENO: Que no obstante todo lo razonado y resuelto en el considerando que antecede, es necesario tener presente que la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas es una Corporación Autónoma, con personalidad jurídica de Derecho Público, creada en virtud de la Ley N° 15.720, cuyo patrimonio, según lo dispuesto en su artículo 20, se compone principalmente de aporte estatal, y que la Contraloría General de la República, a través de Dictamen N° 38427 de 18.06.2013, informó que JUNAEB es una entidad descentralizada que pertenece a la Administración del Estado y se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación, sin embargo, lo cierto es que ésta encomendó la prestación de servicios determinados a la empresa Servicios LMA SpA razón por la cual, a juicio de esta sentenciadora, le resultan plenamente aplicables las normas sobre subcontratación. En primer lugar, porque las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación no excluyen a la Administración del Estado de su aplicación. En segundo



lugar, porque el concepto “empresa” que utiliza el Código del Trabajo está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada, y en el caso concreto la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB, debe cumplir con sus fines específicos, y para cumplir tales fines debe necesariamente contratar con particulares que satisfagan esas necesidades particulares, por otra parte, la Contraloría General de la República, a través del Dictamen N° 2.594, de 21 de enero de 2008, señala que el concepto de empresa principal utilizado por la ley de subcontratación es amplio, toda vez que abarca a cualquier persona natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena en que se efectuarán los trabajos o se prestarán los servicios, sin distinguir si las aludidas personas jurídicas son de derecho privado o público, y en ese contexto, deben entenderse incluidas en este concepto la entidades u organismos de la Administración del Estado. En tercer lugar, que en estos casos, esto es, al contratar el Estado con empresas particulares, no se puede obviar el hecho que dichas empresas contratan a trabajadores para efectos de cumplir con estas necesidades accesorias encargadas por el Estado, pero estos trabajadores se rigen por el Código del Trabajo, por lo que este último, como Estado, no se puede eximir de la protección que esta legislación especial le otorga a dichos trabajadores, no puede pretender no ser responsable respecto de aquellas personas que colaboran en el cumplimiento de sus fines, ya que evidentemente se beneficia de sus servicios personales. Por otra parte, no importa el nombre que se le otorgue a un contrato determinado, llámese acto administrativo, contrato civil o contrato comercial, toda vez que lo único cierto es la posición desmejorada que siempre tiene el trabajador en los mismos.

VIGESIMO: Que establecida la existencia del régimen de trabajo en subcontratación, y que el demandante trabajó en dicho régimen para las demandadas durante toda la relación laboral, es necesario verificar el tipo de responsabilidad de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- JUNAEB. Esta demandada incorporó al juicio Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F30-1), emitidos por la Dirección del Trabajo, de la empresa Servicios LMA SpA, del año 2021 y año 2022, la Resolución Exenta N°3.508, de 25 de noviembre de 2022, que dispone término anticipado unilateral del contrato celebrado entre Junaeb y Servicios LMA SpA en el marco del proceso licitatorio ID 85-18-LR20, por los motivos que indica, y la Resolución Exenta N°3.674, de 07 de diciembre de 2022, que establece incumplimiento grave de contrato de servicio de suministro de la empresa Servicios LMA SpA. Sin embargo, no incorporó todos los Certificados de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (F30-1), faltando los meses de abril y diciembre de 2021, febrero, marzo, abril, septiembre, octubre y noviembre de 2022, por lo que no habiendo acreditado haber dado cumplimiento íntegro a su Derecho de Información y no constando que haya



ejercido su Derecho de Retención, deberá ser condenada a pagar solidariamente todas las prestaciones a que se dé lugar, ello atendido lo dispuesto por el artículo 183 B del Código del Trabajo, entendiendo esta sentenciadora que la empresa principal tiene responsabilidad de naturaleza solidaria en el pago de las “obligaciones laborales y previsionales de dar”, de modo que existe la posibilidad de imputar las consecuencias de la ineficacia del despido por deuda previsional al empresario principal, ya que ello no presenta dificultades desde la perspectiva de lo que es el alcance objetivo de la responsabilidad, al estar comprendidos en los términos “obligaciones laborales y previsionales de dar” los efectos de la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, siempre y cuando los supuestos fácticos de la nulidad previsional y despido produzcan la sanción contemplada en el inciso séptimo artículo 162 del Código del trabajo, y correspondan al periodo en que se desarrolló el régimen de subcontratación.

VIGESIMO PRIMERO: Que en aplicación del artículo 454 N° 3) del Código del Trabajo, para calcular las prestaciones adeudadas deberá considerarse como remuneración del demandante la suma de \$645.000, toda vez que la misma según señala el demandante en su libelo de demanda, estaba compuesta de un sueldo base de \$562.500; un bono de responsabilidad de \$50.000 y una asignación de locomoción de \$32.500 mensuales.

VIGESIMO SEGUNDO: Que la prueba se analizó de conformidad con las reglas de la sana crítica, y la no pormenorizada no altera lo concluido.

Y vistos lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 183 y siguientes, 496 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** a la demanda interpuesta por **MIGUEL ANGEL TRIVIÑOS RIFFO** en contra de su ex empleadora, la empresa **SERVICIOS LMA SPA.**, representada legalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por don Ángelo Carlo Castiglione Villaseñor, y conforme lo dispone el artículo 183-B del Código del Trabajo en contra de la empresa principal, **JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS JUNAEB**, representada legalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo, por Camila Rubio Araya, en cuanto se declara injustificado y nulo su despido, ocurrido el 31 de diciembre de 2022, y en razón se haberse desarrollado la relación laboral en un régimen de subcontratación, se condena **solidariamente** a las demandadas a pagar al demandante las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta que este sea convalidado con el pago efectivo e íntegro del total de sus cotizaciones de seguridad social.

2.- \$645.000.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;



- 3.- \$1.290.000.- por concepto de indemnización por un año y fracción superior a seis meses de servicios;
- 4.- \$645.000.- por concepto de incremento legal del 50% de la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo establecido en el artículo 168, letra b) del Código del Trabajo;
- 5.- \$645.000.- por concepto de remuneraciones del mes de diciembre de 2022;
- 6.- \$372.380.- por concepto de feriado proporcional, equivalente 17,32 días de remuneraciones.

II.- Que las sumas antes mencionadas deberán reajustarse y aplicárseles el interés correspondiente de conformidad lo establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, además, deberán pagarle las cotizaciones previsionales en AFP Provida, de salud en Fonasa y por seguro de cesantía en AFC Chile S.A. de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022.

IV.- Que no obstante haber permanecido en rebeldía la demandada principal, no se condenará en costas a las demandadas, por haber tenido la demandada Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas-JUNAEB, motivo plausible para litigar.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-114-2023

RUC: 23-4-0463367-8

Dictada por doña **Clara Rojo Silva**, Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

-

