

Santiago, veintisiete de abril de dos mil veintiséis.

Se complementa acta de audiencia de fecha 13 de abril de 2026, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-4684-2025

RUC 25- 4-0690357-8

m.e.a.p.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, trece de abril de dos mil veintiséis.

#### **VISTOS Y OÍDOS:**

Se interpone demanda de despido injustificado por parte de José Luis Vásquez Valdebenito, cédula N°15.793.903-3 y de Jesús Ignacio Vázquez Cerda, cédula N° 20.847.358-1, en contra de la empresa ASEO URBANO Y AREAS VERDES TRANSFICH LIMITADA, RUT N° 78.996.910-8, y en contra de la MUNICIPALIDAD DE PUDAHUEL, RUT N° 69.071.100-1.

Indica la demanda que los demandantes se desempeñaron en virtud de un contrato de trabajo para la demandada principal y siempre en régimen de subcontratación respecto a la demandada solidaria, como peonetas auxiliares de recolección de basura y residuos domiciliarios en la comuna de Pudahuel.

Señalan que empezaron a trabajar en la misma época, que ambos tenían una remuneración de \$620.000.-, el inicio de la relación laboral de ambos habría sido el 01 de junio del año 2026. Indican que sus jefaturas eran Salvador Gajardo Molina como supervisor y Ramón Marín Montero como encargado en las oficinas de la empresa.

Señalan que son padres e hijo que trabajan juntos, que ambos tenían una jornada semanal de 44 horas y diaria que comenzaba a las siete de la mañana, de lunes a viernes. Señalan que los recorridos cambiaban de sector algunos días de la semana; y respecto del despido indican que el 12 de marzo del año 2025, los demandantes debían trabajar en el



sector de Noviciado, con asignado al chofer del camión en que se movían, Marcos Sánchez, quien alrededor de las seis con nueve minutos de la mañana, pregunta si se encuentra en el lugar donde los pasaba a buscar, cuestión que los trabajadores pensaron que era una broma, el chofer les confirma que a esa hora pasarían por ahí, en circunstancia que los trabajadores llegaban al lugar a las seis treinta, describen que habían tenido problemas antes, específicamente el 05 de marzo con el mismo chofer por el incumplimiento de los horarios, en aquella época haciéndolo esperar en el lugar desmedidamente, lo que había sido comunicado al empleador.

Señalan que el chofer ese día 12 de marzo de 2025 les envió una foto dando cuenta que se encontraba pasando por el lugar, que los demandantes pusieron en noticia de esto a su jefatura y se retiraron a su domicilio aquel día, ya que, no llegó el chofer a buscarlos al lugar donde tenía que recogerlos; y que el día siguiente, el 13 de marzo de 2025, al presentarse en el lugar del trabajo, son despedidos verbalmente por Ramón Marín, quien sería el jefe, y que le indica que el despido sería por abandono injustificado el día anterior de sus labores. El mismo día habrían realizado una constancia ante Carabineros de Chile y también un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

Señalan que luego, meses después, en el comparendo de conciliación, el empleador presenta un despido del 22 de abril de 2025 por ausencias injustificadas, en circunstancias que a esa época la relación laboral ya había terminado.

Por esto, estiman los demandantes, el despido es injustificado por ser un despido verbal y reclaman respecto de cada uno de ellos, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por tres años de servicio, recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio y feriado.

Además, dedican un capítulo a la demanda, a un reclamo de lucro cesante en el que señalan que el contrato entre la empresa y la municipalidad debía terminar tiempo después y,



por lo tanto, los trabajadores debían ser indemnizados hasta el tiempo del término del contrato entre ambas instituciones.

Reclaman la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la demandada Municipalidad, según los ejercicios del derecho a información y retención, y piden, en definitiva, acoger la demanda y condenar a las demandadas solidariamente a las indemnizaciones y prestaciones ya señaladas con intereses, reajustes y costas de la causa.

La demandada principal, ASEO URBANO Y AREAS VERDES TRANSFICH LIMITADA, contesta la demanda, reconoce la relación laboral respecto de cada uno de los demandantes en la misma época de inicio, reconoce sus funciones y la remuneración según lo que se propone en la demanda, reconoce, también, las jornadas de trabajo y el inicio de la jornada diaria a las siete de la mañana. Niega la existencia de un despido verbal, señala que no es efectivo que los trabajadores hayan sido despedidos en el mes de marzo del año 2025, sino que, por ausencias injustificadas, los trabajadores son despedidos el 22 de abril, dejando de asistir a sus labores a contar del día 12 de marzo de 2025, cumpliéndose con la formalidad de comunicación como se habría hecho presente ante la Inspección del Trabajo.

Con esto, estima entonces, no ha existido despido verbal y la demanda debe ser íntegramente rechazada; reconoce las prestaciones referidas a los feriados.

La demandada Municipalidad de Pudahuel contesta la demanda, negando la existencia de un trabajo en régimen de subcontratación respecto de los trabajadores, no obstante lo cual reconoce que existe un contrato con la empresa demandada principal para los servicios de recolección de residuos domiciliarios desde el 20 de enero del año 2021, citando los instrumentos administrativos que le dan origen y, en el fondo, niega todos los hechos señalados en la demanda asegurando que en cualquier caso el despido sería justificado



y que su responsabilidad sería subsidiaria y no solidaria. Pide el rechazo íntegro de la demanda.

En audiencia preparatoria, se solucionó el feriado demandado al encontrarse reconocido en el escrito de contestación, como fue dicho anteriormente, por lo tanto, se omitirá en lo posterior pronunciamiento sobre el feriado por la sentencia parcial que sobre aquello pesa.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Ejercen los demandantes acción de despido injustificado del artículo 168 del Código del Trabajo, en la hipótesis de despido verbal, asegurando que el empleador despidió de palabra a los trabajadores sin cumplir las formalidades del 162 del Código del Trabajo.

El empleador demandado resiste la acción de despido injustificado asegurando que no existió un despido verbal, sino que tiempo después los trabajadores fueron despedidos formalmente, no por el conflicto que relatan en su escrito de demanda, sino que por las ausencias en los términos del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Y la demandada solidaria, si bien, en la demanda niega la existencia del régimen de subcontratación, lo cierto es que a la hora de las observaciones de la prueba el régimen de subcontratación es evidente. De la misma prueba que trae la parte de demandada solidaria, puesto que incorpora la información respectiva al estado de pago hacia la empresa demandada principal y en aquella aparece la información de los pagos de cotizaciones de seguridad social respecto de ambos demandados, por lo demás, toda la prueba que se presenta en el juicio se dirige a dar cuenta que los demandantes se desempeñaban como auxiliares del servicio de recolección de basura que la Municipalidad demandada contrató respecto a la demandada principal. Así, desde ya, la subcontratación se reduce en su discusión únicamente al carácter de la responsabilidad solidaria o subsidiaria, y no a la existencia del régimen como a continuación se dirá.



En el acta de audiencia preparatoria se anotaron varios hechos pacíficos desprendidos de los escritos de demanda y de contestación sobre los que las partes se encuentran contestes, según estos escritos, que permiten concentrar estas sentencias en lo realmente discutido.

Se establece ahora estos hechos pacíficos que serán.

1. Existió una relación laboral entre los demandantes y la demandada principal, en ambos casos iniciada el 1 de junio del año 2022; la función desempeñada por ambos trabajadores era de peonetas auxiliares de un camión recolector de basura. Esto, además, se encuentra conteste con la prueba traída a juicio por ambas partes, consistente en los contratos de trabajo de aquella fecha y en los anexos de contratos de trabajo que dan cuenta de este vínculo contractual desde la época que se indicó.
2. Ambos percibían mensualmente una remuneración de \$620.000.-
3. Ambos demandantes prestaban servicio en régimen de subcontratación respecto a la demandada solidaria.
4. El contrato de trabajo era de carácter indefinido respecto de ambos. En esto se incorpora respecto a ambos demandantes un anexo de contrato de trabajo que explicita ese carácter indefinido, más allá de que por los tiempos en que ya se había ejecutado necesariamente iba a ser indefinido, aunque haya partido con un contrato a plazo en lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.
5. La jornada de trabajo era de 44 horas semanales, de lunes a sábado; lunes, martes, jueves y viernes de 7 a 16 horas, con una hora de colación, miércoles 7 de la mañana a 15 horas con una hora de colación y sábado de 7 de la mañana a 12 horas. Para esto, además, se trae a juicio anexo de contrato de trabajo respecto de cada uno de los demandantes, donde se

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



ratifican aquellos horarios de ingreso a las labores, esto referido en el anexo de 1 de abril del año 2024.

**SEGUNDO:** Como se ve, entonces, la única acción de fondo ejercida es la acción de despido justificado y las consecuencias que de ello se pueda devenir.

La demanda levanta una hipótesis de hecho de despido verbal, como se dijo, el 13 de abril de 2025. Sobre aquel hecho, el peso de la prueba recae sobre la parte de demandante, ya que el hecho del despido verbal es lo que dará origen a la obligación y la prueba de la obligación en su extensión corresponde al que le haga esta o aquella, según la norma conocida de artículo 1698 del Código Civil. La demandada retruca, asegurando que no existió el despido verbal como se dijo y que tiempo después fueron despedidos formalmente.

Se revisará, entonces, la prueba de la parte de demandante primero a la luz del despido verbal reclamado. Para esto, la parte demandante incorpora a juicio, respecto del mentado despido verbal, copia de reclamo ante la Inspección del Trabajo de cada uno de los demandantes, de fecha 13 de abril de 2025 y este reclamo se complementa con el acta de comparendo de conciliación también de cada uno de los demandantes, que se remite a este reclamo efectuado el 13 de abril de 2025. Dentro de los conceptos reclamados, se reclama despido verbal de ese día, 13 de abril de 2025, y como narración se entrega una narración en el comparendo de conciliación prácticamente idéntica a la que se realiza en la demanda.

Se trae, también, por los demandantes copia de constancia ante Carabineros que se efectúa el mismo día, 13 de abril de 2025, indicándose que el empleador despidió verbalmente a los trabajadores e identificándose incluso a la jefatura que efectúa ese despido como el testigo que llega a este juicio, Ramón Marín.



Se trae, también, por la parte demandante mensajerías de WhatsApp entre José Vázquez, el demandante, y quien sería Ramón Marín, según la forma en la que se ofrecen. Lo relevante de estos mensajes de WhatsApp y los audios que estarían incorporados a estos mensajes es que son exhibidos a el testigo Ramón Marín, quien reconoce como que efectivamente mantuvo esa conversación con José Vázquez, que reconoce los audios y la persona que habla en los audios como aquel. Desde ahí es posible calificar esos audios y esa fotocopia de lo que sería un mensaje de WhatsApp como una conversación llevada adelante entre Ramón Marín y José Vázquez. Este audio, no mensajería de audio, este audio existente entre Ramón Marín y el trabajador José Vázquez, quien señala el testigo, es una conversación que tuvo personalmente con esta persona que no sabía que se estaba grabando y no entiende, indica por qué se está grabando a la hora que la reconoce, se escucha en ella que la jefatura le dice reiteradamente a el demandante José Vázquez que se ausentó injustificadamente de sus labores, que esto fue comunicado por el supervisor el día de ayer, señala, refiriéndose, por tanto, al día 12 de abril, y cuando le señala cuál será la conclusión de esto, indica explícitamente que la solución será irse a su domicilio a esperar que llegue la carta de despido, acto en el cual se pronuncia por parte de esta jefatura el despido del trabajador como consecuencia de la salida intempestiva, estima el supervisor de los trabajadores el día anterior.

Trae también la parte de demandante, ahora sí, mensajería de WhatsApp y audio de WhatsApp entre José Vázquez y el testigo también de la demandante Salvador Gajardo, quien también comparece al juicio como testigo, quien también reconoce estas conversaciones de WhatsApp, incluidos los audios, ahora sí, a esta conversación se le puede referir como conversación de WhatsApp, y que reconoce su voz. Este testigo, respecto de los audios del 12 de abril de 2025, reconoce que, primero, respecto a los audios de 5 de marzo de



2025, reconoce que el chofer tenía conflictos con los trabajadores demandantes por pasarlos a buscar a un determinado lugar demasiado tarde, y reconoce también la conversación en la que se le ponen antecedentes de no haber sido recogidos en la hora acordada el día 12 de abril de 2025.

La parte demandante, también, trae como parte de su prueba, como se dijo, el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, el que tiene información contradictoria respecto a lo que indica el empleador, quien señala que el despido fue formal, pero que se encuentra anulada o neutralizada por la información de los trabajadores, tal como ya se dijo, el 13 de abril.

**TERCERO:** Esta prueba referida en el considerando anterior, de la parte demandante, debe analizarse, además, con la prueba de la parte demandada, que intenta sostener el despido formal. La prueba de este pretendido despido formal son dos cartas de despido de 22 de abril de 2025 respecto de cada uno de los demandantes, las dos se cita a la causal del artículo 160 N° 3, y solamente se hace una corrección respecto del día en que habría operado el despido, cambiándose el día 14 por el día 22 en la carta que corrige.

Lo relevante es que los días imputados inasistidos son entre el día 12 de marzo de 2025 y el mismo día 21 de abril de 2025, esto es, los trabajadores habrían dejado asistir injustificadamente a sus labores un mes y medio aproximadamente.

La demandada, también intenta acreditar la existencia del despido formal con las liquidaciones de remuneraciones de los demandantes de los meses de marzo y abril, sin embargo, esas liquidaciones de remuneraciones sólo se puede desprender que los trabajadores se desempeñaron hasta el día 12 de marzo de 2020, ya que el resto de los días no son pagados, y los copia del registro de asistencia de los demandantes consolidan que los demandantes se desempeñaron sólo hasta el



día 12 de marzo, ya que, los días posteriores son inasistidos.

**CUARTO:** De la prueba referida en los consideramos anteriores, sólo queda consolidar el término de la relación laboral como un despido verbal ejercido por el empleador el día 12 de abril del año 2025. Esto se encuentra expresamente reconocido en juicio bajo juramento por el testigo de la demandada, Ramón Marín. El testigo señala, expresamente, que al conversar con los trabajadores les señaló que lo que venía ahora era el despido y que debían esperar la carta de despido. El testigo señala que en esa fecha solicitó el despido a la empresa, traspasando los antecedentes al departamento de recursos humanos, vinculado al conflicto que había existido el día 12 de abril.

La posterior acción de la empresa al dejar pasar el tiempo, injustificadamente, respecto a aquel conflicto existiendo el 12 de abril, no deja sin efecto el despido que ya había sido ejecutado de parte de la jefatura directa de los trabajadores demandantes. Esto es, tanto así que el despido que regula el artículo 162 del Código del Trabajo es un despido verbal que con posterioridad se formaliza dentro del tercero día. Lo que hizo acá el empleador fue cumplir con la primera parte, despedir verbalmente y explícitamente a los trabajadores. Los trabajadores se premunieron de la prueba idónea al efecto reclamando inmediatamente ante la Inspección del Trabajo y reclamando inmediatamente, también, ante Carabineros como un acto reflejo para dejar constancia de este despido verbal. Y al empleador falta su obligación de formalizar el despido verbal por la causal que daba lugar, según el conflicto que había existido, como declara el mismo testigo, por la ausencia de los trabajadores intempestiva a la negativa a trabajar.

En lugar de eso, el empleador intenta disfrazar este despido verbal un mes y medio después con un despido formal que llega cuando la relación laboral ya ha fenecido, ya ha



terminado. Tanto así que desvincula los hechos del despido verbal que reconoce, como se dijo la jefatura, de la empresa del despido formal poniendo en la carta que los trabajadores habrían ausentado sin ningún motivo a sus labores dejando el trabajo y sus indemnizaciones de término completamente abandonadas. Cuestión que, como reclama el abogado de la parte demandante en sus observaciones de la prueba, agregue una máxima de la experiencia. Los trabajadores dejan de ir a trabajar el 12 de abril, como reconoce no sólo el testigo Marín, sino que también el supervisor Salvador Gajardo que le entrega coherencia a la declaración del testigo Marín, ya que, indica que él da las noticias del conflicto que tenían los demandantes con el chofer del camión y que en razón de eso son citados por la jefatura y luego la declaración de la jefatura reconoce este despido verbal el día 13 de abril de 2025.

Así, entonces, el pretendido despido por la causal del artículo 160 N°3 es ineficaz, ya que, como se dijo, al momento de producirse la relación laboral se encontraba indefectiblemente fenecida más de un mes antes por un ejercicio de las facultades del empleador que realiza la jefatura de ambos demandantes.

El resto de las cuestiones que pasaron interiormente a la empresa como derivar los antecedentes al departamento jurídico o al departamento de recursos humanos, como indica el testigo de la empresa, son orden o desorden interno de la empresa que no cambia el efecto jurídico de lo realizado en la jefatura de los demandantes que es poner término a la relación laboral. Tal como indica de nuevo el abogado la parte demandante en sus observaciones a la prueba, el despido no es una carta, sino que es la privación de trabajo dentro de las facultades que efectúa el empleador, que, en este caso, se consolida con toda la información traída a juicio y ya citada en el día 13 de abril de 2025.



**QUINTO:** Con lo señalado anteriormente entonces, el despido de los demandantes resulta ser un despido injustificado, ya que, no se ha cumplido con las formalidades de comunicación del despido, esto es, una elaboración de la carta con los hechos por los cuales se lleva adelante el despido de 13 de abril de 2025 entregada o enviada dentro del plazo del artículo 162 lo que sitúa al empleador en la hipótesis de sanción del despido injustificado del artículo 168 letra B del Código del Trabajo. Esto hará que sea condenada la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, el pago de la indemnización por años de servicio y un recargo del 50% sobre esta última en la hipótesis de despido verbal, como ya se dijo.

La indemnización de lucro cesante será rechazada, puesto que no se hace procedente, ya que, el lucro tiene que ver con las expectativas de continuidad de la relación laboral entre la temporalidad del contrato pactado entre los trabajadores y el empleador y no el vínculo ajeno entre las empresas que da lugar a la subcontratación, pero no directamente a una mayor expectativa o menor de contratación respecto a los demandantes, justamente es el efecto de sacar a la empresa mandante de la figura de empleador, el desvincularse de este tipo de compromisos por disposición normativa. Se rechazará, entonces, en esa parte la demanda.

**SEXTO:** Respecto del régimen de subcontratación, se estableció como un hecho pacífico, ya se dijo, pese a que en un momento la contestación de esta demandada se niega, se acreditó y consolidó probatoriamente a través de la prueba de esta misma parte, demandada solidaria, consistente en los decretos de nombramiento y de ratificación o los decretos de adjudicación y ratificación del contrato en el que se desempeñaban los demandantes con la demanda solidaria.

Por lo tanto, se asume ya a la hora de las observaciones de la prueba que los trabajadores se desempeñaron en régimen de subcontratación por todo aquel periodo. Esto, además, se



encuentra dicho en los mismos contratos de trabajo de los demandantes.

Respecto del ejercicio del derecho de información y retención, este está regulado en el artículo 183 letra C del Código del Trabajo en relación al 183 letra D y al 183 letra B. En concreto, estas tres normas armonizadas disponen que la responsabilidad de la empresa mandante en régimen de subcontratación es responsabilidad solidaria como regla general, así lo indica el artículo 183 letra B del Código del Trabajo. Y luego la letra D del artículo 183 le permite morigerar esa responsabilidad sobre el crédito laboral o hacerla menos intensa accediendo a responsabilidad subsidiaria en la medida que cumpla con el ejercicio del derecho de información y retención del artículo 183 letra C. La forma de cumplir con el derecho de información o retención de la letra C del artículo 183 es solicitando mes a mes el estado de pago o cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, esto por ser el contrato de trabajo un contrato de tracto sucesivo que impone el cumplimiento de obligaciones patrimoniales de parte del empleador todos los meses y que, por lo tanto, puede ser incumplido mes a mes. El sentido del derecho de información es que si la empresa toma noticia de que no se está cumpliendo este pago de las obligaciones laborales y previsionales pase a su segunda obligación, que es el derecho de retención y pago por subrogación. No puede ejercer esa segunda parte eficazmente, que es resguardando el crédito laboral, si únicamente pide el derecho de información, en este caso el último mes de relación laboral.

El único derecho de información que se tiene conocido en este juicio es el mes de marzo de 2025 en circunstancias que los trabajadores se desempeñaron 3 años en el régimen de subcontratación. No se puede establecer a partir de que el contrato entre la institución municipal, mandante, y la



empresa contratista señala que la empresa deberá en el futuro informar a la mandante que cumple la obligación del artículo 183 letra C y aquí esa norma regula la forma en que se cumple será a través de los certificados de la Inspección del Trabajo, será a través de los certificados de algún otro órgano independiente pero no con la sola formulación original en el contrato de trabajo. Y el hecho de que se hayan pagado los estados de pago anteriormente a los de marzo del 2025, lo cierto es que tampoco se ha creído en la causa. Eso es dicho por la representante judicial de la Municipalidad, pero no hay prueba de que los estados de pago se hayan pagado anteriormente y tampoco hay prueba de que esos estados de pago se hayan pagado encontrándose ejercido debidamente el derecho de información o retención. Dicho de otra forma, en un discurso lógico no se puede realizar la inferencia que del solo hecho de no traerse noticias a los estados de pago deba asumirse o la consecuencia necesaria sea que la municipalidad ejerció el derecho de información.

La prueba material que se trae a juicio es que ese derecho de información se ejerció solo el último mes de la relación laboral y, por lo tanto, se encuentra imperfectamente cumplido y de manera que se mantiene en la regla general de la responsabilidad solidaria citada en el artículo 183 letra B del Código del Trabajo, por lo que se le condenará solidariamente a la totalidad del crédito obtenido por los demandantes.

**SÉPTIMO:** Respecto de la prueba que no ha sido citada a lo largo del juicio, no se han referido en detalle los anexos de contrato de trabajo de los demandantes, especialmente los del año 2021 y 2023, ya que, no aportan información discutida o útil al juicio.

La declaración de los mismos demandantes se limitó a preguntarle si habían percibido, como parte su remuneración del mes de marzo, anticipo, cuestión que ellos ratificaron pero que nos permite establecer que los trabajadores se



desempeñaron en una época anterior, incluso aquella que muestra la misma prueba de la parte demandada principal, específicamente, la idónea que son los registros de asistencia que indican que solo trabajaron hasta el 12 de abril de 2025.

La prueba testimonial de la parte demandante limitada a la declaración del testigo Patricio Vázquez Valdebenito, quien indica ser hermano de uno de demandante y sobrino de otro, y haberse desempeñado en la empresa, es prueba de oídas, es prueba lejana que ratifica lo que la parte demandante ya había acreditado a través de toda la prueba que fue referida anteriormente y que carece de calidad suficiente como para poder ser parte del análisis probatorio que se realizó anteriormente, por lo que se descarta también su valor probatorio.

Visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, artículo 160, artículo 162, artículo 159, artículo 168, 172, 173, artículo 183 letra A, 183 letra B, 183 letra C, artículo 420, 446 y siguiente 456, 457, 459, todos del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, **SE RESUELVE:**

- I. Se acoge la acción de despido injustificado interpuesta por JOSÉ LUIS VÁZQUEZ VALDEBENITO y JESÚS IGNACIO VÁZQUEZ CERDA en contra de la empresa ASEO URBANO Y ÁREAS VERDES TRANSFICH LIMITADA, y, por tanto, se declara que el despido de ambos trabajadores de 13 de abril del 2025 es injustificado.
- II. Se condena a la demandada ASEO URBANO Y ÁREAS VERDES TRANSFIT LIMITADA, a pagar a los demandantes:
  1. **JOSE LUIS VÁZQUEZ VALDEBENITO:**
    - a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, correspondiente a \$620.000.-
    - b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a \$1.860.000.-



c) Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio, correspondiente a \$930.000.-

**2. Respecto de JESÚS IGNACIO VÁZQUEZ CERDA**

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, correspondiente a \$620.000.-

b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a \$1.860.000.-

c) Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio, correspondiente a \$ 930.000.-

**III.** Las cantidades señaladas en el punto anterior deberán ser objeto de reajuste e intereses, según dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

**IV.** Se rechaza la indemnización de lucro cesante.

**V.** Se declara que la demandada MUNICIPALIDAD DE PUDAHUEL, es solidariamente responsable al pago de las indemnizaciones y recargo establecida en esta parte resolutive de la sentencia, por corresponderle responsabilidad como empresa mandante en régimen de subcontratación.

**VI.** Por no resultar completamente vencida, cada parte soportará sus costas.

**VII.** Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para su ejecución, en los tiempos y formas expuestos en el artículo 462 del Código del Trabajo.

**Sentencia pronunciada por don Víctor Riffo Orellana, Juez Titular del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.-**



