

Valparaíso, a catorce de diciembre de dos mil veinte. -

VÍSTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso se inicia Causa RUC 20-4-0277268-K, RIT M-621-2020 en Procedimiento Monitorio, compareciendo CAMILO ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, abogado, cédula nacional de identidad número 16.583.605- 7, domiciliado en calle Esmeralda 973, oficina 502, Valparaíso, en representación convencional de don SEBASTIÁN RICARDO ROJAS SAA, chileno, soltero, guardia de seguridad, cédula nacional de identidad número 15.079.396-3, domiciliado en calle Las Rosas N° 1071, block 1, dpto. 21, Belloto 2000, ciudad y comuna de Quilpué quien deduce DEMANDA DE NULIDAD DEL DESPIDO CONJUNTAMENTE CON DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES Y PREVISIONALES en contra del ex empleador de su representado C.P.S & FIRST SECURITY S.A, Rut 99.528.470-7, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por PATRICIO UNDURRAGA PRECHT, cuya profesión u oficio ignoro, domiciliados en casa matriz ubicada en calle Arlegui N°646, oficina 301, comuna de Viña del Mar; y solidariamente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183 B del Código del Trabajo, en contra de FARMACIAS AHUMADA S.A., rut 93.767.000-1, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por MICHELE ANTONIO INGRAVALLO, desconoce cédula de identidad, cuya profesión u oficio desconoce, ambas domiciliadas en calle Los Jardines N° 972, comuna de Huechuraba, Santiago; y en contra de esta última, en defecto de la solidaridad, como demandado subsidiario para el evento de tener lugar lo señalado en el artículo 183 D del Código del Trabajo, en atención a la relación circunstanciada de los hechos y antecedentes de derecho que a continuación se expone.

SEGUNDO: Refiere que ingresó a prestar servicios para la demandada de autos con fecha 01 de marzo de 2018. Que los servicios se prestaban de conformidad al artículo primero del contrato de trabajo “en las instalaciones donde el empleador mantiene Contratos de servicios, ubicados en Valparaíso, Viña del Mar, Concón, Quilpué” (sic). Posteriormente firmó un anexo de contrato de trabajo donde se establece que realizará “el trabajo de Guardia de Seguridad en las instalaciones de nuestro cliente FARMACIAS AHUMADA S.A., ubicadas en Quilpué, Villa Alemana, Viña del Mar. También se estableció “el empleador podrá disponer por necesidad de la empresa, el traslado inmediato del trabajador a otra instalación o faena de preferencia dentro de la misma ciudad.” En efecto, hasta el 18 de enero los servicios se prestaron en la sucursal de Farmacias Ahumada en Los Pinos, Quilpué, y desde el 19 de enero, ambas fechas de este año, en la sucursal de Reñaca, en Viña del Mar.

Los servicios prestados consistían en Guardia de Seguridad. Jornada de Trabajo: La jornada de trabajo era de 45 horas semanales. La remuneración mensual promedio al momento del despido era de \$568.764 (quinientos sesenta y ocho mil setecientos sesenta y cuatro pesos).

El contrato de trabajo era a plazo fijo, con fecha de término el día 31 de marzo de 2018. El día 01 de abril de 2018 se firmó renovación del contrato hasta el día 31 de mayo de 2018. Con fecha 01 de junio de 2018, se le hizo firmar un anexo de su contrato de trabajo, el cual señala que se modifica el contrato de trabajo a plazo fijo por uno de obra o faena. En



efecto dicho Anexo Contrato N°4 señala lo siguiente: **“La duración del presente contrato por Faena, tendrá vigencia mientras dure el contrato que C.P.S & FIRST SECURITY S.A mantiene con FARMACIAS AHUMADA S.A. ubicadas en Quilpué, Villa Alemana, Viña del Mar.”**

Sostiene la demandante que esta segunda renovación constituye una conversión de un contrato a plazo fijo en un contrato indefinido, ya sea por la aplicación de la regla contenida en el art 159 N°4 al producirse la segunda renovación, o en el caso del transformarse la relación laboral bajo una modalidad no regulada en nuestra legislación, como lo un contrato dependiente.

CIRCUNSTANCIAS DEL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL:

El día 09 de abril de 2020 le llegó Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo, la cual estaba fechada con día 08 de abril de 2020, y le indicaba que se ponía término a la relación laboral el día 10 de mayo del presente año, señalando la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. A continuación, la carta desarrolla la idea de que la relación laboral que lo vinculaba con mi representado se trata de un Contrato por Obra o Faena, justificando la desvinculación en base a cinco puntos, a saber: "Usted ha sido contratado para desarrollar servicios de seguridad en una instalación determinada, la obra o faena Farmacias Ahumada. Los contratos o anexos de trabajo que suscribió, han señalado por obra o faena. Dichos servicios los prestó C.P.S & FIRST SECURITY S.A en base a un contrato comercial que tiene un comienzo y un fin, pero no se sabe cuándo éste ocurrirá, pues depende de la decisión del cliente FARMACIAS AHUMADA S.A. Dichos servicios fueron cesados por FARMACIAS AHUMADA, concluyendo la obra o faena contratada y la instalación de C.P.S & FIRST SECURITY S.A. Al cese de la obra o faena de parte del cliente C.P.S & FIRST SECURITY S.A. pone fin a sus servicios por la causal legal contemplada en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, en armonía a sus contratos de trabajo, otorgando aviso de 30 días de anticipación a la conclusión del servicio."

Sin embargo, refiere la demandante que discrepa de la supuesta naturaleza del contrato de trabajo como a plazo indeterminado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

EN CUANTO AL CONTRATO POR OBRA O FAENA

Indica que el Código del Trabajo no define lo que se entiende por contratos por obra o faena, no obstante, reconoce su existencia en diversas disposiciones. Por esta razón ha sido la Dirección del Trabajo quien lo ha definido como "aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella". (Dictamen N°2389/100, del 08.06.04 de la Dirección del Trabajo). En tanto la doctrina lo define como "aquel celebrado para la realización de una obra o faena determinada expresamente en el contrato." (Gamonal Sergio y Guidi Caterine, "Manual del Contrato de Trabajo", Santiago de Chile, Editorial Legal Publishing, pag.46). Por su parte la jurisprudencia lo ha definido de la siguiente manera:



“Cuarto: Que, el contrato por obra o faena se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia o intrínseca, tiene el carácter de transitorio o temporal, esto es, son obras o servicios en que es posible reconocer un principio y un fin, el que viene dado por la conclusión, debidamente explicitada en el contrato, de la obra que se ejecuta o del servicio que se presta.” (Rol N° 4.061-2014, pronunciado por la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema).

En un primer momento se debería determinar qué tipo de trabajo se puede catalogar como obra o faena, entender la naturaleza del servicio. Para ello debemos recurrir a los significados de tales palabras. Por “obra”, la RAE tiene distintas acepciones, siendo las más cercanas en su relación a lo laboral las siguientes:

1. Cosa hecha o producida por un agente;
2. Cualquier producto intelectual en ciencias, letras o artes, y con particularidad el que es de alguna importancia.
3. Trabajo de albañilería que se hace en una casa.
4. Labor que tiene que hacer un artesano.

De lo anterior se colige que se refiere a un hacer una cosa, producir o manufacturar, relacionado con un proceso creativo. La esencia de la obra es ser creada por alguien. Ejemplos de esto lo podemos encontrar en el trabajo de una artesanía elaborada por un artesano, un libro escrito un escritor, una canción creada un compositor, una casa realizada por un constructor.

Por faena, por su parte, podemos encontrar las siguientes acepciones, relacionadas directamente con el trabajo.

1. Trabajo corporal.
2. Trabajo mental.
3. Servicio que se hace a alguien.

En este caso, sí podemos considerar que la faena pueda concebirse como un trabajo o servicio que se hace a alguien sin mediar un proceso creativo o constructivo, más debe circunscribirse a una duración determinada de la faena en sí misma. Es elemental en este caso la limitación temporal del servicio, así que, a contrario sensu, no podría definirse como faena una labor o servicio de carácter permanente o que no tenga esta duración determinada específicamente. Por ejemplo, en el caso específico que nos concierne, un guardia de seguridad contratado para vigilar la construcción de un edificio sí puede considerarse una faena, y la duración de la relación laboral estará directamente relacionada con el término de la obra. Pero si el guardia de seguridad debe cuidar las dependencias físicas de un lugar o establecimiento estable, las características de su servicio tienen el carácter de permanentes.



De lo dicho precedentemente y de lo expuesto por el máximo tribunal en la sentencia antes citada, toca dilucidar qué se entiende o cómo debe entenderse el carácter de transitorio o temporal.

En el mismo fallo en comento se dan luces respecto de la materia, al tratar un caso en el que se finiquitaba la relación laboral de un trabajador que prestaba servicios de aseo porque el vínculo que ligaba a la empresa contratista que lo había contratado, había terminado respecto del mandante "la Municipalidad": Por el contrario, en la interpretación que el recurrente pretende, la temporalidad del contrato viene dada no por el tipo de servicio prestado por el trabajador, sino por el contrato que el empleador celebró con la Municipalidad a quien provee los servicios de aseo, lo que constituye una errónea comprensión de la figura en cuestión. En efecto, el hecho que el empleador haya sido contratado para proveer dichos servicios a un tercero, por un período determinado, no convierte, por ese sólo hecho, el contrato de trabajo de quienes contrata para desempeñar esa función, en uno por obra o faena. Si así fuera -si pudiera sostenerse que el contrato del trabajador subsiste mientras esté vigente el contrato del empleador con aquel tercero, con independencia de la naturaleza de la obra o servicio que se presta- lo estaríamos transformando, en definitiva, en un contrato dependiente, o sujeto a la existencia de un contrato principal, categoría que, claramente, no tiene cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral y pugna, fundamentalmente, con el principio de estabilidad en el empleo consagrado en nuestro ordenamiento.

Indica que es importante el razonamiento de la excelentísima Corte Suprema, por cuanto permite establecer que los contratos sujetos a una condición determinada que es el término de la relación contractual entre la empresa principal y el empleador, no caben dentro de la figura del contrato por obra o faena, sino dentro de una categoría no contemplada en nuestra legislación, como lo es un contrato dependiente. Por lo que sostiene que atendido el carácter excepcional de los contratos a plazo fijo y por obra o faena, no nos queda otra alternativa que concluir que se trata de un contrato de trabajo indefinido.

EL DESPIDO ES IMPROCEDENTE, INJUSTIFICADO O INDEBIDO.

Sostiene que del simple hecho de justificar el despido en una relación laboral de carácter indefinida conforme al art. 159 N° 5 del Código del Trabajo, es total y absolutamente improcedente, sin resistir ningún análisis.

Por lo anterior, procede que se declare injustificado el despido, procediendo la indemnización del inciso primero del artículo 168 que hace referencia al inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, por el monto de \$568.764.- Asimismo procede la indemnización del inciso primero del artículo 168 que hace referencia al inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, 2 años de servicios con un recargo del 50 %, en conformidad a la letra B del precepto invocado, esto es \$1.706.292.-

NULIDAD DE DESPIDO

El artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, indica: "Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo."



EGTDSMHCDJ

Explica que el actor, no tiene pagado el monto íntegro descontado de sus liquidaciones, tanto en Fonasa como en AFP Provida, en los meses en que se pudo acceder a las liquidaciones, estos son los meses de diciembre de 2019, y febrero, marzo y abril de 2020.

Mes	Monto descontado Liquidación		Monto enterado en instituciones de previsión social		Diferencia
Diciembre 2019	AFP	\$47.102	AFP	\$41.137	\$5.965
	FONASA	\$28.796	FONASA	\$26.327	\$2.469
Febrero 2020	AFP	\$47.102	AFP	\$41.137	\$5965
	FONASA	\$28.796	FONASA	\$26.327	\$2.469
Marzo 2020	AFP	\$49.892	AFP	\$43.574	\$6.318
	FONASA	\$30.502	FONASA	\$27.887	\$2.615
Abril 2020	AFP	\$52.747	AFP	\$46.067	\$6.680
	FONASA	\$32.247	FONASA	\$29.483	\$2.764

La causal de nulidad del despido consiste en no haber cancelado íntegra y oportunamente las cotizaciones previsionales del trabajador por parte del empleador al momento de producirse el despido.

Por su parte, el inciso 7 del artículo 162 del estatuto laboral, expresa que: “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador, deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.”

La Excma. Corte Suprema en causal Rol 31.166-2016 (19 de diciembre de 2016) ha reiterado la importancia del pago de cotizaciones y la aplicación de la nulidad del despido, señalado en el considerando sexto de dicha sentencia:

“Que, en consecuencia, habiéndose establecido en la sentencia impugnada que la empresa demandada, a la fecha del despido, no enteró de manera íntegra la totalidad de las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, por haberla cotizado sobre la base de una remuneración inferior a la que correspondía, los jueces del grado debieron aplicar la sanción del inciso 7° del referido artículo 162, esto es, condenarla al pago de las remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha del despido hasta la de la convalidación, en tanto no concurre ninguno de los presupuestos que el legislador prevé para su exención.”65.- El artículo 172 inciso primero, señala que: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el



trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad”.

REMUNERACIONES PENDIENTES, FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

El demandante alega se le adeudan \$189.588 por los 10 días trabajados en el mes de mayo de 2020. Además, se le adeudan vacaciones por una anualidad del periodo 2019-2020 y el proporcional a la fecha del despido.

Al actor le deben el periodo de vacaciones que corresponden a la anualidad de 01 de marzo de 2019 a 01 de marzo de 2020, además le corresponde feriado proporcional por el tiempo entre la fecha de la última anualidad, el 01 de marzo de 2020, y la fecha de despido, el día 10 de mayo de 2020.

En total se le adeudan \$473.975.- por los días feriados pendientes.

SOLIDARIDAD.

Sostiene que FARMACIAS AHUMADA S.A., Rut Nº 99.520.000-7, es igualmente responsable de las obligaciones laborales y previsionales en su calidad de empresa mandante, ello en virtud de lo establecido en los artículos 183 – A y siguientes del Código del Trabajo, en específico por lo señalado en el artículo 183 – B de nuestro Estatuto Laboral, por lo que deberá concurrir con C.P.S. & FIRST SECURITY S.A., en el pago de toda indemnización que – a causa y con ocasión del término de la relación laboral materia de autos – deba pagar ésta, debiendo declararse – en consecuencia – que dicha responsabilidad es solidaria; a menos que se acredite ante US. haber hecho uso de la prerrogativa del artículo 183 – C del Código del ramo, debiendo en tal caso declararse su responsabilidad subsidiaria; según lo califique el Tribunal de acuerdo los antecedentes.

PETICIONES CONCRETAS:

1. Que se declare que la relación laboral era de carácter indefinida;
2. Que se declare que el despido fue injustificado;
3. Que se condene a la demanda al pago de la indemnización del inciso primero del artículo 168 que hace referencia al inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, por el monto de \$568.764.-
4. Que se condene a la demanda al pago de la indemnización del inciso primero del artículo 168 que hace referencia al inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, 2 años de servicios con un recargo del 50 % por el monto de \$1.706.292.-
5. Que se condene al pago de \$189.588 por los 10 días trabajados en el mes de mayo de 2020.



6. Que se condene al pago del feriado legal y proporcional por el tiempo correspondiente a una anualidad y el proporcional entre la última anualidad y la fecha del despido, respectivamente, por un total de \$473.975.-
7. Que el despido se declare nulo por no pago de las cotizaciones, conforme lo establece el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.
8. Que se condene al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el Contrato de trabajo durante el periodo comprendido desde la fecha del despido hasta la fecha de convalidación del despido.
9. Que se declare a la demandada FARMACIAS AHUMADA S.A., solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral; o eventualmente la responsabilidad subsidiaria.
10. Más intereses y reajustes.
11. Con expresa condena en costas.
12. O las sumas que este Tribunal estime conforme a Derecho.

POR TANTO, y en mérito de lo expuesto, SOLICITA, tener por interpuesta en tiempo y forma demanda por DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO, INDEMNIZACIONES y COBRO DE PRESTACIONES en contra del ex empleador del demandante, la empresa C.P.S. & FIRST SECURITY S.A., Rut 99.528.470-7, del giro de su denominación, representada por don PATRICIO UNDURRAGA PRECHT, ya individualizados, en calidad de contratista, asimismo, demando en virtud de lo señalado en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, de manera solidaria o subsidiaria, o en la forma que S.S. determine, de acuerdo al mérito del proceso, en contra de FARMACIAS AHUMADA S.A., Rut N° 99.520.000-7, representada legalmente por don MICHELE ANTONIO INGRAVALLO, ya individualizados, en su calidad de mandante y/o empresa principal, admitirla a tramitación y, en definitiva, dar lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formulan, solicitando además se sirva condenar a la demandada al pago de estas prestaciones con el interés y reajustadas en la forma dispuesta por el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo, o la suma que este tribunal, estime pertinente según el mérito de autos, con expresa condena en costas, por las sumas precedentemente individualizadas, o por las sumas que se estime conforme a Derecho, más reajustes, intereses y costas.

TERCERO: Que, en su oportunidad procesal pertinente el Tribunal estimó suficientes argumentos para emitir un pronunciamiento favorable a los intereses del actor y acogió la demandada con fecha 16 de junio del presente año.

CUARTO: Que, en tiempo y forma, las demandadas reclamaron de dicha resolución, por lo que este Tribunal, fijo día y hora para la realización de la respectiva audiencia única de contestación, conciliación y prueba.



QUINTO: Que atendida la contingencia sanitaria por la que atraviesa nuestro país, la correspondiente audiencia única, se realiza a través de la plataforma zoom, con aceptación de dicha modalidad por todas las partes, compareciendo por dicho medio la parte demandante y las demandadas.

Al inicio de la audiencia la demandante señala que atento lo conversado previamente con las demandadas, se desiste expresamente de la acción interpuesta de Nulidad del despido, manteniéndose las demás acciones incoadas, desistimiento parcial que es aceptado por los demandados y aprobado por este Tribunal sin costas.

Contestando la demanda, la **DEMANDADA PRINCIPAL** solicita el rechazo de la misma en todas sus partes con expresa condenación de costas, en razón de los siguientes fundamentos de hecho y derecho que expone:

Su parte niega categóricamente todos y cada uno de los hechos relatados en la demanda de autos salvo aquellos que serán expresamente reconocidos.

A.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

Indica que Don RICARDO ROJAS SAA, efectivamente inició relación laboral con C.P.S. & FIRST SECURITY S.A., en calidad de Guardia de Seguridad con fecha 1 de marzo de 2018, en dependencias de la empresa mandante FARMACIAS AHUMADA S.A.

Niega la base de cálculo de la remuneración propuesta por la demandante, indica que la correcta conforme al artículo 172 del Código del Trabajo es \$492-780.

Respecto del feriado reclamado, el trabajador hizo uso de un periodo del feriado, por lo que se le adeuda la suma de \$289.100-

Añade que con fecha 1 de junio de 2018 las partes pactan anexo de contrato de trabajo, mediante el cual modifican el contrato de plazo fijo a uno por obra o faena, y estipulan que la existencia del vínculo laboral estará sujeta a la vigencia del contrato comercial entre CPS & FIRST SECURITY S.A. y FARMACIAS AHUMADA S.A. en las sucursales establecidas en Quilpué, Villa Alemana y Viña del Mar.

Con fecha 21 de enero de 2020, las partes pactan anexo de contrato de trabajo donde pactan que el demandante a contar de esa misma fecha, se desempeñará en la instalación de FARMACIAS AHUMADA S.A., ubicada en Edmundo Eluchans, N°1850, Concón, y que la duración del vínculo contractual tendrá vigencia mientras se mantenga el contrato comercial entre FARMACIAS AHUMADA S.A respecto de la sucursal ubicada en Edmundo Eluchans, N°1850, Concón.

En virtud de lo anterior no es efectivo que el contrato laboral que unía a las partes era de duración indefinida, sino que de obra o faena. En esta misma línea, cabe tener presente que la fecha del anexo de contrato de trabajo en el que las partes establecen que el contrato laboral que las vincula es de obra o faena, es anterior a la dictación de la ley 21.222 por tanto toda la nueva normativa respecto de los contratos por obra o faena, no aplica a este caso.

B.- ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.



Los hechos que dieron termino al vínculo laboral se originan porque con fecha 8 de abril FARMACIAS AHUMADA S.A. notificó a CPS & FIRST SECURITY S.A., el término del contrato comercial en la totalidad de las farmacias en las que su representada prestaba sus servicios, a contar del 11 de mayo de 2020.-

En razón de lo anterior, su representada con fecha 9 de abril de 2020 envía carta de despido al domicilio del demandante, indicándole que con fecha 10 de mayo se ponía termino al vínculo laboral por la causal del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, esto es “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”, causal que estima ajustada a derecho.

Hace referencia que su parte, entrego la comunicación respectiva con un mes de antelación, como fue reconocida por la demandante, razón por la cual aun en el evento de que el Tribunal discrepe de lo sostenido por esta parte, no sería procedente la indemnización sustitutiva de aviso previo.

De igual manera, su parte pago los diez días trabajados en el mes de mayo, depositando en la cuenta del actor, como acreditara en su oportunidad, la suma de \$250.261, cifra mayor a la demandada por tal concepto.

Las liquidaciones y cotizaciones fueron íntegramente pagadas durante todo el período trabajado.

C.- IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS

Atendidas las argumentaciones precedentemente expuestas, la demanda por despido injustificado, y cobro de prestaciones debe ser rechazada íntegramente por US., y en consecuencia el contrato ha terminado justificadamente por la causal del artículo 159 número 5 del Código del Trabajo.

En consecuencia, y al no configurarse en este caso los supuestos legales para su pago, es que rechaza las siguientes prestaciones laborales demandadas:

- 1.- Pago de la indemnización del inciso primero del artículo 168 que hace referencia al inciso cuarto del art. 162, ambos del Código del Trabajo, menos por el monto de \$568.764.-
- 2.- Indemnización del inciso primero del artículo 168 que hace referencia al inciso primero del artículo 163 ambos del Código del Trabajo, por dos años con recargo del 50%, menos por la suma de %1.706.292.-
- 3.- La suma de 189.588.- por 10 días trabajados en el mes de mayo de 2020, toda vez que referida suma ya fue pagada al trabajador. -
- 4.- feriado legal y proporcional por la suma de \$473.975.-
- 5.- Intereses, reajustes y costas.

POR TANTO, De acuerdo a los hechos y argumentos de derecho expuestos, y a lo señalado en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas



legales pertinentes, SOLICITA tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don SEBASTIÁN RICARDO ROJAS SAA ya individualizado en autos en contra de mi representada, la empresa C.P.S. & FIRST SECURITY S.A., y rechazarla en todas sus partes por indebida e improcedente, con expresa condena en costas.

De igual manera, la **DEMANDADA SOLIDARIA**, contesta en forma verbal, indicando que el demandante señala que habría sido contratado por CPS FIRST SECURITY con fecha 1 de marzo del año 2018 siendo despedido con fecha 9 de abril del año 2020 por la causal del Art. 159 N°5.

En relación con lo planteado por el demandante, su parte reconoce que contrato los servicios con CPS FIRST SECURITY desde diciembre del año 2016 hasta el 11 de mayo del año 2020; con fecha 8 de abril del año 2020 Farmacias Ahumada S.A envía carta notificando a FIRST SECURITY del término del contrato de prestación de servicios. Con fecha 8 de junio del año 2020 se firma por ambas empresas el término del contrato.

Por su parte mientras duró la relación comercial entre ambas empresas, Farmacias Ahumada Ejerció las labores de información y fiscalización las cuales se encuentran establecidas en el Art. 183-C del Código del Trabajo. Añade que este hecho se probará en la etapa procesal correspondiente.

Así las cosas y en atención al Derecho de información y fiscalización que ejerció su representada debe aplicar el tratamiento establecido en el Art. 183-D del Código del Trabajo esto quiere decir que Farmacias Ahumada sea condenada a responder de forma subsidiaria de aquellas obligaciones laborales y previsionales que pudiera tener el demandado principal con el demandante.

Farmacias Ahumada ha cumplido de forma precisa con todas las obligaciones establecidas en el Art. 183-A y siguientes del código del trabajo. Mi representada al informarse todos los meses del estado de pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales respecto de CPS FIRST SECURITY antes de pagar el Servicio prestado no constituye hipótesis de incumplimiento por parte de Farmacias Ahumada.

- a. Niega y desconoce que a la demandante de autos se le deba concepto alguno en relación con cotizaciones previsionales o algún otro concepto entre los periodos demandados.
- b. Niega tener responsabilidad solidaria en las prestaciones laborales demandadas.

Reconoce que existió una relación comercial con la empresa de CPS FIRST SECURITY la cual se encuentra acotada a los meses de diciembre del año 2016 terminando definitivamente el día 11 de mayo del año 2020.

Responsabilidad Subsidiaria y no Solidaria.

De conformidad a los documentos ya acompañados en la presente causa y que se acompañaran en la etapa correspondiente. Así las cosas, podemos señalar y recalcar que durante toda la vigencia de la relación comercial entre Farmacias Ahumada S.A y



CPS FIRST SECURITY se ejerció permanentemente el derecho de información y retención y pago por subrogación.

Eventualmente si este Tribunal considera que se le adeuda algún concepto al demandante, Farmacias Ahumada. S.A deberá responder de manera subsidiaria y no solidaria toda vez que ejerció permanentemente el derecho de información y retención.

Sin perjuicio de las afirmaciones recién vertidas su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente.

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto solicito a este Tribunal tener por contestada la demanda interpuesta por Ricardo Rojas Saa, rechazarla con expresa condena en costas.

SEXTO: Que, en esta audiencia única, las partes rechazan el llamado a conciliación y las bases propuestas por el Tribunal, razón por la cual se procede a establecer los hechos no controvertidos los siguientes:

Hechos no controvertidos;

1. Que el actor ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada principal con fecha 01 de marzo de 2018 y hasta el 10 de mayo de 2020, oportunidad en que se puso término por la demandada principal invocando la causal del artículo 159 n° 5 del Código del Trabajo. Que la comunicación cumplió con todas las formalidades legales y fue remitida al actor con fecha 8 de abril de 2020.

2. Que el actor prestó estos servicios en régimen de subcontratación para la demandada Farmacias Ahumada S.A.

Por su parte se fijaron los siguientes hechos a probar;

1. Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada por la demandada principal para poner término al vínculo que la ligaba con el trabajador, hechos y circunstancias que la constituirían.

2. Monto de la remuneración pactada, rubros que la componen y efectivamente percibida por el actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

3. Efectividad de adeudarse los diez días trabajados correspondientes al mes de mayo de 2020.

4. Efectividad de haberse utilizado y/o pagado el concepto de Feriado Legal reclamado, en la afirmativa de aquello, oportunidad y uso del mismo; o por el contrario, monto adeudado por este concepto.

5. Monto del Feriado Proporcional adeudado.

6. Si la demandada Farmacias Ahumada S.A., ejerció el derecho de información y de retención alegado.

SEPTIMO: Que, la demandante incorpora la siguiente prueba;



PRUEBA DOCUMENTAL: La parte demandante ofrece y rinde los siguientes documentos:

1. Carta de despido de fecha 09 de abril del año 2020.
2. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2018.
3. Anexo de contrato N° 3 de fecha 01 de abril de 2018.
4. Anexo de contrato de trabajo n°4 de fecha 01 de junio del año 2018.
5. Liquidación de remuneraciones de los meses de diciembre de 2019, y febrero, marzo y abril del año 2020.

PRUEBA CONFESIONAL:

Se deja la constancia que la absolución de posiciones se ha realizado mediante el sistema de videoconferencia y la identidad del absolvente fue verificada por el Tribunal mediante el cotejo de la información aportada con anterioridad por las partes y de la exhibición de la cédula de identidad realizada por el propio absolvente en audiencia, no existiendo objeción alguna respecto de la identidad de éste, según consta en el registro de audio.

Además, se deja constancia que el absolvente exhibe en cámara el lugar donde se encuentra, verificándose que está solo al momento de rendir su declaración.

- Previo juramento de rigor, absuelve posiciones;

1. **PATRICIO RODRÍGUEZ SEVILLA**, Cédula de Identidad N° 14.118.129-7, representante legal de la demandada principal C.P.S & First Security S.A., con domicilio laboral en Arlegui 646, oficina 301, Viña del Mar, quien indicó que su cargo en la empresa es de subgerente de recursos humanos, no recuerda conocer al actor.

El contrato de Trabajo era por obra o faena le parece que se suscribió en marzo del 2018, no tiene claridad respecto del número de contratos.

Es frecuente este tipo de contratación por obra o faena.

No recuerda respecto del finiquito, sabe que se le pago las remuneraciones de mes de mayo, tomo un periodo completo de feriado legal, se le adeudan 17,88 días entre feriado legal y proporcional, se tomó 15 días.

El impacto del término de la obra fue muy fuerte para la empresa y no tenía posibilidad de relocalización en otra obra.

Por su parte, **la demandada principal**, incorpora la siguiente prueba documental;

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 1 de marzo del año 2018.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de junio de 2018.
3. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 21 de enero del año 2020.



EGTDSMHCDJ

4. Carta de término de servicios de fecha 8 de abril de 2020 enviada por Farmacias Ahumada S.A. a CPS & FIRST SECURITY S.A.

5. Carta de despido del trabajador de fecha 9 de abril del año 2020 dirigida a Sebastián Ricardo Rojas Saa, junto con el comprobante de envío por Correos Chile al domicilio del trabajador y el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo realizado en la página web de la Dirección del Trabajo, ambos comprobantes de fecha 9 de abril del año 2020.

6. Comprobante de vacaciones firmado por el trabajador que certifica el uso de feriado por parte del demandante por el período comprendido entre el 10 de julio de 2019 y el 31 de julio de 2019.

7. Liquidación de remuneraciones firmadas por el trabajador del mes de febrero, marzo, y abril del año 2020, y la liquidación de remuneración del demandante del mes de mayo de 2020, junto con el comprobante de pago realizado por CPS & FIRST SECURITY S.A., con fecha 3 de junio de 2020 a la cuenta corriente del Banco BCI-TBANC-NOVA N°000014674718 del demandante, por la suma de \$250.261.-

Finalmente ofrece e incorpora su prueba la **demandada solidaria**, quien ofrece:

PRUEBA DOCUMENTAL: La parte demandada solidaria ofrece y rinde los siguientes documentos:

1. Término y Finiquito de común acuerdo entre First Security S.A. y Farmacias Ahumada S.A., de fecha 8 de junio del año 2020.

2. Carta de término de prestación de servicios de vigilancia en los Locales de Farmacias Ahumada, de fecha 8 de abril del año 2020.

3. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de marzo del año 2018.

4. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de abril del año 2018.

5. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de mayo del año 2018.

6. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de junio del año 2018.

7. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de julio del año 2018.

8. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de agosto del año 2018.

9. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de septiembre del año 2018.



10. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de octubre del año 2018.
11. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de noviembre del año 2018.
12. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de diciembre del año 2018.
13. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de enero del año 2019.
14. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de febrero del año 2019.
15. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de marzo del año 2019.
16. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de abril del año 2019.
17. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de mayo del año 2019.
18. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de junio del año 2019.
19. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de julio del año 2019.
20. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de agosto del año 2019.
21. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de septiembre del año 2019.
22. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de octubre del año 2019.
23. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de noviembre del año 2019.
24. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de diciembre del año 2019.
25. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de enero del año 2020.
26. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de febrero del año 2020.



27. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de marzo del año 2020.

28. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de abril del año 2020.

29. F-30; Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del mes de mayo del año 2020

PRUEBA TESTIMONIAL: Se deja la constancia que la declaración de la testigo se ha realizado mediante el sistema de videoconferencia y la identidad de la misma fue verificada por el Tribunal mediante el cotejo de la información aportada con anterioridad por las partes y de la exhibición de la cédula de identidad realizada por la propia testigo en audiencia, no existiendo objeción alguna respecto de la identidad de ésta, según consta en el registro de audio.

- Además, se deja constancia que el testigo exhibe en cámara el lugar donde se encuentra, verificándose que está solo al momento de rendir su declaración.

1. **FLOR ADRIANA PONCE PONCE**, Cédula de Identidad N° 16.548.133-K; analista de prevención de pérdidas en Farmacias Ahumada, con domicilio laboral en Avenida Los Jardines 972, Huechuraba, quién previamente juramentada indicó que trabaja para Farmacias Ahumadas y que su cargo es de analista de prevención de pérdidas. Explica que trabajaron con First Security y mantenía un contacto permanente, respecto de turno y los respectivos certificados.

Se pagaba con 5 días de desfase de los servicios prestados y antes de pagar recibía los F30 y F30-1 del mes anterior.

Luego del pago First Security emitía la correspondiente factura

A la consulta del Tribunal; explica que no tenían acceso a los contratos de la demandada principal con sus trabajadores, ya que ellos solo contrataban horas y ella todos los meses debía chequear quienes habían asistido conforme la información entregada por First y de las farmacias.

OCTAVO: En consecuencia, en atención al mérito de la prueba rendida y en particular la documental incorporada por ambas partes, adicional a los hechos no controvertidos se tienen por acreditados los siguientes hechos;

a) Que la remuneración del actor conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$ 562.104.

Esto resulto acreditado con las liquidaciones de sueldo incorporadas por la demandada principal, correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril del 2020, atendido que el sueldo del actor era variable, y el promedio de su tres últimas remuneraciones considerando el sueldo base, gratificación, bono estructura antigua, colación, movilización y la asignación de seguridad variable nos dan el monto ya consignado.



b) Que el demandado principal pago la remuneración correspondiente a los 10 días trabajados del mes de mayo del 2020.

En efecto con el mérito de la prueba documental incorporada en particular el comprobante de transferencia por la suma de \$250.262 del Banco BCI de fecha 3 de junio del presente año a la cuenta del actor, sumado a la correspondiente liquidación de sueldo del mes de mayo del 2020, de manera tal que resulto suficientemente acreditado que se pagó al actor los días trabajados incluso en un monto mayor a lo demandado, razón por lo cual se rechazara el cobro de esta prestación.

c) Que se le adeuda al actor el feriado legal reclamado, correspondiente a 15 días hábiles y el feriado proporcional correspondiente a 3 días, lo que equivale a \$449.683

Que esto fue reconocido por el propio representante de la demandada principal al absolver posiciones, al indicar que el actor había hecho uso sólo de su feriado legal correspondiente a la primera anualidad 2018-2019, así da cuenta además el correspondiente certificado incorporado.

Por lo que efectuado los cálculos previstos en el artículo 73 del Código del trabajo, el feriado legal adeudado equivale a 21 días calendarios y el feriado proporcional a 3, lo que totaliza 23 días, los que calculados de conformidad a la remuneración establecida previamente conforme el mandato del artículo 71 del mismo cuerpo legal equivale a \$449.683.

d) Que la demandada Farmacia Ahumada, ejerció mientras el actor prestaba servicios para esta en régimen de subcontratación el derecho a información alegado.

Aquello resulto acreditado con los correspondientes certificados de cumplimiento de obligaciones laborales incorporado por dicha demandada sumado a la testimonial rendida consistente en la declaración de rendida por doña Flor Ponce, quien refiere que solo pagaban las facturas acreditada por la demandada principal el cumplimiento de las obligaciones laborales.

NOVENO: Que, en consecuencia, el objeto del juicio es determinar el carácter injustificado del despido y aquello dependerá en definitiva de la interpretación que se haga de la modalidad o naturaleza de la contratación.

DECIMO: Por lo que procede preguntarse, respecto de la naturaleza del referido contrato, que nace originalmente como un contrato a plazo y se pretende mutar luego mediante un anexo a por obra o faena, asociado a la vigencia del contrato comercial del demandado principal con la demandada Farmacias Ahumadas y que precisamente fundamenta el régimen de subcontratación en que prestaba servicios el actor. Sin embargo, en opinión de este Juez, el referido anexo no permite configurar el contrato de trabajo en la modalidad alegada esto es por obra o faena.



Que la existencia de un contrato precario, como los de plazo fijo o por obra o faena, constituyen una excepción a la regla general de contratación que está dada por un contrato a plazo indefinido. Por esta razón, la interpretación de los requisitos para que legalmente sean procedentes estos contratos debe ser estricta y teniendo como haz interpretativo los principios fundantes del derecho laboral, en primer lugar, el carácter tuitivo o protector del mismo, en segundo lugar, el principio de continuidad laboral.

En este orden de ideas, respecto de la naturaleza del contrato de trabajo según su duración, esta puede ser indefinida, a plazo, o por obra o faena y es una mención obligatoria que este contrato debe incluir conforme lo establecido en el artículo 10 número 6 del Código del Trabajo.

Hay que tener también presente que, para que un contrato sea por obra o faena no basta con que así se señale por las partes, sino que existen una serie de requisitos que se han reiterado por la jurisprudencia así como por la Dirección del Trabajo, siendo los siguientes: a) existencia de una obra o faena específicamente determinada en el contrato, a la cual se adscribe la prestación de los servicios del trabajador; b) que la prestación de los servicios de que se trata no sean de una duración indefinida en el tiempo, agrega la doctrina no que la obra no puede exceder del plazo de un año; c) que los contratantes convengan de modo expreso cuándo debe entenderse que ha concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.

En efecto ha señalado la Inspección del Trabajo que “Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.”

Por su parte la Excelentísima Corte Suprema conociendo de un recurso de unificación, ha señalado;

“Octavo: Que, el contrato por obra o faena se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia o intrínseca, tiene el carácter de transitorio o temporal, esto es, son obras o servicios en que es posible reconocer un principio y un fin, el que viene dado por la conclusión, debidamente explicitada en el contrato, de la obra que se ejecuta o del servicio que se presta.

Por su parte, la causal contemplada en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, supone, implícitamente, una temporalidad en la prestación de tales servicios.

Noveno: Que, en lo relativo al tiempo, nuestro ordenamiento jurídico reconoce sólo dos clases de contrato de trabajo, aquellos de duración determinada -en que pueden ser subsumidos los contratos a plazo y por obra o faena- y los de duración indeterminada o indefinidos. Los primeros son de carácter excepcional y así fluye de la regulación restrictiva que se contiene en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo -respecto de los contratos a plazo- que, consecuente con ello, privilegia el imperio de la regla general en la materia, que no es otra que la naturaleza indefinida de los contratos. En efecto, de acuerdo a lo establecido en dicha disposición, el legislador laboral sólo permite los contratos sujetos a esa modalidad, por un plazo no mayor a un año, a lo que se une la



transformación, por el solo ministerio de la ley, del contrato a plazo en indefinido, ante la segunda renovación del mismo o, incluso, la presunción legal de contrato indefinido frente a servicios discontinuos prestados durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación. Por lo tanto, las convenciones que no precisen en forma previa y determinada su duración, serán siempre de naturaleza indefinida, lo cual no es sino reflejo del principio de continuidad inherente en las relaciones laborales, sustentada en las razones de cautela y protección de los derechos de los trabajadores, que, de otra forma, se verían conculcados.”¹

En similar sentido se pronuncia la Excma. Corte Suprema, en la sentencia citada por la demandante; la que en lo relevante indica: “Octavo: Que. las reflexiones anteriores permiten concluir que los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal prevista en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, deben ser necesariamente transitorios o de limitada duración -no indefinidos- de suerte que en caso de extenderse en el tiempo, es posible presumir la existencia de. o conversión en. un contrato de duración indefinida, cuya terminación está sujeta al sistema de justificación contemplado en la ley Dicha conclusión, implica dar el verdadero alcance a los contratos por obra o faena, ajustándolos al espíritu del legislador laboral, que los previó en forma excepcional y evitar que éstos puedan ser utilizados para eludir las indemnizaciones previstas para los de duración indefinida, por la vía de invocar la autonomía de la voluntad o la temporalidad que pueda afectar al empleador en sus vinculaciones con terceros, desde que con ello se estaría permitiendo la renuncia a derechos que son irrenunciables.

Noveno: Que, en la misma línea de lo anterior, al someter la duración de un contrato de trabajo a la permanencia de la convención civil que el empleador mantiene con un tercero -cualquiera sea la extensión del mismo- como ocurre con el caso de la "concesión" a que se refieren estos autos y la sentencia de contraste, en el fondo se está sujetando el contrato a una condición resolutoria, lo cual, según advierten algunos autores, traslada "el nesgo de empresa" al trabajador, "convirtiéndolo en una especie de socio, pero sin los derechos propios de tal calidad", desde que en realidad son trabajadores subordinados, sin injerencia en la gestión empresarial. (Gamonal, Manual del Contrato de Trabajo. Abeledo Perrot. 2012. pág. 48).”²

No podemos sino compartir la interpretación de nuestro máximo Tribunal, teniendo en consideración que la tesis propuesta por la demandada principal, en definitiva busca transferir los riesgos de su actividad comercial al actor, privándoles de las indemnizaciones legales tarifadas según antigüedad por el término de su contrato.

Por lo que la redacción del contrato de trabajo, al proponerlo como un contrato por obra o faena sujeto a la condición de la permanencia de la relación comercial del empleador con un tercero, no pudo ser considerada válida, ya que la indemnización por años de servicios es un mínimo legal no disponible por las partes, ya que constituye en un derecho irrenunciable, por lo que deberá entenderse para todos los efectos que el contrato de trabajo es indefinido, acogándose en consecuencia la indemnización por años de servicios reclamada y entendiéndose en consecuencia la causal de despido invocada del

¹ Causa Rol 4656-2014 de fecha 29/12/14

² Rol N°4.061-2014 de fecha 18 de noviembre del 2014



causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo como injustificada ordenándose en consecuencia el recargo legal.

UNDECIMO: Que, en cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, habiendo resultado un hecho pacífico que se le comunicó el término del contrato al actor, con la antelación requerida por el legislador, esta alegación será rechazada.

DECIMO SEGUNDO: Que en lo relativo a la solidaridad o subsidiariedad pretendida por el actor respecto de la empresa principal Farmacias Ahumada S.A., corresponde tener presente que el artículo 183-A del Código del Trabajo establece en la primera parte de su inciso primero que “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél 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 (...)”. Así, conforme a los hechos no controvertidos establecidos, ha resultado acreditado que el demandante laboraba en régimen de subcontratación, para su empleador FIRST SECURITY S.A, quien se encargaba de ejecutar servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para FARMACIAS AHUMADAS S.A., en cuyas dependencias se desarrollan los servicios contratados.

De tal modo, que acreditado que fuera lo anterior, tocaba a esta demandada acreditar los presupuestos para determinar la naturaleza de su responsabilidad, y tal como resultado establecido en el considerando OCTAVO, aquella ejerció el derecho de información alegado, procede limitar su responsabilidad conforme lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del ramo, en el sentido que la empresa principal será SUBCIDIARIAMENTE responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

DECIMO TERCERO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

DECIMO CUARTO: Costas, que no habiendo sido vencida totalmente las demandadas, no se les condenará en costas,

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 160 a 168, 446 a 462 del Código del Trabajo y 1.698 del Código Civil, SE DECLARA:

I.- Que SE ACOGE la demanda interpuesta por SEBASTIÁN RICARDO ROJAS SAA en contra de su ex empleado C.P.S & FIRST SECURITY S.A, Rut 99.528.470-7; y SUBCIDIARIAMENTE en contra de FARMACIAS AHUMADA S.A., rut 93.767.000-1, declarando que el despido del demandante fundado en la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, resulta injustificado y en consecuencia se les condena al pago de las siguientes prestaciones

a) Indemnización por años de servicios (dos años) \$1.124.208.



b) Incremento del 50% respecto de la indemnización por años de servicio: **\$562.104.-**

c.)-Feriado legal y proporcional por \$449.683.

II.- Que se rechaza el pago de las siguientes prestaciones reclamadas; indemnización sustitutiva de aviso previo y el pago de los días trabajados en el mes de mayo del 2020, por haberse acreditado la impertinencia de las mismas.

III.- Las sumas se pagarán reajustadas y generarán luego de actualizadas los intereses que procedan conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que NO se condena en costas a las demandadas, atendido que no resultaron totalmente vencidas.

Archívese en su oportunidad.

RUC 20-4-0277268-K

RIT M-621-2020

Dictada por don **Eduardo Alfonso Saldivia Saa**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



EGTDSMHCDJ

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>