

En Quilpué, a veinticinco de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, ante este Primer Juzgado de Letras de Quilpué, comparece don Pablo Ríos Muñoz, abogado, domiciliado en calle Paicavi 375 piso 1, Concepción, en representación de don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, quien viene en deducir denuncia tutelar de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido, y en subsidio, demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones en contra de la empresa Sociedad Comercial e Industrial AUDEL Ltda., del giro servicios industriales, representada para los efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don Rodolfo Mies Moreno o por quien haga las veces de tal, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en El Esfuerzo Numero 440, Barrio Industrial el Belloto, Comuna de Quilpué, y solidariamente o de manera subsidiaria en contra de Generadora Metropolitana SpA, del giro de su denominación, representada para los efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don Jerome Francois Cadeot, o por quien haga las veces de tal, conforme al artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Jorge Hirmas Numero 2964, comuna de Renca.

Funda su denuncia en que su representado con fecha 01 de agosto de 2019 ingresó a trabajar, con el cargo de soldador calificado, para la demandada Sociedad Comercial Auel Limitada en la planta Nueva Renca de propiedad de la empresa Generadora Metropolitana SpA, empresa mandante para todos los efectos legales. La remuneración ascendía a la suma mensual de \$3.600.000 pesos, más un bono de producción por la suma de \$600.000 pesos y un bono de movilización por la suma de \$150.000. En razón de tener la especialidad de soldador calificado, este pactó su trabajo en la modalidad "por obra o faena" y que, para los efectos de contrato, correspondía a la soldadura de 27 uniones de cañerías en su calidad de soldador. En definitiva, el contrato de trabajo era por obra o faena, estando pronosticado dicho trabajo para concluir en 30 días. Su jornada de trabajo era de 45 horas semanales, de lunes a viernes. Sin perjuicio de la jornada antes referida, a su representado jamás se le respetó su horario de trabajo, debiendo trabajar en jornadas de lunes a sábado, de las 08 horas a las 20 horas. Todo ello según se acreditará mediante el libro de asistencia, en el cual consta la su concurrencia durante todos los días que trabajó para la demandada principal. Que, a los días de comenzado el trabajo, se llama a su representado a la oficina que contaba la empresa dentro de las dependencias de Generadora Metropolitana SpA., en la planta Nueva Renca, y se le entrega un contrato de trabajo, el cual se le manifiesta imperativamente que debe firmarlo. Revisado el contrato, este hace presente que la remuneración que figura en el contrato es un monto inferior al pactado, expresándose en este que la remuneración será por la suma de \$2.400.000.- pesos mensuales, no incluyendo bono alguno de ningún tipo, ante lo cual la empresa irrisoriamente le informa al trabajador que es solo por un tema de impuestos, pero que le pagarán el monto pactado con todas las prestaciones



mencionadas. Así las cosas, su representado firmó el contrato de trabajo por \$2.400.000.-, sabiendo que en definitiva la remuneración, conforme a lo pactado verbalmente, ascendía \$3.600.000.- mensuales, más un bono de \$600.000 por producción y un bono de movilización por la suma de \$150.000.- Hace presente que nunca se le hizo entrega de su contrato de trabajo, toda vez que luego de ser firmado, todas las copias del contrato quedaron en poder de los dependientes de la demandada. Posterior a esto, el día 11 de agosto del año en curso, se le informa a su representado junto con todos sus compañeros de trabajo, que se había ampliado la cantidad de trabajo, debiendo realizar el doble de uniones en el mismo periodo de tiempo, esto significa que de 27 uniones que debían soldar en 30 días, ahora tenían que realizar 59 Uniones, sin embargo su remuneración seguiría siendo la misma que la pactada. Ante esto su representado en medio de la noche y junto a sus colegas, según se acreditara en la etapa procesal correspondiente, mediante la exhibición de videos que tomaron en ese acto, le informan a la jefatura que ellos no realizaran el doble del trabajo por la misma remuneración, ante lo cual el encargado de la empresa Sr. Carlos Campos, en ese acto los despide a todos incluido a su representado, expulsándolos de la planta pasados las 20 horas, señalándoles que al día siguiente concurrirá el gerente a conversar con ellos para cuadrar sus finiquitos Esa noche, su representado junto a sus colegas, habiendo sido despedido se retiran de la planta y se van a la pensión en la cual se encuentran pernoctando, siendo visitados por los señores Andrés Montesinos y Carlos Campos, ambos dependientes de la empresa, el día 12 de Agosto alrededor de las 18.30 Horas, donde les informan nuevamente que no existirá pago extraordinario alguno, y que si quieren volver pueden hacerlo bajo la condición que deben realizar las 59 uniones, el doble de lo que había sido pactado por la misma remuneración y en el mismo tiempo, ante esto su representado junto a sus colegas le informan, y también se acreditará mediante sendas grabaciones de audio donde se encuentra el encargado de la faena y el supervisor de la misma, que buscaran un arreglo, siendo la respuesta de estas personas que no existirá arreglo alguno y que ya no trabajaran más con la empresa y que concurren al día siguiente a la planta a retirar sus finiquitos. Ocurrido esto, su representado junto a sus colegas despedidos concurren a Carabineros de Chile, con el fin de dejar la constancia correspondiente del despido verbal el día 12 de Agosto del 2019.

Señala que posterior a esto comienzan a ocurrir una serie de hechos que configuran claramente una vulneración grave a sus garantías laborales, al día siguiente, el 13 de Agosto del año en curso y de manera previa a concurrir a retirar sus finiquitos, concurren a la Inspección del Trabajo a dejar constancia del despido verbal, y se dirigen a la planta Nueva Renca, donde según se acreditara mediante fotografía y grabación de video, su representado y sus colegas desvinculados, tenían prohibida la entrada a la faena, figurando sus nombres en una pizarra a la vista de todo el personal de la empresa, hecho del todo atentatorio a la honra de su representado, trabajador con amplia trayectoria como soldador calificado. En el lugar, ingresa en la oficina el encargado de la empresa señor Andrés Montesinos, y su representado junto con sus colegas le solicitan la entrega



del finiquito, ante lo cual les dice que vayan a sus casas que la empresa les enviara el finiquito a sus domicilios, recriminándole su representado y sus colegas la prohibición de ingreso, a lo cual este les responde que eso es decisión de la gerencia de la empresa no de él, en ese momento se le solicita que autorice el ingreso para retirar sus pertenencias personales la cual también se les niega, no pudiendo retirar siquiera sus efectos personales, todo eso también consta en sendos audios y un video que se incorporaran en la etapa procesal correspondiente. No teniendo más opción, su representado viaja a su domicilio, cuando para su gran sorpresa, a los días después de haber sido despedido por la empresa de manera verbal, además de no haber querido entregarles el finiquito cuando fue requerido, y de haberles prohibido el ingreso a la central Nueva Renca, se le remite una carta en la cual se le informa que se puso término a su contrato por la causal del artículo 160 Numero 3 del Código del Trabajo, esto es por no haber asistido su representado a su lugar de trabajo los días 12 y 13 de agosto del año 2019, lo cual claramente es una vulneración grave de sus derechos, pues, como podía asistir a su lugar de trabajo, cuando tenía prohibido el ingreso a la planta, y les fue negado el ingreso a dicho lugar. Ante esto el derecho laboral es claro y el principio de Primacía de la realidad establece, que en derecho laboral priman los hechos por sobre los documentos, y que claramente este es el hecho motivo de la tutela de autos, lo cual es grave, falso y más aún injurioso.

Indica que en cuanto a la nulidad del despido, la demandada sólo pagó las cotizaciones de seguridad social de su representado por los 11 días trabajados, tanto en Isapre, Como en Afp y en la AFC, en razón del sueldo de \$2.400.000.-, sin embargo, el contrato de trabajo era por una remuneración superior, esto es por la suma de \$4.350.000.- mensuales, por lo que existe una diferencia de cotizaciones de seguridad social que no ha sido pagada en las entidades recaudadoras correspondientes. Por otra parte, el despido de es vulneratorio de sus derechos fundamentales por cuanto, el empleador, de mala fe despide verbalmente a su representado el día 11 de agosto de 2019, les prohíbe el ingreso a la planta donde prestaba en funcione, y luego le envía una carta de aviso de despido fundada en la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. En efecto se ha visto lesionada la garantía constitucional del N° 4 del artículo 19 de la constitución, en lo relativo a la honra del trabajador, por cuanto se le despido imputándole la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo en circunstancias que fue la propia empresa que despidió verbalmente a los trabajadores, siendo más grave aún la prohibición de entrada de manera expresa a las faenas, incluyendo el nombre de su representado y sus demás colegas en una pizarra a la vista de todos los dependientes de la demandada haciendo saber de manera expresa su prohibición de ingreso. Que, la empleadora al día de hoy no ha pagado la remuneración de su representado, por lo que se demanda su pago en este acto. Igualmente se hace presente que desde el 01 al 11 de agosto de 2019, considerando el descanso del día domingo 04 y domingo 11 de agosto, su representado trabajo 03 horas extras diarias, lo que hace un total de 27 horas extras durante los 11 días trabajados, por la suma total de \$810.000. En cuanto a la responsabilidad solidaria de la empresa



Generadora Metropolitana SPA, cabe hacer presente que el lugar donde su representado prestaba funciones corresponde a la planta Nueva Renca, de propiedad de la sociedad por acciones antes referidas, y todos los trabajos los ejecutaba su representado para la referida empresa mandante, toda vez que entre ambas demandadas existe un contrato de prestación de servicios en virtud del cual la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel LTDA., prestaba y presta servicios al día de hoy para Generadora Metropolitana SpA, dotando de trabajadores entre los que se encontraba su representado bajo vínculo de subcontratación de la empresa mandante. Que, todo el trabajo que ejecuto su representado lo hizo para beneficio de la referida sociedad por acciones, trabajando en sus instalaciones y en la faena Nueva Renca de propiedad de Generadora Metropolitana SpA. Que, con lo anterior, es claro que el despido es injustificado y además vulneratorio de su derecho a la honra, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, por lo que a su representado se le adeudan las prestaciones.

Manifiesta que, En Virtud de lo expuesto, disposiciones legales referidas, y especialmente lo dispuesto en el artículo 19 Numero 4 de la Constitución Política de la república de Chile; artículo 446, 485 y demás normas pertinente del Código del Trabajo, solicita tener por interpuesta, denuncia tutelar por vulneración de derechos fundamentales con ocasión Despido, Nulidad de Despido y Cobro de Prestaciones en contra de la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., representada para los efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don Rodolfo Mies Moreno o por quien haga las veces de tal, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo y en contra de la empresa Generadora Metropolitana SpA., representada para los efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don Jerome Francois Cadeot, o por quien haga las veces de tal, conforme al artículo 4 del Código del trabajo, todos ya individualizados, someterla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando expresamente que se han vulnerado las garantías fundamentales de su representado con la ocasión de su despido, que este es injustificado, y además nulo, por lo que deberá ser convalidado, que las demandadas son solidariamente responsables o bien subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales para con su representado por existir vínculo de subcontratación, y que las demandadas adeudan a su representado y deben pagarle las siguientes prestaciones: Indemnización prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 sueldos de su representado por la suma de \$47.850.000.- pesos. Sueldo por 11 días trabajados por la suma de \$1.595.000.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$4.350.000.- Indemnización del lucro cesante por la suma de \$2.755.000.- 27 Horas Extraordinarias por la suma de \$810.000.- Diferencia de Cotizaciones de Salud correspondiente al mes de agosto de 2019, por las 27 horas extraordinarias y por la diferencia de la renta real pactada, a razón de \$4.350.000.-, que deberá el demandado enterar directamente en la institución previsional correspondiente a Fonasa. Diferencia de cotizaciones de AFP, del mes de agosto de 2019 por las 27 Horas extraordinarias y por la diferencia de la renta real pactada, a razón de \$4.350.000, que deberá enterar directamente el demandado de autos en la AFP



correspondiente. Diferencia de cotización del Fondo de Cesantía Afc, del mes de agosto de 2019 por las 27 Horas extraordinarias y por la diferencia de la renta real pactada, a razón de \$4.350.000, que deberá enterar directamente el demandado de autos en la Administradora de Fondos de Cesantía AFC CHILE. Todas y cada una de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido de su representado hasta su convalidación a razón de \$4.350.000, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del trabajo Intereses, Reajustes Legales y Costas. O las sumas mayores o menores que el tribunal determine, con costas.

Finalmente, en subsidio, para el caso improbable estime rechazar la denuncia de tutela de derechos fundamentales, y por los mismos argumentos de hecho y de derecho referidos en el cuerpo de la demanda, pide tener por interpuesta demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones en contra de la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda. representada para los efectos del art. 4 del Código del Trabajo por don Rodolfo Mies Moreno o por quien haga las veces de tal, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo, y en contra de la empresa Generadora Metropolitana SpA, representada para los efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don Jerome Francois Cadeot, o por quien haga las veces de tal, conforme al artículo 4 del Código del trabajo, todos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva hacer lugar a ella en todas sus partes, declarando que el despido de su representado ha sido injustificado, nulo, y que además deberá ser convalidado, que las demandadas son solidariamente responsables o bien subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales que corresponden con su representado por existir vínculo de subcontratación, y que las demandadas deben pagar a su cliente las siguientes prestaciones: Sueldo por 11 días trabajados por la suma de \$1.595.000.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$4.350.000.- Indemnización del lucro cesante por la suma de \$2.755.000.-

27 Horas Extraordinarias por la suma de \$810.000.- Diferencia de Cotizaciones de Salud correspondiente al mes de Agosto de 2019, por las 27 horas extraordinarias y por la diferencia de la renta real pactada, a razón de \$4.350.000.-, que deberá el demandado enterar directamente en la institución previsional Correspondiente Fonasa. Diferencia de cotizaciones de AFP, del mes de Agosto de 2019 por las 27 Horas extraordinarias y por la diferencia de la renta real pactada, a razón de \$4.350.000, que deberá enterar directamente el demandado de autos en la AFP correspondiente Diferencia de cotización del Fondo de Cesantía Afc, del mes de agosto de 2019 por las 27 Horas extraordinarias y por la diferencia de la renta real pactada, a razón de \$4.350.000, que deberá enterar directamente el demandado de autos en la Administradora de Fondos de Cesantía AFC Chile. Todas y cada una de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido de su representado hasta su convalidación a razón de \$4.350.000, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo Intereses, Reajustes Legales y Costas. O las sumas mayores o menores que el tribunal determine, con costas."



Segundo: Que, comparece don Eduardo Sanhueza Muñoz, abogado, domiciliado en la ciudad de Quilpué, calle Chacabuco N° 517, en representación de la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., quien viene en contestar la demanda por tutela laboral, despido injustificado, despido nulo y cobro de prestaciones y subsidiariamente por despido injustificado, despido nulo y cobro de prestaciones, solicitando sea ella rechazada en todas sus partes.

Señala que don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, ingresó a prestar servicios para la empresa Sociedad Comercial e industrial Auel Ltda., con fecha 01 de agosto de 2019, ello como soldador, en la faena servicios montaje Codos en Línea del H. P. Superheater y Líneas del R.H. Attemperator Inlett y Ourlet CNR, contrato CR - NG - DT - 876, para desempeñarse en central termoeléctrica Nueva Renca, Santiago, de la Empresa Generadora Metropolitana Spa. La remuneración pactada ascendía a las siguientes cantidades: sueldo base, la cantidad de \$2.000.000. Gratificación conforme el artículo 50 del Código del Trabajo, la suma de \$119.146. Que, el contrato individual de trabajo celebrado con el demandante lo fue por plazo fijo hasta del 22 de agosto de 2019. Con fecha 11 de agosto, la empresa puso término al contrato individual de trabajo del demandante, invocando para ello la causal contemplada por el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo.

Indica el demandante que fue contratado por la empresa demandada, pactándose una remuneración mensual de \$3.600.000 (en otras partes de la demanda señala la suma de \$4.350.000) pesos, además de un bono de producción equivalente a la suma de \$600.000 pesos y que se le devolverían los gastos de peajes y bencina para trasladarse desde su residencia hasta la pensión donde se hospedaría en Santiago, ofreciéndosele el pago de locomoción para trasladarse a su lugar de trabajo en la ciudad de Santiago ascendente a la suma de \$150.000. Esta afirmación no es efectiva ya que el contrato suscrito por el demandante señala en forma expresa y clara que su remuneración sería la suma de \$2.000.000, ello más la gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo. Que, en esta parte, señala el demandante que suscribió el contrato individual de trabajo por la suma de \$2.400.000, en circunstancias que, el contrato fue pactado y expresamente señala que lo fue por la suma de \$2.000.000. Tampoco es efectivo que se haya pactado la suma de \$150.000 por concepto de bono de movilización. Tampoco es efectivo que se haya pactado un bono de producción ascendente a la suma de \$600.000. Señala asimismo que fue contratado mediando un contrato por obra o faena, debiendo realizar 27 soldaduras de uniones de cañerías, lo cual no es efectivo pues el contrato señala expresamente que es un contrato de plazo fijo hasta el día 22 de agosto de 2019. Ninguna de estas afirmaciones son efectivas. En cuanto a la remuneración acordada ésta ascendía a la suma de \$2.000.000, más lo que corresponde por concepto de gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo. Que, por otra parte, señala el demandante que se pactó durante el periodo de duración del contrato una cantidad de uniones de cañerías ascendente a 27 uniones, es decir, que se estableció la cantidad de trabajo que debía realizar, aumentándose a 59 uniones. Que, esto no es efectivo, ya que el contrato individual



de trabajo señaló que se contrataba al demandante como soldador en faenas servicio montaje de codos, ello por 22 días, sin hacer alusión a la cantidad de soldaduras que debía realizar. Ello nunca estuvo en lo acordado por las partes, ya que el contrato individual de trabajo perduraría 22 días fuere cual fuere la cantidad de soldaduras que realizara. No se trató de un contrato por obra específica y determinada como tampoco la remuneración pactada estuvo sujeta a una remuneración por rendimiento. El contrato individual de trabajo señaló las labores para las cuales se contrataba al demandante y la remuneración fija que percibiría por ello sin aludir en parte alguna la cantidad de trabajo que el demandante realizaría. Que, al demandante se le contrató como soldador sujeto a una remuneración fija, no siendo efectivo lo señalado por el demandante. Afirma además el demandante que se pactó un bono ascendente a la suma de \$600.000. Que, ello tampoco es efectivo. en el contrato individual de trabajo nunca se acordó el pago de un bono, ya que, en materia de remuneración, éste, el contrato suscrito por el demandante es claro en el sentido que se acordó una remuneración fija de \$2.000.000, sin que se incluyera además uno bono de producción como el que señala el demandante. Tampoco es efectivo que se haya pactado restituir gastos de bencina, peajes y pasaje al demandante. Que, ello nunca se acordó entre las partes. Señala asimismo que al demandante nunca se le respeto su horario, debiendo trabajar en jornadas de lunes a domingo. Que, lo anterior nuevamente no es efectivo. Que, no es materialmente posible que haya debido trabajar en jornadas de lunes a domingo, ya que entre el día 01 de agosto de 2019 y el día 11 de agosto de 2019 hay solo dos días domingos, y si el demandante hubiere laborado en dichos días domingos, ello sería horas extraordinarias, debiendo la demandada pagarlas, ello son perjuicio de los días de descanso semanal que se pudiere adeudar. Le llama la atención que, si la demandada no le otorgó al demandante un descanso en un día, un domingo, no lo demande a fin de que se le compense en dinero dicho día.

Agrega que en cuanto a la demanda por vulneración de derechos fundamentales. Tratándose de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, el artículo 490 del Código del Trabajo, establece una relevante obligación al momento de efectuarse la denuncia. Que, la denuncia presentada no contuvo, como la norma lo exige, todos los antecedentes en que se funda. El denunciante no acompañó antecedente alguno a la denuncia formulada y sobre la base de los cuales fundara su denuncia, de forma tal que sólo se limitó a señalar conductas que en todo caso, de haber acaecido, ocurrieron con posterioridad al despido. Además, y sin perjuicio de lo señalado precedentemente, cabe señalar que el artículo 493 del Código del Trabajo dispone "cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad." Sin embargo, en atención a que no se acompañó a la denuncia alguna antecedente alguno que sirviera de fundamento a la denuncia, no sólo no se cumple con la obligación que establece el artículo 490 del Código del Trabajo, aún si se aceptara una denuncia



por vulneración de derechos fundamentales en tales términos, no será legalmente posible la aplicación de norma contenida por el artículo 493 del Código del Trabajo, ya que el denunciante al momento de formular su denuncia no acompañó antecedente alguno, no proporcionando con ello indicio alguno.

Añade que conforme lo señala el denunciando, éste fue despedido verbalmente de su trabajo el día 11 de agosto de 2019. Ello es efectivo, y la razón de ello fue que exigió una mayor remuneración por el trabajo encomendado. En este sentido no existe vulneración alguna ya que la misma ley otorga un plazo de tres días para comunicar al trabajador los motivos de su despido. Que, consecuente con la disposición, pesa sobre el empleador dar por escrito la comunicación del término del contrato individual de trabajo, y ello debe hacerse dentro de los tres días siguientes al de la separación del trabajador, con lo cual resulta obvio que una comunicación verbal es legalmente posible, ya que la comunicación por escrito debe darse en forma posterior, ello dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Que, en lo atinente a no haber podido ingresar a faenas, sobre este particular, por la propia afirmación del demandante, éste fue despedido verbalmente el día 11 de agosto de 2019. En tal situación, toda persona que ya no preste servicios para la Empresa Generadora Metropolitana Spa., Planta Renca respecto de la cual la empresa demandada es contratista, no puede ingresar a las dependencias de dicha planta. Esto no obedece a una restricción que tenga la empresa demandada Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., sino de la empresa principal Generadora Metropolitana Spa. Que, de hecho, toda persona que ingresa a las instalaciones de dicha planta, debe registrarse al momento de ingresar, debiendo portar un pase o autorización respectiva. Todo trabajador directo de la empresa principal o de una empresa contratista cuenta con un pase de ingreso, el cual debe exhibir al ingresar a las dependencias de la planta de la empresa principal. Por motivos de seguridad, quien no cuente con un pase o una autorización de ingreso a la planta, no puede entrar en ella. Consecuente con ello, todo trabajador que deje de prestar sus servicios ya no puede ingresar a la planta, de forma tal que al haber puesto término la demandada a al contrato individual de trabajo de don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, el día 11 de agosto de 2019, el día 12 de agosto y días siguientes, ya no pertenecía a la dotación de trabajadores de la empresa demandada Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., y en tal situación le estaba vedado el ingreso a la planta. Que, no resulta extraño, no vulnera derecho fundamental alguno que el demandante haya tenido vedado el día 12 de agosto de 2019 el ingreso a la planta, pues ya no pertenecía a la dotación de la empresa demandada. Que todo término de contrato debe ser informado en forma inmediata a la empresa principal, ello a fin de que elimine del pase de entrada al trabajador del cual se trate, para lo cual bloquea su acceso. Es así que no concurre en la especie vulneración de derecho alguno, vulneración grave alguna a garantías laborales, como lo señala el demandante, ya que éste, al no ser trabajador de la empresa se le haya impedido por parte de la empresa principal el acceso a la planta. Que, por otra parte, y relativo al finiquito, la ley señala el plazo que existe para otorgar un finiquito así como para su pago.



De esta forma resulta legalmente improcedente invocar que el empleador no otorgó el finiquito el día siguiente al del despido, ligando tal hecho a una vulneración de derechos fundamentales, en circunstancias que la ley otorga para ello un plazo de 10 días hábiles contados desde la fecha de término del contrato. Es así que el demandante, ha invocado como conductas vulneratorias el hecho de haber sido despedido a verbalmente; el hecho de no haber permitido la empresa principal el acceso a sus dependencias con posterioridad a su despido y el hecho de no haberse lo otorgado el finiquito al día siguiente del despido, éstas situaciones, en caso alguno conllevan una vulneración a derechos fundamentales. Que, por lo demás, el demandante no indica cual es el derecho o la garantía que se ha vulnerado, teniéndose en claro que no se ha tratado de una vulneración al artículo 2 del Código del Trabajo como tampoco una vulneración a la garantía de indemnidad. De hecho, el demandante no acusa haberse vulnerado el inciso 1° del número 1 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.) Señala sin embargo, haberse vulnerado el número 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, (respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales.) poniendo el acento a una vulneración a su honra, al haber sido despedido verbalmente invocándose una causal errónea; Al haberse impedido su ingreso a faenas a partir del día 12 de agosto de 2019. Que, al día 12 de agosto de 2019, el demandante no era trabajador de la empresa demandada, de forma tal que en tal situación no tenía el libre acceso a las dependencias de la empresa principal. Por otra parte, un despido verbal, invocándose una causal errónea podrá servir de base para una acción por despido injustificado, cuestión que podrá hacer procedente el pago de todo el contrato de plazo fijo celebrado, más en caso alguno puede ser fundamento para una demanda por tutela laboral, demanda respecto de la cual no se acompañó ningún antecedente fundante al momento de su presentación. Tampoco acusa haberse vulnerado el numeral 5 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, (relativo a toda forma de comunicación privada.) Tampoco acusa haberse vulnerado el inciso 1° del numeral 6 de la Constitución Política del Estado, (respecto a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.) Tampoco acusa haberse vulnerado el inciso 1° del numeral 12 de la Constitución Política del Estado, (respecto de la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio) Tampoco acusa haberse vulnerado el numeral 16 de la Constitución Política del Estado (respecto de la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.) Tampoco acusa haberse vulnerado el artículo 2 del Código del Trabajo (respecto a actos de discriminación.) Tampoco acusa haberse vulnerado la garantía de indemnidad. Entonces, ¿cuál es la garantía vulnerada que sirva de fundamento para iniciar una acción de tutela por vulneración de derechos? No basta para ello las palabras, mediante las cuales se puede construir cualquier



imputación. se requiere y pesa sobre quien formula una denuncia por vulneración de derechos fundamentales que señale en forma clara cuál es la garantía vulnerada y acompañar a la denuncia los antecedentes que le sirven de fundamento, situación que no ocurre en la especie, ya que basta con una lectura de la denuncia para observar que se limita a relatar hechos que no sólo señala que ocurrieron con posterioridad al término del contrato, sino que en caso alguno implican una conducta vulneratoria de derechos fundamentales, más aún si se considera que el demandante laboró sólo 11 días en un contrato cuya duración de 22 días. Una vulneración de derechos fundamentales implica conductas graves, las que no se dan en la especie, ya que con ocasión del despido no se vislumbra lesión alguna de derechos.

Manifiesta que al respecto de la demanda por despido injustificado, el demandante don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, fue contratado mediante un contrato de plazo fijo cuyo inicio lo fue el día 01 de agosto de 2019 hasta el día 22 de agosto de 2019. Las labores que debía desempeñar el demandante lo fueron como soldador. Que, el día 11 de agosto de 2019 la empresa resolvió poner término al contrato individual de trabajo del demandante, ello en razón que exigió el pago adicional por las labores que debía desempeñar, señalando que la cantidad de soldaduras conforme a su contrato individual de trabajo era 27 unidades de cañerías y que no realizaría una cantidad mayor. Sobre este particular, nunca se acordó la realización de un determinado número de soldaduras para las labores acordadas, razón ésta que la empresa resolvió poner término al contrato individual de trabajo, circunstancia ésta que comunicó al demandante en forma verbal para posteriormente y dentro del plazo legal enviarle la carta de comunicación del término del contrato. Fue en ese trámite que en lugar de invocar la causal de terminación del contrato individual de trabajo contemplada en el número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el abandono del trabajo en la conducta establecida por la letra b), en lo atinente a la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. Sin embargo, tras informar a la empresa lo acaecido, ésta redactó la carta de comunicación del término de contrato, invocando la causal contemplada por el número 3 de la misma disposición. Se trató de un error que no cambia las cosas, ello en el sentido que nunca las partes acordaron una cantidad determinada de trabajo de soldadura y que el demandante se negó a prestar el servicio convenido señalando que se había acordado 27 unidades de soldaduras, más aún si se considera que el contrato individual de trabajo nunca fue por obra o faena como lo afirma el demandante sino de plazo fijo desde el día 01 agosto de 2019 hasta el día 22 de agosto de 2019, es decir, por 22 días. Que, en tal situación, ante lo acontecido respecto de la carta de comunicación del término de contrato, la empresa no tiene inconveniente en pagar todo el contrato, esto es los 22 días que éste perduraba para el caso de declararse injustificado el despido del cual que objeto el actor. Improcedencia del pago la indemnización sustitutiva del aviso previo. Que, el contrato celebrado por la empresa con don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, el que dio origen a la relación de trabajo comenzó con fecha 01 de agosto de 2019. El citado contrato se pactó



por plazo fijo hasta el día 22 de agosto de 2019, es decir, el contrato sólo perduraba 22 días. Que, la indemnización por falta de aviso previo dice relación con la causal que motiva su término, y para el caso de un contrato de plazo fijo, si el empleador le pone término antes del plazo acordado, no corresponde, no se genera la indemnización que establece el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, sino y en forma excluyente, la eventual indemnización por lucro cesante, lo que equivale al pago, ello como indemnización de todo el tiempo que perduraba el contrato, en este caso, solo hasta el día 22 de agosto de 2019. Que, consecuente con lo anterior, si corresponde el pago del tiempo que perduraba el contrato, no corresponde, ello por ser excluyente, el pago además de la indemnización por falta de aviso previo. En lo atinente a la demanda por despido nulo incoada en lo principal y subsidiariamente. Señala el demandante que al momento de su despido la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda. No se encontraba al día en el pago previsional ante la AFP, Fonasa y AFC. Ello por la remuneración de 11 días del mes de agosto de 2019, todo ello sobre la base de una remuneración de \$4.350.000 mensuales, señalando una suma diferente y mayor a la que en párrafos anteriores de su demanda, expresó. Conforme lo dispone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, que para que el término de un contrato individual de trabajo el empleador debe estar al día en el pago previsional del trabajador del cual se trate, pero le fija un límite, cual es, hasta el último día del mes anterior al del despido. Sin embargo, el demandante ingresó a prestar sus servicios con fecha 01 de agosto de 2019 para terminar el día 11 de agosto 2019, de modo tal que la única remuneración que se dio en la especie fue la del mes de agosto, ya que en el mes de julio no prestó servicio alguno, de modo tal que tampoco se generó remuneración alguna y consecuente con ello no hubo cotización previsional alguna por el mes de julio, que es el mes anterior al mes del despido. Que, por otra parte, el importe previsional que debe retener el empleador de las remuneraciones del trabajador debe enterarlos, pagarlo dentro de los 10 días del mes siguiente al mes en que se devengaron las remuneraciones, en este caso, hasta el día 10 de septiembre de 2019. Que, si hubo horas extraordinarias, el aporte para efectos previsionales se debía enterar por el empleador en los respectivos institutos previsionales igualmente dentro de los diez primeros días del mes de septiembre, con lo cual al 11 de agosto de 2019, fecha de la terminación del contrato, no concurría importe previsional alguno que se encontrara impago por parte del empleador. En efecto, al día 11 de agosto de 2019, no había aún importe previsional alguno que enterar ante los institutos previsionales, es decir, la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., no se encontraba en mora en el pago de dichos importes, ya que es la ley la que establece que el pago de tales importes debe hacerse hasta el día 10 del mes siguiente al mes en que se devengaron las remuneraciones, en este caso, hasta el día 10 de septiembre de 2019. Sobre este particular, la ley señala expresamente el momento de pago de las cotizaciones previsionales. Que, resulta legalmente improcedente que se demande por nulidad de despido respecto de pagos previsionales que el empleador debía enterar en el mes siguiente, esto es, septiembre, desconociéndose con ello el plazo que las normas



JLCDTXQGPM

transcritas establecen en forma clara para el pago de cotizaciones previsionales. Y tampoco es materialmente posible encontrar alguna deuda previsional que se haya originado en el mes anterior al mes del despido, esto es, julio, ya que en dicho mes no hubo relación laboral entre las partes, ya que ésta, la relación de trabajo comenzó en el mes siguiente, esto es, en el mes de agosto. De hecho el demandante liga además su acción de nulidad de despido por 27 horas extraordinarias, ello por la suma de \$810.000, las habría laborado en el mes de agosto de 2019. Para el caso de ser efectivo que haya laborado tales horas, en todo caso el importe previsional respecto de ellas debe pagarse dentro de los diez días del mes de septiembre de 2019, es decir, con posterioridad a la fecha del despido, con lo cual no se da en la especie la sanción legal de nulidad de despido, la que exige que el empleador debe estar al día en el pago previsional hasta el último día del mes anterior al del despido. Por otra parte, la base de cálculo que señala debe aplicarse para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de \$3.600.000, según lo ya señalado no se aviene con la realidad, pues nunca se pactó tal cantidad como sueldo base, siendo la suma real acordada la suma de \$2.000.000. No concurren, en consecuencia, los presupuestos legales exigidos para la procedencia de una acción de nulidad del despido, ya que por una parte no hay, nunca lo hubo un mes anterior al mes del despido, y por otra, al momento del despido, esto es, al día 11 de agosto de 2019, la demandada no tenía ninguna deuda previsional, no estaba en mora en su pago, ya que los importes previsionales que pudieran generarse en el mes de agosto debían enterarse en el mes de septiembre de 2019, ello en tiempo y forma posterior al despido.

Refiere el demandante el pago previsional en AFP, AFC y salud, ello por diferencias que sostiene se habría producido por el monto de la remuneración, las que en una parte de su demanda afirma que ascendía a la suma de \$3.600.000 y en otra a la suma de \$4.350.000, la remuneración pactada en el contrato individual de trabajo ascendió a la suma de \$2.000.000 más la gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo. No existe diferencia alguna, más aún si se considera que el contrato que originalmente fue pactado por 22 días sólo perduró 11 días. Que, en lo atinente a otras afirmaciones hechas por el demandante en lo principal y subsidiariamente. A las afirmaciones hechas y a las cuales ya se ha hecho referencia, haciendo expresa mención a que ellas no son efectivas, el demandante agrega otros comentarios, todos los cuales rechaza. En efecto, continúa don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, señalando que a los días de trabajo se le llamó para suscribir su contrato individual de trabajo. Esto no tiene nada de extraño ni anormal, ya que conforme lo señala el artículo 9 del Código del Trabajo, el empleador tiene la obligación de hacer constar por escrito el contrato individual de trabajo dentro del plazo de 15 días de ingresado el trabajador, de modo tal que si ello fue como lo señala el demandante, ello en el sentido que a los días de haber ingresado a prestar sus servicios se le llamó para suscribir su contrato individual de trabajo, tal circunstancia se alinea con lo que la ley ordena, de modo tal que esta circunstancia se aviene completamente a la normativa vigente. Más adelante en su demanda don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez señala que el



día 11 de agosto se le llamó junto a otros compañeros de trabajo, para informarle que se había ampliado la cantidad de trabajo y que en lugar de tener que hacer 27 uniones de soldadura, debían hacer 59 uniones. Sin embargo, y reiterando lo señalado precedentemente, el contrato individual de trabajo nunca señaló en el contrato individual de trabajo la cantidad de uniones de soldadura que se debía realizar. Nunca se acordó la cantidad de 27 uniones, el contrato no estableció tal cantidad como tampoco una remuneración por rendimiento. Que, al demandante se le contrató como soldador, sin que la prestación de servicios estuviera afecta ni ligada a la cantidad de trabajo que desarrollaría, siendo la obligación de don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, cumplir con su contrato individual de trabajo y dar fiel cumplimiento a las instrucciones que se le impartieran, de modo tal que alegar que se le aumentó la carga de trabajo es una alegación que desconoce los términos de una contratación individual, contratación ésta en que por el hecho de concurrir el elemento subordinación que consagra el artículo 7 del Código del Trabajo conlleva que el trabajador se encuentra en la obligación de desempeñar las labores para las cuales fue contratado, ello en tiempo y forma, debiendo acatar las instrucciones que, el razón del elemento subordinación, se le impartan. Que, de esta forma, no es efectivo que se haya exigido el día 11 de agosto de 2019 al demandante, ampliándose la cantidad de trabajo, pues ello nunca se pactó entre las partes. Tampoco es efectivo que se haya pactado entre las partes el pago de un bono, pago de peajes, bencina o un bono de movilización al demandante. Esto nunca fue pactado en el contrato individual de trabajo suscrito. Sobre la base de lo expuesto precedentemente, solicita no se dé lugar a la demanda interpuesta en todas sus partes, ello por carecer en todo de fundamento.

Finalmente y, en mérito de lo expuesto, artículos 425 y siguientes del Código del Trabajo, y, demás pertinentes, solicita tener por contestada la demanda laboral por tutela laboral, despido injustificado, despido nulo y cobro de prestaciones deducida por Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, en lo principal y en forma subsidiaria, ello en contra de la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., y sobre la base de lo señalado precedentemente, no dar lugar a ella en todas sus partes, todo con costas.

Tercero: Que, comparece don Francisco Javier della Maggiora Martínez, abogado, en representación convencional, de la demandada solidaria o subsidiaria Generadora Metropolitana SpA, ambos con domicilio para estos efectos en calle Isidora Goyenechea N° 3250, piso 10, comuna de Las Condes, Santiago, quien viene en contestar la demanda interpuesta por don Cristián Ricardo Fernández Ibáñez ha demandado a su ex empleador Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada y solidariamente a su representada, Generadora Metropolitana SpA, solicitando el pago de la millonaria suma total de \$57.360.000.-, conforme a las siguientes cantidades y conceptos, todo ello más intereses, reajustes y costas: \$47.850.000.- por concepto de indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo; \$1.595.000.- por concepto de remuneración correspondiente a 11 días trabajados en el mes de agosto de 2019; \$4.350.000.- por concepto de



indemnización sustitutiva del aviso previo; \$2.755.000.- por concepto de indemnización por lucro cesante; \$810.000.- por concepto de horas extraordinarias y; cotizaciones previsionales supuestamente adeudadas y remuneraciones posteriores al despido conforme al artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, a razón de \$4.350.000.- mensuales. Al respecto, conforme a lo establecido por el artículo 452 del Código del Trabajo, solicito tener por contestada la demanda y rechazarla en definitiva en todas sus partes, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone, con expresa condena en costas.

Señala que su representada es una empresa generadora de electricidad, con una capacidad instalada de 750 *Megawatts*, a través de 4 centrales de generación ubicadas en puntos estratégicos del Sistema Eléctrico Nacional. En la Región Metropolitana cuenta con las centrales Nueva Renca y Renca; en la Región de Valparaíso con la central Los Vientos, y en la Región del Biobío con la central Santa Lidia. En este contexto, con fecha 30 de julio de 2019, Generadora Metropolitana suscribió un contrato de prestación de servicios con la empresa Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, a fin de que ésta prestara servicios de "Montaje de codos en línea del H.P superheater y líneas del R.H. attemperator inlet y outlet CNR", en la central Nueva Renca. Según los antecedentes que obran en su poder los cuales fueron proporcionados por la demandada principal-, con fecha 1° de agosto de 2019 la demandada principal y el actor suscribieron un contrato de trabajo por obra o faena, el cual habría concluido el 14 de agosto del mismo año en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, la "No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada (...)" durante los días 12 y 13 de agosto de 2019. No obstante lo anterior y, sirviéndose de un relato confuso, en su demanda el actor sostiene que habría sido despedido verbalmente con fecha 11 de agosto de 2019, lo cual ignoran y, por tanto, rechazan. El demandante también afirma que en los días posteriores a su despido "(...) comienzan a ocurrir una serie de hechos que configuran claramente una vulneración grave a sus garantías laborales", en particular al derecho a la honra, mas no proporciona antecedente alguno que permita dar sustento a sus afirmaciones. Asimismo, de conformidad con las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, la acción de tutela interpuesta por la contraria no corresponde a aquellas respecto de las cuales deba responder la empresa mandante o principal (como es el caso de Generadora Metropolitana). Bajo este mismo razonamiento, tampoco resulta procedente perseguir en estos autos la responsabilidad solidaria de su representada en lo que respecta al pago de una indemnización por concepto de lucro cesante, horas extraordinarias y sanción de nulidad del despido, toda vez que dichos conceptos y prestaciones escapaban de la esfera de control y responsabilidades de Generadora Metropolitana conforme a lo dispuesto en el artículo 183-C del Código del Trabajo. Por lo demás, hace presente que la contraria demanda conjuntamente el pago de una indemnización de perjuicios por concepto de lucro cesante y la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo (ambas improcedentes respecto de su representada), en circunstancias que, tal como



se expondrá, dichas indemnizaciones resultan incompatibles entre sí. Finalmente y, no obstante la improcedencia de las prestaciones demandadas, hace presente que durante el brevísimo tiempo en que el Sr. Fernández prestó servicios en faenas de Generadora Metropolitana, ésta ejerció a cabalidad el deber de información conforme lo establece el artículo 183-C del Código del Trabajo. En consecuencia, en el evento que la demanda fuese acogida en alguna de sus partes, la responsabilidad de Generadora Metropolitana -de existir- no podrá ser solidaria, sino subsidiaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del Trabajo. En consecuencia y, para efectos de lo dispuesto en el artículo 453 N° 1) inciso séptimo del Código del Trabajo, en este acto, niega, rechaza y controvierte en forma expresa todos y cada uno de los hechos y afirmaciones contenidas en la demanda presentada por el actor, de modo tal que sólo corresponderá a este último acreditar la efectividad de sus pretensiones, no pudiendo este tribunal estimarlas -en forma total y tampoco parcial- como tácitamente admitidas.

Indica que tal es la falta de fundamento de la denuncia del actor, que ésta incluso carece de los requisitos fundamentales para su procedencia, cual es el establecido en el artículo 490 del Código del Trabajo: "La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación". Que, la contraria no indica en ninguna sección del libelo cuáles serían los hechos constitutivos de la vulneración alegada. Sólo se ha limitado a relatar conjeturas y alegaciones genéricas basadas en supuestos hechos narrados de forma confusa, los cuales, por lo demás y, según les ha informado la demandada principal, no son efectivos. Que, se habría vulnerado el derecho a la honra del actor en una fecha que, según indica el propio demandante, sería posterior al término de su relación laboral. Estos supuestos hechos -ocurridos, según la demanda, con posterioridad al término de la relación laboral-, además de vagos e imprecisos, no revisten las características y gravedad exigida por el legislador para efectos de configurar una vulneración de derechos fundamentales. Por otro lado, los antecedentes aportados por la contraria, en ningún caso pueden constituir siquiera un indicio de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales. En el improbable evento que determine que la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por el actor fuere procedente, no podrá hacerse efectiva la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, por cuanto no existen indicios suficientes para ello. Pues bien, atendida la falta de fundamento de la denuncia de autos, la carga de la prueba deberá recaer enteramente en la contraria. En consecuencia, no habiendo entregado el actor indicio o antecedente alguno respecto a una supuesta vulneración de sus derechos fundamentales, la denuncia deberá ser rechazada en todas sus partes, con costas.

Agrega que el actor demanda la suma de \$2.755.000.- por concepto de indemnización compensatoria por lucro cesante, equivalente, según indica, a la totalidad de las remuneraciones que le habría correspondido percibir durante toda la



supuesta vigencia de su contrato de trabajo por obra o faena. Que, no resulta procedente que Generadora Metropolitana concorra al eventual pago de la indemnización por lucro cesante reclamada por el actor, la responsabilidad de la empresa principal se encuentra limitada al tiempo o período en el cual el actor efectivamente hubiese prestado servicios en régimen de subcontratación, artículo 183-B del Código del Trabajo. Que, su representada no podrá, bajo circunstancia alguna, ser solidaria ni subsidiariamente responsable de la indemnización por concepto de lucro cesante reclamada en autos, puesto que no le corresponde responder por períodos posteriores a la vigencia del contrato de trabajo del actor, el cual habría concluido, según señala en su libelo, el 11 de agosto de 2019. Que, la responsabilidad que podría caberle a una empresa principal en virtud de las normas de subcontratación no puede extenderse al eventual pago de una indemnización por concepto de lucro cesante, como lo sería el cobro de remuneraciones hasta la supuesta fecha de término de un contrato de trabajo a plazo fijo o por obra o faena. El legislador fue claro al establecer que la responsabilidad de la empresa principal se circunscribe al tiempo en que el trabajador hubiese efectivamente prestado servicios en su obra o faena, quedando limitada dicha responsabilidad ya sea por el cese de funciones, por el término del contrato de trabajo de éste con la empresa contratista o el término del contrato comercial entre la empresa mandante y la contratista. Que, aun en el improbable evento que acceda al pago de la indemnización por concepto de lucro cesante que reclama el actor, dicho concepto no puede ser exigible respecto de su representada, pues se trataría de una prestación que tiene su origen en un período en que el mismo demandante reconoce no haber prestado servicios bajo régimen de subcontratación. Que, la demanda solidaria interpuesta en contra de su representada deberá ser rechazada, con costas, en cuanto tenga por objeto perseguir en contra de ésta el pago de una indemnización jurídicamente improcedente. No obstante que el demandante reconoce haber sido despedido por la causal establecida en el numeral 3 del artículo 160 del Código del Trabajo -encontrándose vigente, según indica la demanda, un contrato de trabajo por obra o faena-, reclama el pago de la indemnización establecida en inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo (indemnización sustitutiva del aviso previo). Que, atendida la naturaleza del contrato de trabajo del demandante, así como también la causal invocada para ponerle término, la pretensión del actor resulta del todo improcedente. En efecto, la indemnización sustitutiva del aviso previo aplica específicamente para el caso en que el empleador ponga término al contrato de trabajo por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, y se establece como una forma de sustituir el aviso de 30 días a que se refiere dicha norma. Pues bien, en el caso de autos el actor indica haber sido despedido por la causal establecida en el numeral 3° del artículo 160 del Código del Trabajo, por lo que no resulta procedente demandar la indemnización sustitutiva del aviso previo en este caso, puesto que no existía la obligación del empleador de dar un aviso de 30 días previo al despido. Hace presente que la demanda es del todo contradictoria, por cuanto no resulta posible solicitar el pago de indemnizaciones compensatorias por un



supuesto lucro cesante y, conjuntamente, el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo. Que, ambas indemnizaciones son absolutamente incompatibles y tienen su origen en el mismo hecho. De esta manera, obtener un pago por ambos conceptos constituiría un enriquecimiento sin causa por parte del actor.

Añade que el actor solicita se condene a su representada a la sanción de nulidad del despido establecida en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, ello con fundamento en que: (I) el pago de su remuneración respecto de los días trabajados en el mes de agosto de 2019 habría sido inferior al acordado con su empleador y; (II) que se encontraría pendiente el pago de 27 horas extraordinarias. Ninguno de los fundamentos antes señalados se condice con la realidad. Que, el demandante indica que habría acordado con su empleador el pago de un sueldo base equivalente a \$3.600.000.-, en circunstancias que, de los antecedentes exhibidos por la demandada principal a su representada, consta que dicho concepto no superaba los \$2.000.000.-. En consecuencia, no es efectivo lo que indica el actor referente a que se encontraría pendiente el pago de una diferencia por concepto del pago de la remuneración correspondiente al mes de agosto de 2019. En lo que respecta a las supuestas horas extraordinarias cuyo pago se reclama, hace presente que, según lo informado por la demandada principal, no resulta efectivo que el actor hubiese trabajado horas extraordinarias siquiera en algún momento de su relación laboral, menos aún la elevada cantidad de 27 horas que indica el libelo. Que, al leer el escrito de demanda le surgen muchas interrogantes, especialmente en los procesos matemáticos que sigue el actor al calcular sus pretensiones. ¿27 horas (a razón de 3 horas por día) corresponde a cantidades aproximadas? ¿Eran o no constantes las supuestas horas extraordinarias que dice haber laborado?, la demanda es evidentemente imprecisa, confusa y ambigua, lo que se traduce en una clara intención de obtener un beneficio pecuniario en base a un hecho inexistente. El actor incluso desconoce dos de los requisitos esenciales que el Código del Trabajo establece para toda demanda, cuáles son, los establecidos en los numerales 4 y 5 del artículo 446. Reitera que la demanda se encuentra muy lejos de ser clara en la forma de determinación de la pretensión del actor en este sentido, generando un evidente estado de confusión. De esta forma, es posible concluir que la demandada principal no adeuda monto alguno al actor por concepto de horas extraordinarias y, por tanto, tampoco debe cotizaciones previsionales por tal concepto. Que, según consta de los antecedentes aportados por la demandada principal, las cotizaciones previsionales del actor se encuentran total e íntegramente pagadas, no siendo efectivas las alegaciones del actor -tanto en relación a la supuesta diferencia reclamada respecto de la remuneración correspondiente al mes de agosto de 2019, y a las horas extraordinarias cuyo pago reclama, deberá rechazarse su demanda. No obstante lo anterior y, aun cuando declarase la procedencia de la nulidad del despido en el caso de marras, hace presente que su aplicación respecto de Generadora Metropolitana resultaría enteramente improcedente, al detentar un claro carácter sancionatorio mas no indemnizatorio. En definitiva, considerando que toda sanción tiene un carácter personalísimo, y que la responsabilidad de la empresa mandante se



encuentra delimitada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 183-B y 183-D del Código del Trabajo, su representada no puede ser solidaria ni subsidiariamente responsable de la sanción de nulidad del despido objeto de estos autos. Asimismo, reitera que, según indica el libelo pretensor, la supuesta deuda previsional que alega el actor se habría originado por existir, según afirma el demandante, determinadas remuneraciones pendientes de pago, ello en virtud de un supuesto acuerdo verbal en el que habría participado el actor con la demandada principal, en el cual habrían acordado una remuneración superior a la pactada por escrito en el contrato de trabajo. Que, de ser efectivo el acuerdo que señala el actor, su representada no habría podido tener conocimiento o control alguno a su respecto, por cuanto dicha información habría escapado de la información que la empresa principal o mandante se encuentra facultada a fiscalizar a sus contratistas y subcontratistas. Que, su representada ejerció oportunamente el derecho de información consagrado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, solicitando a la empresa principal los respectivos certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, los cuales daban cuenta de que la situación previsional del demandante era regular, sin que sea posible exigírsele a Generadora Metropolitana mayores acciones que aquellas expresamente otorgadas por el legislador. Que, por las consideraciones expuestas, no podrá prosperar la acción de nulidad del despido impetrada por la contraria respecto de Generadora Metropolitana, la cual deberá ser rechazada, con costas. En subsidio de todo lo anterior, desde ya hace presente que es política general de Generadora Metropolitana ejercer el derecho de información consagrado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, el cual ha sido ejercido cabal y oportunamente durante todo el periodo en el cual ha existido una relación contractual entre su representada y la demandada principal. Asimismo, cada vez que su representada contrata a un tercero para la ejecución de obras o servicios, se suscribe entre las partes un contrato de prestación de servicios y se ejerce estricta supervigilancia sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores. Así pues, Generadora Metropolitana ejerce a cabalidad todos los derechos y obligaciones contenidos en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, así como también las demás normas complementarias. Así las cosas, durante todo el período en que la demandada principal prestó servicios para su representada, fiscalizó constante y oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dicha empresa para con sus dependientes, incluido el actor. De esta manera, entre otros antecedentes, Generadora Metropolitana solicitó a la demandada principal los respectivos certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, así como también con los certificados de antecedentes laborales y previsionales, según se podrá acreditar en la oportunidad procesal correspondiente. Que, sin perjuicio de la improcedencia de la demanda de autos, hace presente que la base de cálculo utilizada por el demandante para determinar las prestaciones reclamadas se encuentra injustificadamente abultada. El actor señala que su sueldo base ascendía a la suma de \$3.600.000.-, en circunstancias que, según les ha sido informado por la demandada principal, la realidad es que dicho concepto no superaba los



\$2.000.000.- No bastando con lo anterior, el actor pretende abultar su remuneración señalando que además se habría pactado un bono de \$600.000.- por producción y otro de \$150.000.-por movilización. Desde ya impugnan la base de cálculo utilizada por el actor en su demanda y asimismo, hace presente lo siguiente respecto de cada una de las prestaciones reclamadas en estos autos: Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, fijada por el actor en \$47.850.000.- Que, Generadora Metropolitana no puede ser objeto de responsabilidad alguna en lo que respecta a la denuncia de tutela por supuesta vulneración de derechos fundamentales interpuesta por el actor, no existiendo legitimación pasiva a su respecto. Asimismo, reitera que la acción carece de fundamento, no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 490 del código del trabajo y no le es aplicable la reducción probatoria del artículo 493 del mismo cuerpo legal. \$4.350.000.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. Nada se le adeuda al actor por este concepto, por cuanto la indemnización sustitutiva del aviso previo se trata de una indemnización que no resulta aplicable al demandante. Por lo demás, dicha indemnización resulta incompatible con la indemnización por lucro cesante que reclama el actor. Ahora bien, aun en el improbable evento que se ordenase al pago de alguna cantidad por este concepto, el monto señalado no es correcto por cuanto no se aplica el límite de 90 Unidades de Fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo. \$1.595.000.- por concepto de remuneración de 11 días trabajados. Ninguna suma se adeuda al demandante por este concepto. En consecuencia, reitera que la base de cálculo que utiliza el actor en su demanda se encuentra injustificadamente abultada. \$810.000.- por concepto de 27 horas extraordinarias. La demanda es evidentemente imprecisa, confusa y ambigua en lo que respecta a esta prestación, obviándose los requisitos esenciales que el Código del Trabajo establece para toda demanda, cuáles son, los establecidos en los numerales 4 y 5 del artículo 446. Ninguna suma se adeuda al actor por concepto de horas extraordinarias. \$2.755.000.- por concepto de lucro cesante por término anticipado del contrato de trabajo. La indemnización por lucro cesante resulta del todo improcedente respecto de su representada en su calidad de empresa mandante. Que, la demandada principal ha indicado que el despido del trabajador habría sido ajustado a derecho, no resultado procedente el pago de indemnización alguna a su respecto. Diferencias en el pago de cotizaciones de seguridad social en Isapre, AFP y AFC, correspondiente a los días trabajados en el mes de agosto de 2019. Reitera que las referidas prestaciones tienen su fundamento en supuestos incumplimientos laborales que escapan de la esfera de control y fiscalización que la ley otorga y permite a su representada en su calidad de empresa principal o mandante, por lo que no podrá ser condenada al pago de suma alguna en este sentido. Remuneraciones posteriores al despido conforme al artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, a razón de \$4.350.000.- mensuales. Que, la sanción de nulidad del despido resulta enteramente improcedente respecto de una empresa principal y/o mandante, motivo por el cual Generadora Metropolitana no podrá ser condenada al pago de suma alguna por tal concepto Asimismo, reitera que, según los antecedentes proporcionados por la demandada principal, las cotizaciones



previsionales del demandante se encuentran totalmente pagadas de conformidad a la ley.

Afirma que, sin perjuicio de los argumentos expuestos en relación a la ineficacia de la demanda de autos respecto de su representada, reitera que, habiendo ejercido su representada el deber de información del artículo 183-D del Código del Trabajo, en el improbable evento que se establezca alguna responsabilidad en su contra, ésta, a lo más, podría ser subsidiaria y no solidaria, como erróneamente se pretende en la demanda. Por lo tanto, por este acto opone el beneficio de excusión, de manera que sólo podrá hacerse efectiva la responsabilidad de Generadora Metropolitana SpA en la medida que se verifique que la demandada principal no ha dado cumplimiento a lo que eventualmente disponga el tribunal. Es preciso, entonces, que el demandante agote todos los medios de cobro contra su ex empleadora, y sólo ante la insuficiencia en el pago de ésta última, dirija su acción en contra de su representada, caso en el cual su responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el actor hubiere prestado servicios en régimen de subcontratación para Generadora Metropolitana. Por tanto; En mérito de lo expuesto, y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, disposiciones legales citadas y demás aplicables y, por los argumentos de hecho y derecho contenidos en esta contestación: pide que se tenga por contestada la demanda de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales, lucro cesante y cobro prestaciones laborales y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas. En subsidio de lo anterior, pide tener por opuesto el beneficio de excusión.

Finalmente y dentro del plazo que confiere la ley, viene en contestar la demanda subsidiaria por impugnación del despido, lucro cesante, nulidad del despido y cobro de prestaciones interpuesta de manera solidaria en contra de su representada Generadora Metropolitana SpA, por don Cristián Ricardo Fernández Ibáñez, solicitando desde ya su rechazo íntegro y total, con costas. Al respecto, y conforme a lo establecido por el artículo 452 del Código del Trabajo, solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en definitiva y en todas sus partes. Para efectos de economía procesal, solicita se tenga por reproducido, en lo que sea pertinente, lo expuesto en lo principal de esta presentación. Así, en mérito de lo expuesto, y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, disposiciones legales citadas y demás aplicables y, por los argumentos de hecho y derecho contenidos en esta presentación, solicita tener por contestada la demanda subsidiaria de impugnación del despido, lucro cesante, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de su representada, rechazándola en todas sus partes, con expresa condena en costas. En subsidio y para el improbable evento que ordene el pago de una determinada cantidad, pide tener por opuesto el beneficio de excusión.

Cuarto: Que, en audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación, esta no se produce, recibíendose la causa a prueba.



Quinto: Que, en audiencia de juicio oral, la parte demandante rindió las siguientes pruebas.

I.-Documental:

- 1.- Copia de Constancia efectuada ante Carabineros de fecha 12 de agosto de 2019 ante Séptima Comisaría de Renca, ante Juan Gabriel Reyes Delgado, Mayor de Carabineros, Folio Numero 2113/2019.
- 2.- Copia de Constancia efectuada ante la Inspección del Trabajo de fecha 12 de agosto de 2019.
- 3.- Fotografía en que consta la prohibición de ingreso a la planta Nueva Renca que las demandadas efectúan respecto del trabajador demandante y otros trabajadores.

II.-Confesional:

La parte demandante provocó la absolución de posiciones de don Rodolfo Mies Moreno, representante legal de la demandada principal, quien legalmente juramentado, expone:

Interrogado por el abogado de la parte demandante, señala que despidieron a don Christian Fernández el día 11 de agosto. Que el motivo del despido no le consta pero lo que tiene entendido es que un recargo por el monto de las remuneraciones pactadas, exigieron mayores remuneraciones, y que si no se subían las remuneraciones no podían seguir trabajando, y ese fue el motivo. Señala que la forma del despido fue verbal, y que remitieron la carta del despido, según tiene entendido, sin certeza, tres días después, o después del despido. Desconoce la causal del despido. El abogado de la parte demandante le exhibe al absolvente la carta que la demandada acompañó, y el absolvente lee la carta. Preguntado por la razones por la cual indicaron en la carta que el trabajador no habría asistido trabajar los días 12 y 13, cuando fue despedido el día 11, el absolvente responde que fue un error, cree que ahí se equivocaron. Indica que él fue quien firmó la carta, que firma muchas cartas, y que también se puede equivocar, y que efectivamente no corresponde a la realidad, es tal como el abogado señala, el trabajador fue el día 11, fue despedido en forma verbal, y lo que se señala en la carta no corresponde. Preguntado si acaso las remuneraciones del trabajador fueron pagadas, responde que tiene entendido que no han sido pagadas, por cuanto no han ido a retirar el finiquito. Desconoce el detalle del monto, conoce el sueldo pactado, el sueldo base que era de 2 millones más la gratificación legal, pero desconoce si tiene anticipos, si tiene préstamos, o cuál es el monto de descuento de su AFP, de su Isapre, y que el monto pactado por el trabajador es de 2 millones de pesos. El abogado solicita exhibir el documento acompañado por la demandada solidaria, con la liquidación de remuneraciones del trabajador, y va a solicitar que el absolvente la lea. El absolvente lee la liquidación remuneraciones del trabajador. Preguntado el absolvente por la razón por la cual la remuneración pactada con el trabajadora de 2 millones por el mes completo, por qué por un plazo inferior se le pagan 2 millones de pesos, por 13 días trabajados, y no por los 22 que establece el contrato, es decir cuál es la razón por la que se le paga más por menos días, el absolvente responde que sólo puede decir lo que dice la liquidación, que de sueldo



base le pagan 800 y tanto, por gratificación 119, y por bono de producción 1 millón y algo. El abogado solicita que se le exhiba al absolvente el libro de registros de trabajador. El absolvente señala que desconoce si ese documento es copia del libro original, no le consta. Consultado por el horario de trabajo su representado, señala que lo desconoce. El abogado solicita que se le exhibe el contrato de trabajo del trabajador al absolvente, lo cual realiza, y el absolvente le da lectura. Indica que la jornada de trabajo es de 45 horas semanales distribuidas en el siguiente horario: de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas, y de 14:00 a 18:00 horas con una hora de colación. Continúa haciendo lectura del contrato. Preguntado si acaso el contrato a que dio lectura está firmado por el absolvente, responde que sí. Preguntado si acaso se le prohibió el ingreso del trabajador a la empresa nueva Renca, el absolvente responde que nueva Renca prohíbe el ingreso de cualquier personal que no esté laborando efectivamente, y por tanto no pueden ingresar, es correcto que se le prohibió el ingreso el día 12. Preguntado acerca de quien prohibió el ingreso, el absolvente responde que desconoce el procedimiento físico que se produce en ese momento, pero se produce un bloqueo por parte de la mandante cuando se informa que una persona deja de prestar servicios, y el mandante no permite que persona alguna que no esté prestando servicios en la faena, pueda ingresar. Señala que es correcto que el día 12 no estaba prestando servicios el trabajador. Que es efectivo que hubo un error en la carta y que se equivocaron. Que desconoce si la planta tiene un registro de ingresos, y supone que hay guardias en la entrada, pero lo desconoce, pero en general el 90% de las faenas tienen guardias en la portería, pero lo desconoce, no fue a la faena, no ha subido a la faena, pero le parece lógico que exista una guardia y una portería para poder entrar a cualquier faena o instalación. Preguntado si la prohibición de ingresos a la planta fue remitida por ellos, el absolvente responde que lo desconoce, entiende que se le informó al trabajador, pero no sabe si hubo un aviso escrito o verbal, o por algún otro medio. Preguntado si acaso fueron ellos quien en informaron a la planta generadora que el trabajador no podía ingresar a la planta, el absolvente responde que no, desconoce si lo informaron, pero lo que se informa es que dejó de prestar servicios a la empresa.

La parte demandante provocó la absolución de posiciones y a don Jerome Francois Cadeot, representante legal de la demandada solidaria, quien no comparece. La parte demandante solicita apercibimiento.

III.-Testimonial:

La parte demandante se desiste de la prueba testimonial.

IV.-Oficios:

La parte demandante se desiste de los oficios.

V.- Exhibición de documentos:

La demandada principal cumple con la exhibición de documentos, esto es, carta de aviso de despido remitida al demandante, comprobante de envío de la referida carta y aviso del despido efectuado ante la Inspección del Trabajo, registro



de asistencia relativa al trabajador demandante y copia del contrato de trabajo del demandante.

La demandada solidaria, no cumple con la exhibición de documentos, esto es, registro de ingreso del trabajador demandante, a planta nueva renca entre el 01 de agosto de 2019 a 11 de Agosto de 2019, por no existir dicho documento, la parte demandante solicita apercibimiento.

VI.-Otros medios de prueba:

La parte demandante no exhibe video ofrecido en audiencia preparatoria.

Sexto: Que, en audiencia de juicio oral, la parte demandada principal rindió las siguientes pruebas:

I.-Documental:

1.-Contrato individual de trabajo celebrado con fecha 1 de agosto de 2019 entre la empresa demandada Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., y el demandante don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez.

II.-Confesional:

La parte demandada principal provocó la absolución de posiciones de don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, quien no comparece audiencia de juicio, la parte demandada solidaria solicita apercibimiento.

III.-Testimonial:

La parte demandada principal se desiste de la prueba testimonial.

Séptimo: Que, en audiencia de juicio oral, la parte demandada solidaria rindió las siguientes pruebas:

I.-Documental:

1.-Copia de contrato de prestación de servicios suscrito entre o Generadora Metropolitana SPA y Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, de fecha 30 de julio de 2019.

2.-Copia de certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F30-1) emitido por la Dirección del Trabajo respecto de Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, correspondiente al mes de agosto de 2019.

3.-Certificado de antecedentes laborales y previsionales (F30) emitido por la Dirección del Trabajo respecto de Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, correspondiente al mes de octubre de 2019.

4.-Copia de liquidación de remuneración del Sr. Fernández, correspondiente al mes de agosto de 2019.

5.-Copia de Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previred.com correspondiente al demandante, respecto al mes de agosto de 2019.

6.-Copia de carta de aviso de término del contrato de trabajo enviada por Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada al demandante, junto al comprobante de envío y constancia respectiva ante la Dirección del Trabajo.

II.-Confesional:



La parte demandada solidaria provocó la absolución de posiciones de don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez, quien no comparece audiencia de juicio, la parte demandada solidaria solicita apercibimiento.

Octavo: Que, en la oportunidad correspondiente, las partes formularon sus observaciones a la prueba.

Noveno: Que se examinó la totalidad de la prueba conforme a las reglas de la Sana Crítica.

Décimo: Que de la prueba rendida se han podido confirmar parcialmente los hechos a probar fijados en esta causa. En relación a la naturaleza del contrato de trabajo suscrito por las partes, términos del mismo, remuneración, función pactada y jornada pactada, la prueba documental y confesional es conteste. La naturaleza del contrato es laboral, como se desprende del documento no objetado “Contrato individual de trabajo celebrado con fecha 1 de agosto de 2019 entre la empresa demandada Sociedad Comercial e Industrial Auel Ltda., y el demandante don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez”, los términos del mismo también se consignan en el mismo documento, la jornada pactada es “45 horas semanales, distribuidas en el siguiente horario: TURNO A: Lunes a viernes de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 hrs. (con una hora de colación). TURNO B: Lunes a viernes de 20:00 a 01:00 y de 02:00 a 06:00 hrs. (con una hora de colación). Se otorgará un descanso de una hora para colación, el cual no será imputable a la jornada ordinaria de trabajo”, todo lo cual fue además confirmado por el demandado principal en su absolución de posiciones, al dar lectura al contrato de trabajo y ratificar su firma en él.

Undécimo: Que respecto de la remuneración, el contrato de trabajo en su cláusula “Cuarto” estipula que “la empresa pagará al trabajador las siguientes remuneraciones: Sueldo base \$2.000.000.- (dos millones de pesos). Además el empleador pagará anualmente al trabajador el 25% (veinticinco por ciento) de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, ello con un tope de 4,75 ingresos mínimos que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, entendiéndose con ello que para todos los efectos legales queda eximido de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, fuere cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. El presente beneficio lo podrá pagar el empleador dentro del año calendario en 12 cuotas por un valor cada una de 1/12 avo del total”. Por su parte la liquidación de sueldo exhibida en estrados, denominada “Copia de liquidación de remuneración del Sr. Fernández, correspondiente al mes de agosto de 2019”, y a la que también dio lectura el absolvente y demandado principal, señala lo siguiente: “Sueldo del mes: 866,667; Gratificación legal: 119,146; Bono por producción: 1,449,841; Total imponibles: 2,435,654”. Si consideramos que la remuneración pactada en el contrato es de \$2.000.000 (dos millones de pesos) mensuales, como sueldo base, más la



gratificación legal, pero sólo considerando el sueldo base, tenemos que en 30 días, el día equivale a \$66.667 (sesenta y seis mil seiscientos sesenta y siete pesos). Si ahora tenemos en cuenta que el trabajador comenzó a prestar servicios el 1° de agosto de 2019 y fue despedido el 11 de agosto del mismo año, considerando el valor diario de su remuneración base realizado, ésta debiese ser por 11 días, de \$733.334 (setecientos treinta y tres mil trescientos treinta y cuatro pesos). Sin embargo, la liquidación exhibida establece como “días trabajados” el siguiente valor: “13” . Y “días no contratados: 17” . Es cierto que el trabajador, por la prueba rendida, trabajó hasta el día 11 de agosto, y no hasta el 13 como se indica en su liquidación, pero si se multiplica el valor día señalado (esto es \$66.667.-) por trece días, el resultado es \$866.671.-, lo cual coincide con la liquidación con una diferencia marginal de 6 pesos, lo que se debe a la aproximación de los decimales realizada por este magistrado. La operación aritmética realizada da cuenta por tanto que la remuneración pactada es en efecto la que indica su contrato de trabajo, y no la alegada por el trabajador y demandante de autos, ello pese a que el absolvente no pudo dar cuenta de la razón de la diferencia, que este magistrado puede en cambio evidenciar del solo tenor de los documentos exhibidos y de las sencillas operaciones aritméticas realizadas. Por lo demás, el resto de la prueba rendida por el actor en nada aporta o cambia sustancialmente lo expuesto, ni logra acreditar un monto superior como el que alega en su libelo.

Duodécimo: Que respecto del bono por movilización y por producción, no consta en los documentos ni en el resto de la prueba rendida la efectividad de tales conceptos. En efecto, no lo señala el contrato de trabajo ni aparecen de esa forma detallados en la liquidación de sueldo exhibida.

Décimo tercero: Que respecto las horas extraordinarias trabajadas, y teniendo presente lo dispuesto en el considerando “Décimo” de esta sentencia, afirma el actor que trabajó un total de 33 horas extraordinarias. En el turno tipo “A” , la hora de entrada es a las 08:00 horas y de salida es a las 18:00 horas, con una hora de colación. Sin embargo el registro de asistencia del trabajador exhibido en estrados, da cuenta de lo siguiente: no se registran los días 1 y 2 de agosto, tampoco el 11 de agosto; los días 3 a 9 de agosto registra la entrada a las 08:00 horas, y la salida a las 20 horas. El día 10 de agosto sólo registra entrada a las 08:00 horas. De lo anterior se puede inferir claramente, realizando la simple operación aritmética, que cada día registrado, es decir entre el 3 y el 9 de agosto, el actor trabajó dos horas adicionales, por cuanto debía salir a las 18:00 horas, pero registra salida a las 20:00 horas. Del 3 al 9 de agosto hay 7 días, lo que da un total de 14 horas extraordinarias trabajadas. No existen otros antecedentes fidedignos que den cuenta de esta situación, los documentos consistentes en las copias de constancias de carabineros o la foto con el pizarrón con el nombre del actor anotado y con la frase “prohibido el ingreso” no da cuenta las horas extras trabajadas, y tan solo el citado documento lo detalla.



Décimo cuarto: Que se vulneraron los derechos fundamentales del trabajador con ocasión de su despido, en concreto el derecho a la honra, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, y que los indicios de ellos consistieron en la evidente degradación que consiste en ser despedido por faltar al trabajo, que implica un reproche a la responsabilidad del trabajador, por no asistir esos días 12 y 13 de agosto a trabajar, pero en realidad no procedía tal reproche, por cuanto ya había sido despedido con fecha 11 de agosto del mismo año, y tal como lo reconoce el absolvente y demandado principal en estrados, la carta contiene un error, pues la causal de despido que allí aparece no es la correcta. Los hechos que se han tenido como acreditados, configuran una situación más que indiciaria de la vulneración alegada, teniendo principalmente en consideración el escaso tiempo transcurrido entre el despido verbal efectivo, la carta remitida y que el motivo en ellas expresado relata inasistencia a trabajar los días siguientes al despido del trabajador, lo que provoca una denostación al actor, al ser calificado de manera implícita como irresponsable e incumplidor de sus obligaciones laborales, por faltar dos días seguidos a su trabajo, y parece igualmente más gravoso si en realidad las razones del despido fueron otras, como la disconformidad con la remuneración pactada. La afectación psicológica resulta de suyo evidente si se tiene presente que a la injusticia contenida en las razones del despido, se suman las alegaciones remuneracionales y de jornada que realizaba el actor, siendo por ello denostado en su dignidad de trabajador con ocasión de su despido.

Décimo quinto: En cambio, de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, no se pudo establecer la efectividad que el despido del trabajador fue justificado y conforme a la causal invocada en la carta de despido. Siguiendo la jurisprudencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema, en sentencia de fecha 13 de junio de 2016, cita on line CL/JUR/3957/2016, considerando QUINTO, *“En efecto, si las referencias y datos que aporta la denuncia son de tal entidad que permiten al juez desprender indicios y, con ellos, concluir que se produjo una efectiva vulneración de derechos fundamentales, el denunciado tiene la obligación de explicar su proceder y de justificar suficientemente en forma objetiva y razonable las medidas que adoptó y su proporcionalidad, lo que se traduce, como se dijo, en que al denunciante se le facilita o aliviana la prueba”*. La prueba documental exhibida por la demandada principal, consistente en “carta de aviso de despido remitida al demandante” señala que “Por medio de la presente, informamos a ud. Que dejamos de contar con sus servicios hoy 14 de agosto de 2019, de acuerdo al artículo 160 N° 3 DFL N° 1 del Código del Trabajo, esto es no concurrencia a sus labores habituales en Faena Servicios Montaje de Codos en Línea del H.P. Superheather del R.H. Attemperator Inlet y Outlet CNR, en Central Termoeléctrica Nueva Renca, Santiago, los días 12 y 13 de agosto de 2019”, pero de forma contradictoria, el demandado principal en su absolución de posiciones, don Rodolfo Mies Moreno, representante legal de la demandada principal, expresa que “nueva Renca prohíbe el ingreso de cualquier personal que no esté laborando efectivamente, y por tanto no pueden ingresar, es correcto que



se le prohibió el ingreso el día 12. Preguntado acerca de quien prohibió el ingreso, el absolvente responde que desconoce el procedimiento físico que se produce en ese momento, pero se produce un bloqueo por parte de la mandante cuando se informa que una persona deja de prestar servicios, y el mandante no permite que persona alguna que no esté prestando servicios en la faena, pueda ingresar. Señala que es correcto que el día 12 no estaba prestando servicios el trabajador. Que es efectivo que hubo un error en la carta y que se equivocaron. Que desconoce si la planta tiene un registro de ingresos, y supone que hay guardias en la entrada, pero lo desconoce, pero en general el 90% de las faenas tienen guardias en la portería, pero lo desconoce, no fue a la faena, no ha subido a la faena, pero le parece lógico que exista una guardia y una portería para poder entrar a cualquier faena o instalación. Preguntado si la prohibición de ingresos a la planta fue remitida por ellos, el absolvente responde que lo desconoce, entiende que se le informó al trabajador, pero no sabe si hubo un aviso escrito o verbal, o por algún otro medio. Preguntado si acaso fueron ellos quien en informaron a la planta generadora que el trabajador no podía ingresar a la planta, el absolvente responde que no, desconoce si lo informaron, pero lo que se informa es que dejó de prestar servicios a la empresa”. Igualmente el documento exhibido “registro de asistencia relativa al trabajador demandante” registra que la última concurrencia del trabajador fue el día 10 de agosto. Es patente que no siendo correcta la causal de despido invocada en la carta referida, éste se torna inexistente e injustificada por no acreditar los requisitos legales del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Décimo Sexto: El demandado principal no pudo acreditar el pago íntegro de las remuneraciones pactadas y las cotizaciones previsionales, pues tal como se viene razonando en los considerandos anteriores, no se consideran en la liquidación de sueldo exhibida las 14 horas de trabajo extraordinarias que están registradas en el libro de asistencia, por lo que no es capaz de definir de manera clara y por los medios de prueba y documentos que exige nuestra legislación, que se hayan pagado en su integridad las cotizaciones previsionales, y por otra parte el despido aparece claramente como injustificado, toda vez que la carga de expresar las razones del mismo es del empleador, quien expresamente ha reconocido el “error” cometido. Por ello, y teniendo presente que la parte demandada no acreditó haber enterado en las instituciones de previsión social las correspondientes cotizaciones previsionales, de salud y por concepto de seguro de cesantía de la actora, se hará lugar a la acción de nulidad del despido impetrada.

Décimo Séptimo: Se pudo confirmar que la demandada subsidiaria hizo uso de su derecho de información, como se da cuenta en la prueba documental “Copia de contrato de prestación de servicios suscrito entre o Generadora Metropolitana SPA y Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, de fecha 30 de julio de 2019”; “Copia de certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F30-1) emitido por la Dirección del Trabajo respecto de Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, correspondiente al mes de agosto de



2019” y “Certificado de antecedentes laborales y previsionales (F30) emitido por la Dirección del Trabajo respecto de Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, correspondiente al mes de octubre de 2019”. Nuestra jurisprudencia ha determinado que, entre los requisitos que se requieren acreditar para dar cuenta de una relación de subcontratación, se deben satisfacer los siguientes, citando la sentencia de la Excelentísima Corte Suprema de fecha 13 de abril de 2020, cita on line CL/JUR/2298/2020: *“Tercero (sentencia de reemplazo): Que las circunstancias referidas en el motivo anterior configuran el régimen de subcontratación contemplado en el artículo 183 A del Código del Trabajo, pues se constata la existencia de una relación en la que participa una empresa principal que contrata a otra contratista que, en definitiva, es el empleador del trabajador subcontratado; que entre la empresa principal y la contratista existe un acuerdo, que puede ser de carácter civil, mercantil o administrativo, conforme al cual ésta desarrolla para aquélla la obra o servicio que motivó el contrato; que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal, requisito respecto del cual la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 141/5, de 10 de enero de 2007, sostuvo que también concurre cuando los servicios subcontratados se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra, con las particularidades que indica; que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación; que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista; y que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista”*. Todo ello ha sido constatado en la prueba documental allegada a estrados y ya citada. En particular, el documento señalado como “Copia de certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F30-1) emitido por la Dirección del Trabajo respecto de Sociedad Comercial e Industrial Auel Limitada, correspondiente al mes de agosto de 2019” señala que don Cristian Ricardo Fernandez Ibañez se encuentra en la nómina de trabajadores declarados en la certificación, y que la demandada principal no registra deuda previsional, concurriendo de esa forma los requisitos de los artículos 183-C y 183-D del Código del Trabajo, siendo responsable únicamente de manera subsidiaria de aquellas prestaciones laborales y previsionales que afecten al contratista y subcontratista en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan, con la limitante de responder únicamente por el tiempo o período durante el cual el trabajador del contratista o subcontratista prestó servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena, lo que en el caso de marras excluye por ende todos los conceptos que se derivan de la declaración de nulidad del despido, así como la sanción que se desprende del artículo 162 en relación con el artículo 168 letra b), ni del artículo 489 del Código del ramo, por exceder tal límite, y por ser sanciones que deben ser interpretadas de manera restrictiva, tal como lo ha venido sosteniendo nuestra jurisprudencia, en sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 20 de noviembre de 2020, cita on line CL/JUR/147606/2020, que señala en su considerando Décimo que *“Que, efectivamente, una norma que establece una*



sanción de tal entidad, como la señalada en el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos 5 y 7, que por propia naturaleza es de derecho estricto, como toda sanción, su interpretación y aplicación deben ser restrictiva. En consecuencia, las sanciones son de derecho estricto, por lo que sólo pueden aplicarse en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley, sin que pueda extenderse su aplicación por analogía a la empresa principal o mandante, cuyo régimen de responsabilidad está expresamente regulado en los artículos 183 A y siguientes Código del ramo, que se refiere al trabajo en régimen de subcontratación. De esta forma, según las normas sobre subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente en el caso sub lite, subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y su entero en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de las remuneraciones, como también de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con su incremento y la compensación de feriados, las que tienen su origen en el término de la relación laboral y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por término de relación laboral. Cuarto: Que forzoso es concluir, en este escenario, que a la empresa mandante no corresponde aplicarle la sanción del mentado artículo 162, sanción establecida específicamente para el empleador que procede al despido de un trabajador en las condiciones descritas en la misma norma, en razón a que las normas que rigen la subcontratación no la contempló para la empresa mandante o principal. Quinto: Que no obsta a la conclusión anterior la circunstancia que el presupuesto fáctico de la sanción al empleador, se haya producido o pueda producirse durante la vigencia del régimen de subcontratación, en la medida en que ello no altera el carácter especial de esa norma ni los márgenes con que fue acotada. Sin perjuicio de ello, la omisión de la diligencia que se exige a la empresa principal, resulta de algún modo "sancionada" con el agravamiento de su responsabilidad a la de solidaria, efecto éste en el que no puede perderse de vista el hecho de que se hace responsable a un tercero de obligaciones que emanan de una vinculación en la que no ha participado, como es el contrato de trabajo celebrado entre el dependiente y su empleador directo, lo que a todas luces aparece como una situación excepcional en la legislación y, por ello, no es posible extenderla más allá de lo que la propia ley ha determinado". En consecuencia el demandado Generadora Metropolitana SpA, deberá responder únicamente, y de manera subsidiaria, del pago de las remuneraciones del trabajador y su entero en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de las remuneraciones, como también de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, las que tienen su origen en el término de la relación laboral, y así se indicará en la parte resolutive de esta sentencia.

Décimo Octavo: Que conforme lo expuesto, se hará lugar parcialmente a la demanda, por cuanto se ha podido constatar que el despido es injustificado, que no se han pagado en forma íntegra las cotizaciones previsionales y que se ha



producido también una afectación de garantías fundamentales con ocasión del despido, en concreto el derecho a la honra establecido en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República. Que, así las cosas, y conforme dispone el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 162, 163 y 168 del mismo cuerpo legal, corresponde el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo, así como una indemnización por años de servicio. Procede igualmente la aplicación del recargo del 50% respecto de la indemnización por años de servicio, por aplicación del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, pues al ser “errónea” la causal de despido y no corresponder con la realidad, se entiende que en verdad no se ha invocado causa legal para poner fin al contrato, y una indemnización adicional que será valorada prudencialmente por este sentenciador, en la forma que se dirá en lo resolutivo del fallo.

Décimo Noveno: Que se condenará en costas a la demandada principal, por haber sido vencida de conformidad a lo dispuesto en el artículo 459 del Código del Trabajo, y que será regulada en la parte resolutive de esta sentencia.

Y VISTO además lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, normas internacionales pertinentes y los artículos 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 183-A, 183-B, 183-C, 183-D, 453, 454 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I. Que se acoge la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y despido injustificado, interpuesta por don Cristian Ricardo Fernández Ibáñez en contra de la demandada principal Sociedad Comercial e Industrial AUDEL Ltda, y se declara que el despido del que fue objeto el actor con fecha 11 de agosto de 2019, es injustificado y atentatorio de su derecho fundamental a la honra, establecida en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, y consecuentemente, deberá pagar al actor:

a) La suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos) por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) La suma de \$1.000.000.- (un millón de pesos) por concepto de recargo del 50% a la indemnización por años de servicio.

c) La suma de \$12.000.000.- (doce millones de pesos) por indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 meses de remuneración.

d) La suma de \$933.338.- (novecientos treinta y tres mil trescientos treinta y ocho pesos) por concepto de horas extraordinarias.

II. Que se hace lugar a la demanda de nulidad del despido, debiendo la demandada:

a) Pagar a la actora las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido y hasta que convalide el mismo con el pago de las cotizaciones



previsionales y de seguridad social, en los institutos previsionales correspondientes, a razón de \$2.000.000.- mensuales.

b) Pagar a la actora las cotizaciones previsionales adeudadas del mes de agosto por 14 horas extraordinarias a razón de \$2.000.000.-, que deberán enterarse directamente en la institución de salud previsional correspondiente (Isapre o Fonasa), Administradora de Fondos de Pensión y Administradora de Fondo de Cesantía, respectivamente.

III.- Que la demandada Generadora Metropolitana SpA es responsable sólo subsidiariamente, del pago de las remuneraciones del trabajador y su entero en el organismo pertinente, del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas por las horas extraordinarias trabajadas, como también de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, las que tienen su origen en el término de la relación laboral.

IV.- Que el pago de las sumas señaladas deberá hacerse con los **reajustes e intereses** que correspondan de conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.-Que se condena en costas a la demandada principal, la que se regula en la suma de \$1.000.000.- (un millón de pesos).

VI.- Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, **remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo.**

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-29-2019

RUC: 19-4-0225793-0

Dictada por Sergio Andrés Henríquez Galindo, Juez Subrogante del Primer Juzgado de Letras de Quilpué.



JLCDTXQGPM