

Santiago, doce de abril de dos mil veintiuno.

Se complementa acta de audiencia de fecha 22 de marzo de 2021, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT M-2997-2020

RUC 20- 4-0297934-9

M.E.A.P.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, a veintidós de marzo del año dos mil veintiuno.

#### **VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don **Erick Wladimir Cortés Espinoza**, cédula de identidad N°16.235.608-9, con domicilio, para estos efectos, en Tenderini N°85, oficina 68, comuna de Santiago, interponiendo demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de las empresas **BEJOS SPA.**, RUT 76.031.075-1, representada legalmente por don Mauricio Svriz Viale, cédula de identidad N°8.770.751-2, con domicilio para estos efectos en Orella 610, oficina 505, comuna de Antofagasta y, en régimen de subcontratación en contra de **TSK CHILE SPA.**, RUT 76.829.877-7, representada legalmente por don Francisco Vidal Porras, cédula de identidad N°26.328.540-9, ambos con domicilio en Apoquindo N°3001, piso 9, comuna de Las Condes y, como dueña de la obra o faena en subcontratación a **PRIME ENERGIA QUICKSTART SPA.**, RUT 76.452.055-6, representada por don Rodrigo Iván Cienfuegos Pinto, cédula de identidad N°7.024.826-3, ambos con domicilio en Cerro el Plomo 5630, oficina 1402, piso 14, comuna de Las Condes.



Señala que ingresó a prestar servicios en este régimen de subcontratación el día seis de mayo del año 2020 para la demandada BEJOS por encargo de la contratista TSK CHILE SPA que, a su vez, tenía un contrato con la demandante PRIME ENERGIA QUICKSTART SPA.; una última remuneración mensual de \$1.163.440.- y que habría sido despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, en su inciso primero, habiéndosele informado que su labores terminarían el día 31 de agosto del año 2020 con carta fechada al día 31 de julio del año 2020, pero esta carta le habría sido entregada solo el día lunes diez de agosto, por lo tanto, no se cumplen con los 30 días establecidos por la ley respecto de la comunicación efectiva del despido. Señala que después del término de su relación laboral habría notado que no estaban pagadas sus cotizaciones de seguridad social y, en razón de lo anterior, entonces, solicita sean condenadas las demandadas en régimen de subcontratación solidaria subsidiariamente, conforme a lo que corresponda, a pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, feriado proporcional, remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, reajustes, intereses y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que la demandada BEJOS SPA., contesta la demanda en la presenta audiencia reconociendo la existencia de la relación laboral, su fecha de inicio y su fecha de término. Señala que el despido fue informado por carta que fue entregada directamente al trabajador, se controvierte la remuneración del actor, así como su jornada laboral, señala que es efectiva la relación de subcontratación y que le despido se debe a las necesidades de la empresa derivadas del término de la relación a la que dio lugar la mandante TSK CHILE SPA., controvierte el monto del feriado que se adeuda, que sería el único monto a pagar.

**TERCERO:** Que, asimismo, la demandada TSK CHILE SPA contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma. A su respecto, señala que, efectivamente,



existió una relación de subcontratación, también el contrato por encargo de PRIME ENERGIA QUICKSTART SPA., que se puso término al contrato de prestación de servicios con la demandada principal, precisamente por el no cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, lo cual da cuenta que sí es efectivo los derechos de información y retención, lo cual constaría de las variadas comunicaciones a las cuales se exigió a la demandada principal la entrega de dicha documentación. Señala que el despido, y además consta en los correos electrónicos que se hizo efectivo la retención sobre los pagos que correspondían a la demandada principal. Señala que el despido se ejecutó con el aviso previo correspondiente, controvirtiendo el monto del feriado, que en cualquier caso su responsabilidad sería subsidiaria y que la nulidad del despido no concurre respecto de la empresa demandante en relación de subcontratación, toda vez que, sería una sanción que solo resulta aplicable al empleador y no pudiendo extenderse, además, a la empresa principal en una relación de subcontratación toda vez que, implicaría hacer efectiva responsabilidades después del término de la relación.

**CUARTO:** Que la demandada PRIME ENERGIA QUICKSTART SPA., contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma a su respecto, negando la procedencia de las distintas prestaciones, negando la procedencia del feriado, nulidad del despido, indemnización sustitutiva del aviso previo. Señala al efecto que no corresponde, también, la relación de subcontratación, la condena a nulidad del despido, toda vez que, tal como lo argumenta la demandada TSK CHILE SPA., no se puede extender la sanción a supuestos que no están contemplados en la norma, la sanción estaría contemplada para el empleador, por lo tanto, se extendería la responsabilidad de la empresa mandante en relación de subcontratación a periodos donde ésta relación de subcontratación no existiría, por lo tanto, solicita sea rechazada acción.



**QUINTO:** Que en la presente audiencia única, se realizó el correspondiente llamado a conciliación lo cual no se produce, fijándose como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. La existencia de la relación laboral iniciada con fecha seis de mayo del año 2020;
2. Despido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, para hacerse efectivo el día 31 de agosto del año 2020;
3. Existencia de la relación de subcontratación.

Asimismo, se fijaron como hechos controvertidos:

1. Hechos contenidos en la carta de despido y su efectividad;
2. Efectividad de haberse entregado comunicación de despido con 30 días de anticipación al demandante, fecha de entrega de dicha carta;
3. Periodo y monto de feriado que se le adeudan al demandante;
4. Remuneración pactada y efectivamente percibida por el demandante;
5. Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social durante el curso de la relación laboral y de su término, y;
6. Tiempo de vigencia de la relación de subcontratación y ejercicios de derechos de información y retención en lo que hubiese correspondido a las demandadas en régimen de subcontratación.

**SEXTO:** Que, a continuación, conforme al artículo 454 número uno del Código del Trabajo, se ofreció a incorporar la prueba de las partes demandadas.



En cuanto a la demandada principal BEJOS SPA., no incorporó medios de prueba alguno.

En cuanto a la demandada TSK CHILE SPA., incorporó prueba documental:

1. Copia de Contrato de prestación de servicios entre TSK Chile SpA y Bejos SpA suscrito con fecha 10 de junio de 2019 para la realización del proyecto Quickstart–Pajonales 100MW;
2. Copia de documento denominado “TSK Condiciones Generales de Contratación CGC”, de 29 páginas;
3. Copia de notificación de terminación de contrato de prestación de servicios enviada por TSK Chile SpA mediante correo certificado a Bejos SpA relativa a la realización del proyecto Quickstart–Pajonales 100MW, de fecha 16 de noviembre de 2020;
4. Cadena de correos electrónicos entre Alejandro Luis Paillán, Waldemar San Francisco, Diego Horacio Fuenzalida y otros, de fechas 9, 12 y 15 de junio de 2020, con asunto “Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales Mayo 2020 - Bejos SPA”, en los que se solicita información sobre el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de Bejos SpA;
5. Cadena de correos electrónicos entre Alejandro Luis Paillán, Waldemar San Francisco, Diego Horacio Fuenzalida y otros, de fechas 7 y 15 de julio de 2020, con asunto “Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales Junio 2020 - Bejos SPA”, en los que se solicita



- información sobre el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de Bejos SpA;
6. Cadena de correos electrónicos entre Alejandro Luis Paillán, Waldemar San Francisco, Diego Horacio Fuenzalida y otros, de fechas 10, 12, 13 de agosto de 2020, con asunto “Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales Julio 2020 - Bejos SPA”, en los que se solicita información sobre el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de Bejos SpA;
  7. Cadena de correos electrónicos entre Alejandro Luis Paillán, Waldemar San Francisco, Diego Horacio Fuenzalida y otros, de fechas 11 y 15 de septiembre de 2020, con asunto “Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales Agosto 2020 - Bejos SPA”, en los que se solicita información 2 sobre el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de Bejos SpA;
  8. Correo electrónico de fecha 23 de junio de 2020 enviado por Alejandro Luis Paillán a Félix Fernández y otros, cuyo asunto es “Solicitud Retenciones Laborales Bejos SPA Periodo mayo 2020 - Pajonales / Cóndores”;
  9. Correo electrónico de fecha 25 de agosto de 2020 enviado por Alejandro Luis Paillán a Félix Fernández y otros, cuyo asunto es “Solicitud Retenciones Laborales Subcontrato Bejos Spa Periodo Julio 2020 - Faena Pajonales”;
  10. Correo electrónico de fecha 1 de octubre de 2020 enviado por Alejandro Luis Paillán a Félix Fernández y otros, cuyo asunto es “Solicitud



Retenciones Laborales Subcontrato BEJOS Periodo agosto 2020 - Faena Pajonales”;

11. Copia de contrato de trabajo suscrito entre Erick Vladimir Cortés Espinoza y Bejos SpA, con fecha 4 de mayo de 2020;
12. Copia de anexo de contrato de trabajo suscrito entre Erick Vladimir Cortés Espinoza y Bejos SpA, con fecha 4 de mayo de 2020, para el desarrollo del proyecto “Quick Start Project 475 Mw- Chile – Proyecto Pajonales”;
13. Copia de comprobante de liquidación de remuneración Erick Vladimir Cortés Espinoza emitida por la empresa Bejos SpA, correspondiente al mes de junio de 2020;
14. Copia de comprobante de liquidación de remuneración de Erick Vladimir Cortés Espinoza emitida por la empresa Bejos SpA, correspondiente al mes de julio de 2020;
15. Copia de comprobante de liquidación de remuneración de Erick Vladimir Cortés Espinoza emitida por la empresa Bejos SpA, correspondiente al mes de agosto de 2020;
16. Copia de carta de aviso de término de contrato, enviada por Bejos SpA a Erick Vladimir Cortés Espinoza, con fecha 31 de julio de 2020;
17. Borrador de finiquito de fecha 31 de agosto de 2020 para ser suscrito entre Bejos SpA y Erick Vladimir Cortés Espinoza;
18. Copia de certificado de pago de cotizaciones previsionales de Erick Vladimir Cortés Espinoza, correspondiente al periodo comprendido entre



mayo, junio y julio de 2020, extendido por Previred con fecha 2 de febrero de 2021;

19. Copia de Transferencia electrónica realizada a la empresa López S.A, con fecha 30 de diciembre de 2020, por el monto de \$18.627.783.- Junto a la liquidación con el detalle de la deuda respecto de la deuda ante AFP Capital;
20. Copia de Resolución N°4155330 de AFP Capital, de fecha 21 de diciembre de 2020, en la cual se señala que la empresa Bejos Spa, no ha pagado las cotizaciones previsionales de los trabajadores señalados en la nómina adjunta, durante los meses de junio y julio de 2020, cuya nómina señala al Sr. Erick Vladimir Cortés Espinoza;
21. Copia de “Planilla de Pago de Cotizaciones Previsionales detalladas” de AFP Capital donde se señala como beneficiario al Sr. Erick Vladimir Cortés Espinoza, correspondiente a los meses de junio y julio de 2020;
22. Copia de “Planilla de Pago de Cotizaciones Previsionales y depósitos Voluntarios” de AFC Chile, correspondiente a los meses de julio y agosto de 2020, donde se señala al Sr. Erick Vladimir Cortés Espinoza como beneficiario;
23. Copia de “Declaración y pago simultáneo de obligaciones previsionales” de FONASA, correspondiente al mes de agosto de 2020, cuyo anexo señala al Sr. Erick Vladimir Cortés Espinoza como beneficiario.

Luego, la demandada PRIME ENERGIA QUICKSTART SPA no incorporó medios de prueba.



Finalmente se incorporaron los medios de prueba de la parte demandante.

Prueba documental:

1. Finiquito de Trabajo;
2. Certificado de AFP Capital de fecha 01 de octubre de 2020;
3. Certificado de Fonasa afiliación de fecha 01 de octubre de 2020;
4. Certificado de pago de cotizaciones de seguridad social de AFP Capital de fecha 15 de marzo de 2021;
5. Certificado de cotizaciones de Fonasa de fecha 15 de marzo de 2021;
6. Certificado de AFC Chile de fecha 17 de marzo de 2021.

**SÉPTIMO:** Que en la especie, por supuesto, no está controvertida la existencia de la relación laboral, su fecha de inicio, su fecha de término y, en ese sentido, tampoco está controvertido y consta en la carta de despido en donde el trabajador es despedido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Sobre la procedencia del despido no se ha incorporado mayor prueba, al tenor de los hechos contenidos en la carta de despido, que es lo que tenía que comprobar la parte demandada, la carta de aviso del término de la relación laboral señala expresamente que: *“esto se debe a una reestructuración de la empresa, dando cuenta que sus funciones serán absorbidas por otros trabajadores”*. Nada se dice en la carta de despido del término del contrato de prestación de servicios con TSK ni, en general, la relación económica con dicha empresa y el hecho de que se haya retenido dinero, por lo tanto, respecto de la procedencia de la causal de término de la relación laboral, obviamente, no procede la misma, es injustificado el despido que se ha ejecutado y que se hizo efectivo a partir del 31 de agosto del



año 2020 porque los hechos contenidos en la comunicación no han sido probados en la especie, de hecho, la versión de hecho que se da en la contestación de la demanda, por parte de la demandada principal, es distinta de aquella que aparece en la carta de despido.

Luego, el efecto que tiene esto no es mayormente relevante, toda vez que, el trabajador no tenía, al momento del término de la relación laboral, un año de servicio, por lo tanto, no procede la condena a años de servicio y tampoco la condena a recargo legal de la indemnización por años de servicios, que es el principal efecto de la declaración de injustificación del despido, sin perjuicio de que, la declaración en sí misma también es una petición pedida en la demanda, que pide que se declare injustificado el despido, por lo tanto, se accederá a dicha petición.

Luego, se pide en la demanda la condena de indemnización sustitutiva del aviso previo porque no se habría entregado la carta de despido con la anticipación correspondiente, sino que, se habría entregado, para hacerse efectivo el 31 de agosto del año 2020, solo el día diez de agosto. Sobre eso no hay prueba que acredite la fecha de entrega diferente a la que aparece en la carta de despido 31 de julio del año 2020, carta de despido que está firmada por el demandante, por lo tanto, no queda duda de que la carta le fue entregada al actor, de manera personal, como señala en la demanda, sin que, a diferencia de lo que se señala en la demanda, se establezca en la carta de despido ninguna fecha diferente al 31 de julio del año 2020, por lo tanto, la versión de la demanda respecto de que habría quedado registro de que la fecha de entrega es distinta no es cierta.

En razón de lo anterior, el Tribunal contando con una carta de despido que está fechada y que está firmada por el trabajador, que no ha sido objetada, que la firma no ha sido discutida en cuanto a su veracidad, no le cabe sino concluir que el



trabajador fue despedido por carta entregada el día 31 de julio del año 2020 para hacerse efectiva el día 31 de agosto del año 2020. Por lo tanto, se dio cumplimiento a los 30 días que establece la ley, la carta fue entregada con la anticipación correspondiente y, por lo tanto, no procede la condena a la indemnización sustitutiva del aviso previo.

En cuanto a feriado, sí procede el feriado, puesto que ésta es una prestación que se devenga por la sola existencia de la relación laboral y el feriado proporcional por los periodos anteriores a un año está expresamente establecido en la ley como una prestación que se debe pagar a los trabajadores al término de la relación laboral. Efectivamente, dada la fecha de inicio y término, correspondería al pago de 6,92 días de feriado, en cuanto a días corridos y, para el monto específico, debe determinarse la remuneración del trabajador, que no asciende a la señalada en la demanda, puesto que la remuneración que se señala en la demanda, corresponde a la remuneración del mes de junio y considerando sueldo base, gratificación y horas extraordinarias, el artículo 172 del Código del Trabajo establece expresamente que las horas extraordinarias no forman parte de la base de remuneraciones y, por lo tanto, la remuneración, considerando los componentes que se repiten en todas las liquidaciones de remuneraciones del actor asciende a \$995.865.- en base a eso, la prestación de feriado asciende a \$229.712.- No puede prosperar la alegación de la demandada TSK, en el sentido de que no podría el Tribunal otorgar montos menores a los demandados, puesto que en el petitorio de la demanda se establece expresamente se piden aquellos, los montos señalados en la acción o aquellos que el Tribunal determine en justicia, por lo demás, las prestaciones que se están reclamando en este proceso, feriados, son prestaciones que están legalmente establecidas y su forma de cálculo está legalmente fijada, por lo tanto, con el hecho de que esté pedida la prestación el Tribunal siempre tiene la obligación de calcularla en base a lo que



establece la ley y, por lo tanto, siempre se puede condenar a la empresa a la cifra que en derecho corresponde, en la medida que sea menos de lo pedido, que es el caso.

**OCTAVO:** Que, en cuanto a la nulidad del despido, es un hecho probado por los certificados de pago de cotización y por las planillas que incorporó TSK, los certificados que incorporó la parte demandante, por los certificados que, de hecho, incorporó la demandada TSK que, al 31 de agosto del año 2020, no estaban pagadas las cotizaciones de junio y julio y, de hecho, la cotización de julio, efectivamente aparece pagada en el mes de enero del año 2021, por lo tanto, es un hecho que al 31 de agosto, que es la fecha de término de la relación laboral, no estaban pagadas íntegramente las cotizaciones de seguridad social. No se plantea una discusión que podría ser interesante en la especie, respecto a cuál es la fecha en la cual deben estar pagadas las cotizaciones al último día del mes anterior del despido, si ha de entenderse despido la fecha en que se entrega la carta o ha de entenderse despido la fecha en que se pone término a la relación efectiva de la relación laboral, porque al 31 de julio del año 2020 sí estaba pagada la cotización de junio, sin embargo, le parece al Tribunal que la interpretación correcta es que deben de estar pagadas de salud el último día del mes anterior de aquel en que se hace efectivo el despido, puesto que el objeto de la ley es que las cotizaciones estén pagadas hasta el último periodo en que físicamente sea posible que estén pagadas. Obviamente en el caso no podían estar pagadas al 31 de agosto la cotización de agosto porque esa se paga en septiembre, pero sí podía estar físicamente pagada la cotización del mes de julio y ese es el objetivo de la ley, que la última cotización que físicamente puede estar pagada cuando se termina la relación laboral esté efectivamente pagada. La interpretación alternativa de que tendrían que estar pagadas al 31 de julio la cotización de junio implicaría que se permite un despido y se exige solo que estén pagadas las cotizaciones dos meses



antes del término de la prestación de servicios efectiva, por lo tanto, le parece al Tribunal que el punto para evaluar la nulidad del despido es el 31 de agosto del año 2020 y, el 31 de agosto del año 2020 no estaba pagada la cotización de julio, por lo tanto, no estaban pagadas las cotizaciones hasta el último día del mes anterior al despido y, en ese sentido entonces, el despido resulta nulo en virtud del artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo, por lo tanto, debe ser condenado el empleador al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, entendiendo por convalidación aquellos pagos de cotizaciones que debían estar pagadas a la fecha del despido, esto es al 31 de julio del año 2020, ese es el supuesto que la norma establece para la nulidad del despido, por lo tanto, ese es el supuesto que debe tener considerado para la convalidación del mismo, todo en base a la remuneración ya fijada en \$995.865.-

**NOVENO:** Que en cuanto a la responsabilidad que le asiste a las demandadas en régimen de subcontratación, obviamente ellas tienen responsabilidad en el pago del feriado, porque es una prestación que se devenga con el término de la relación laboral pero que se genera durante el curso de la relación entre las partes, por lo tanto, le asiste responsabilidad en aquello.

Respecto de la nulidad del despido le parece al Tribunal que también les asiste responsabilidad a las demandadas solidarias. En primero lugar porque la nulidad del despido es una sanción que no se impone a una persona, sino que, es una sanción de ineficacia de un acto jurídico, la nulidad del despido es una sanción de ineficacia respecto del despido, que tiene un efecto especial esa nulidad puesto que no importa la reincorporación del trabajador, sino que, por disposición legal expresa lo que importa es la validación de que se le siga pagando al trabajador las remuneraciones antes que el despido sea convalidado, pero el hecho es que lo



nulo es el acto jurídico, por lo tanto, todas las personas que sean jurídicamente afectadas por dicho acto son afectadas por la nulidad del acto y la ley expresamente establece que las empresas mandantes el relación de subcontratación son responsables por las prestaciones e indemnizaciones incluyendo aquellas derivadas del término de la relación laboral, por lo tanto, siendo la nulidad del despido una sanción de ineficacia que afecta al acto de término de la relación laboral, las demandadas están obligadas a concurrir a las consecuencias jurídicas que esa sanción de ineficacia respecto del término de la relación laboral. Por lo demás, este es el objetivo que la ley les impone a las empresas mandantes en relación de subcontratación cuando las obliga a hacerse responsables y pedir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. Si no fueran responsables de la nulidad del despido, entonces, la obligación que tiene la empresa contratista o subcontratista de rendir cuenta respecto de obligaciones previsionales sería simplemente un ejercicio vacío que a la ley le surgió sin mayor efecto de sanción en caso de incumplimiento, por lo tanto, siendo responsable las empresas mandantes de verificar el cumplimiento de obligaciones previsionales, tienen que ser responsables también del incumplimiento de las obligaciones previsionales, a todo aquel que se le impone una obligación se le impone, a su vez, la responsabilidad por el incumplimiento de dicha obligación, sino, no es obligación, es una opción y la ley no establece opciones, estable obligaciones. Tampoco en la especie estima el Tribunal que se afectan derechos o garantías respecto de tipicidad de sanciones porque la Constitución en el artículo 19 número tres establece expresamente principios de tipicidad en materia penal y se entiende en materia penal los principios establecidos, porque en materia penal las sanciones son sobre la corporalidad de la persona objeto del procedimiento. En la especie son sanciones patrimoniales y son sanciones de naturaleza civil, entendidas como no penal, y las sanciones de naturaleza civil, de ineficacia



jurídica no son establecidas a maneras de tipo penal, porque lo sancionado, insisto, no es la persona sino que es el acto y la ineficacia recae sobre el acto, por eso no hay tipos penales en el Código del Trabajo; el Código del Trabajo no señala que se sanciona con el pago de remuneraciones hasta la convalidación del despido aquel empleador que no haya pagado las cotizaciones durante el término de la relación laboral, establece que en caso de que no se pague las cotizaciones durante el curso de la relación laboral, entonces el despido es nulo. Una formulación diferente porque las sanciones son diferentes y, por lo tanto, como señalábamos, no hay que buscar quién es el sancionado, sino que, quiénes son los afectados por el acto jurídico de esa sanción, por lo tanto, entiende el Tribunal que deben concurrir las empresas al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y su convalidación, entendiendo por convalidación lo que ya señalábamos en los considerandos anteriores.

**DÉCIMO:** Que, en cuanto a la forma de cumplimiento de aquellas, le parece al Tribunal que los correos electrónicos que acompaña la parte demandante dan cuenta, tanto del uso de los derechos de información como el uso de los derechos de retención, ello, por cuanto, si bien no están presentes los certificados o documentos que dan cuenta del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, sí están presentes los requerimientos que hizo la empresa mandante, en este caso, TSK a la empresa contratista, en este caso BEJOS, con el objeto de obtener dicha documentación y se la requiere varias veces y, ante el incumplimiento de obtener dicha información hace, de hecho, efectivo el derecho de retención, señalándole expresamente que se le retendrán dineros que es algo que, además, BEJOS expone, también, en la demanda, que se le han retenido pagos, por lo tanto, lo que hizo la empresa mandante, en este caso, es lo que jurídicamente corresponde, esto es, exigir la información y ante la falta de



información retener, más allá de haber comprobado o no comprobado si estaban o no pagadas las cotizaciones y las obligaciones laborales del empleador directo, puesto que, a su respecto, al no tener la información, lo que correspondía era presumir que no se estaba dando cumplimiento y, por lo tanto, retener los dineros, cuestión que se hizo, por lo tanto, habiéndose dado cumplimiento a exigir la información sobre las obligaciones laborales y previsionales de la demandada principal, el incumplimiento de la demandada principal en entregar dicha información no puede ser responsabilidad de la empresa mandante en la subcontratación, por lo tanto, respecto de TSK se dio cumplimiento a la exigencia del ejercicio de los derechos de información y retención, cuestión que también beneficia, obviamente, al mandante de TSK que en este caso es PRIME ENERGÍA QUICKSTART, toda vez que en la especie se trata de una cadena de contrataciones, por lo tanto, es TSK el que exige a BEJOS y, QUICKSTART lo que hace es exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a TSK, por lo tanto, lo que haya hecho TSK respecto de su contratista también beneficia a su mandante, de manera tal, que la responsabilidad en la especie resulta ser subsidiaria para ambas empresas.

Sobre la vigencia del régimen, le parece al Tribunal que, más allá de la controversia planteada por las demandadas, está acreditado que la vigencia de la relación de subcontratación se dio desde el inicio hasta el término de la relación laboral; el contrato de trabajo del actor establece una obra a la que será destinado, por lo tanto, no hay ningún antecedente que permita dudar que fue destinado a la obra de las demandadas de subcontratación durante toda la vigencia del vínculo de trabajo hasta el término de la misma.

**UNDÉCIMO:** Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las nombras de la sana crítica, estima el Tribunal que no hay otros antecedentes que permitan hacer



variar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente; los contratos de prestación de servicios, las condiciones generales de contratación solo concurren en la existencia de una relación de subcontratación que no está mayormente controvertida, la extensión respecto del demandante ya ha sido analizada, los correos electrónicos han sido señalados ya de manera general respecto de los derechos de información y retención y la manera en cómo fue ejercido por la empresa TSK, borradores de finiquito acompañado tanto por la empresa TSK como por el demandante no tienen mayor incidencia en las prestaciones que son determinadas conforme al mérito del proceso y, de acuerdo a lo que ya se ha expresado anteriormente y los documentos de pago de cotizaciones de seguridad social que acompaña la demandada TSK son cuestiones que no son propias de esta fase declarativa del juicio, sino que, son más bien, propias de la fase de cumplimiento en cuanto a acreditar cuando se pagaron las cotizaciones que estaban impagas al momento del término de la relación laboral y, por eso, en ese sentido, determinar el monto específico de la nulidad del despido que procedería, puesto que, en la especie lo que la ley manda es que la condena sea al pago de las cotizaciones hasta el momento de la convalidación y es en la fase, a lo menos así lo cree éste Juez, de cumplimiento donde se debe determinar específicamente cuándo se dio la convalidación.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 161, 162, 172, 183-A, 183-B, 183-C, 183-D, 452,453, 454, 456, 457, 458,459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que se acoge la demanda interpuesta por don ERICK WLADIMIR CORTÉS ESPINOZA en contra de la empresa BEJOS SPA, declarándose que el despido que ha afectado al demandante con fecha 31 de agosto del año 2020



resulta injustificado en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. La suma de \$229.712.- por concepto de feriado proporcional adeudado al demandante. Suma que deberá de ser pagada con reajustes e intereses según lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

II. Que, asimismo, se condena a la demandada al pago de las cotizaciones de seguridad social que se encuentran efectivamente adeudadas durante el curso de la relación laboral entre el seis de mayo y el 31 de agosto del año 2020 conforme a la liquidación que practique la institución que se encuentre afiliado el demandante las que además deberán interponer acciones de cobro una vez la presente sentencia se encuentre ejecutoriada.

III. Que asimismo que condena a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido 31 de agosto del año 2020 y al de su convalidación en base a una última remuneración mensual de \$995.865, entendiéndose como convalidación el pago de las cotizaciones entre el seis de mayo al 31 de julio del año 2020. Sin perjuicio de la obligación de pago de la cotizaciones del mes de agosto del año 2020 que no tiene incidencia en la convalidación del despido.

IV. Que, asimismo, se acoge la demanda interpuesta por el ERICK WLADIMIR CORTÉS ESPINOZA en contra de las demandadas TSK CHILE SPA y PRIME ENERGÍA QUICKSTART SPA declarándose que el trabajador ha prestado servicios bajo régimen de subcontratación en razón del cual las dos demandadas antes señaladas resultan responsable subsidiariamente respecto de las prestaciones e indemnizaciones que se han determinado en los puntos primero,



segundo y tercero de lo resolutivo del fallo. Todo en subsidio de la responsabilidad que le cabe la demandada Bejos SPA.

V. Que en lo demás se rechaza la demanda.

VI. Que no habiendo sido totalmente vencida no se condena en costas a las demandadas.

Quedan las partes notificadas de la sentencia en este acto.

**Sentencia dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

