

Osorno, tres de junio de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Demanda. Don [REDACTED], CI [REDACTED]
[REDACTED], jornalero, domiciliado en [REDACTED]

deduce demanda de nulidad de despido, despido carente de causal legal y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex-empleadora la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA., representada legalmente por don CHRISTIAN ALEJANDRO ACOSTA MORE, o por quien la represente en conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo; ambos con domicilio en Coyancura N° 2283, comuna de Providencia, Santiago, y en forma solidaria y/o subsidiaria en contra de FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, dueña de la obra o faena, persona jurídica de Derecho Público, representada legalmente para estos efectos por el Consejo de Defensa del Estado, representado a la vez por el abogado procurador fiscal de Valdivia don NATALIO VODANOVIC SCHNAKE, abogado, ambos con domicilio para estos efectos en calle Independencia N° 630, oficina N° 311, de la ciudad y comuna de Valdivia, a fin de que se declare que el despido del cual fue objeto es nulo, carente de causal legal y que en consecuencia, se obligue a las demandadas al pago de las prestaciones, indemnizaciones y recargos que solicita, por las razones de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer:

I. HECHOS

A. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

1.- Fue contratado por la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA, con fecha 14 de Marzo de 2019, para desempeñar labores de jornal en la obra “Reposición pavimento Ruta 215-CH, Sector Las Lumas- Entre Lagos, Región de los Lagos” ubicada en ruta 215 kilómetro 30, Osorno, obra contratada por el Ministerio de Obras Públicas a su ex empleador, toda vez que se desempeñe en dicha obra. Hace presente que sus funciones consistían en las de traslado de materiales, excavación, cimientos, construcción de cunetas en dependencias de la obra ya mencionada, y en general, todas aquellas que guardaban relación con la



naturaleza de los servicios. Así las cosas, el dueño de la obra y faena era precisamente el Fisco de Chile, a través del Ministerio de Obras Públicas (Dirección de vialidad), lo anterior mediante licitación pública ID: 5408-74-0117. Así el MOP –Fisco-, procedió a la licitación para la obra indicada, contratando finalmente a la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA.

2.- JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo estaba distribuida de la siguiente manera: Lunes a Viernes de 08:00 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 18:00 hrs.

3.- REMUNERACIÓN: En cuanto a su última remuneración, recibía un sueldo base de \$ [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

4.- DURACIÓN DEL CONTRATO: En cuanto a la duración del contrato de trabajo cabe tener presente que por anexo de contrato de fecha 17 de Mayo de 2019, se estableció como de duración INDEFINIDA.

B. ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

El miércoles 06 de Noviembre de 2020, día que debía volver a dependencias de su ex empleador a prestar normalmente sus servicios, luego de encontrarse con suspensión del empleo por requerimiento del ya mencionado, recibe una llamada telefónica por parte de don Máximo, Jefe de Personal, indicándole que no me presentara a sus labores sino hasta el día 16 de Noviembre de 2020. Así las cosas, llegado el día de retorno a sus funciones, lamentablemente, y con previo conocimiento que se encontraba ya hace algunos días contagiado de COVID 19, informó inmediatamente dicha situación a su empleador, mediante el correspondiente certificado médico, el cual le indica que



no vuelva mientras no se encuentre con el alta médica. Así las cosas, el día 23 de Noviembre de 2020, luego de la correspondiente cuarentena, y ya encontrándose con el alta médica, concurre nuevamente a dependencias de su ex empleador a prestar servicios, momento en el cual don Máximo, le indica que por lo pronto no necesitaran de sus servicios y que apenas tenga novedades le llamara, pero que debía mantenerse en todo momento a disposición de la empresa ante cualquier novedad. Es menester señalar, que luego de constantes requerimientos en relación a su situación en la empresa, recién con fecha 05 de enero de 2021, recibe un llamado telefónico del referido funcionario, señalándole que debía presentarse a sus labores al día siguiente, esto es, 06 de enero de 2021, no pudiendo presentarse a sus labores ya que había tenido contacto estrecho con un familiar contagiado de COVID, situación que informó inmediatamente a don Máximo, el cual le indico, que en esas condiciones, y ante la eventualidad de encontrarse nuevamente contagiado, no podía retornar al trabajo y que no volviera mientras no tuviera el resultado de los exámenes. Así las cosas, el día 18 de Enero, ya con el resultado, afortunadamente negativo, y cumpliendo el correspondiente aislamiento, concurre a su lugar de trabajo a ponerse a disposición de su empleador, el cual, ante su sorpresa y desesperación, le indica que no le sirve en esas condiciones y que se encuentra despedido, debiendo abandonar inmediatamente el lugar. Así, al requerirle explicaciones de dicha comunicación, le reitera que se encuentra despedido y que se retire del lugar. Cabe señalar que, tal como queda de manifiesto en los hechos antes relatados, se procedió a despedirlo verbalmente, sin hacerle entrega de carta alguna de aviso de despido, o una indemnización compensatoria del aviso previo, ni menos indicarle la causal legal en que se fundaba el despido ni los hechos en que se sustentaba, en resumen, sin cumplir con las formalidades que establece la ley. Se hace presente que al momento del despido, no le habían pagado la indemnización por falta de aviso previo, indemnización por años de servicios, remuneraciones, feriado legal/proporcional.

C. TRÁMITES POSTERIORES AL DESPIDO



1.- Como consecuencia de lo anterior, con fecha 09 de Febrero de 2021 procedió a interponer un reclamo administrativo ante la Inspección Provincial del Trabajo, reclamando los siguientes conceptos: Feriado legal/proporcional, indemnización por años de servicio, indemnización por falta de aviso previo y Finiquito, quedando citado para un comparendo de conciliación a celebrarse el día 15 de Abril de 2021. (Es menester señalar, que primeramente ingresó reclamo ante la Inspección del Trabajo con fecha 08 de Febrero de 2021, ingresándose formalmente con fecha 09 de febrero de 2021).

2.- En la fecha ya señalada se efectuó el comparendo de conciliación virtual, al cual su ex empleador, ante los requerimientos del Inspector Conciliador, no dio respuesta a los mismos. Ante tal situación fue imposible arribar a un acuerdo, iniciando los trámites legales respectivos para efecto de solicitar judicialmente el cobro de lo que se le adeuda.

II. DERECHO

En cuanto al despido carente de causal

1.- El término de la relación laboral no se ha ajustado a la normativa contemplada en el Código del Trabajo, toda vez que la demandada no ha dado cumplimiento a la necesaria justificación del despido, toda vez que se limitó a indicar que estaba despedido, sin aducir causa legal alguna y, por ello tampoco señaló los fundamentos facticos de tal despido.

2.- En efecto, el artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de termino de contrato indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamente y el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. En el caso que nos ocupa, su ex empleador no procedió a dar cumplimiento a tal obligación legal, ya que se limitó a despedirlo verbalmente, lo que fuerza a calificar su despido como incausado.



3.- Además de lo anterior el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador, para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que se declare injustificado, indebido, improcedente, carente de causal legal, el despido que haya ocurrido, ordenando este el pago de las indemnizaciones correspondientes. Que, en relación al despido sin causal legal ni fundamentos de hecho, cabe considerar que ello fuerza a determinar que el despido es improcedente; así lo ha resuelto la jurisprudencia de nuestras Cortes de Apelaciones en relación a los despidos verbales. (Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 24-2009). Sobre el particular, útil es tener presente lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia, en los autos Rol N° 2-2010 Reforma Laboral, que señala en su considerando 5° lo siguiente: Quinto: Que las normas sobre terminación del contrato de trabajo contenidas en el Código del Trabajo exigen que el acto de despido disciplinario se sustente en hechos que lo autoricen, los que deben ser comunicados por la empleadora a la afectada para que esta pueda ejercer sus derechos. La omisión de la comunicación no invalida el despido, más si obliga a tenerlo como injustificado si se tiene presente que el conocimiento de los hechos fundantes del mismo son indispensables para que la afectada determine si accionara o no reclamando la declaración de injustificación y, defina el contenido de su demanda. Entenderlo de otro modo y admitir que las causas fácticas del despido recién se conozcan al contestar la demanda, esto es, al cerrarse el periodo de discusión, significa –precisamente- no dar cabal cumplimiento a las reglas del debido proceso; y la prueba que intento incorporar la demandada en este juicio, con el propósito de demostrar la existencia de los hechos constitutivos de esta causal, resulta no idónea y extemporánea, por cuanto el momento para fijar los hechos en los cuales funda su causal, es precisamente en la carta aviso, lo que no ocurrió.”

4.- Asimismo, el artículo 454 número 1° inciso segundo, del Código del Trabajo, exige que tratándose de despidos, corresponderá al empleador probar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere el inciso primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda



alegar hechos distintos como justificativos del despido. En el caso que nos ocupa, al no existir comunicación del despido, el demandado nada podrá probar en estrados.

En cuanto a la nulidad del despido.

5.- Tal como se desprende de los hechos anteriormente relatados, el despido del cual fue objeto no cumplió con los requisitos mínimos establecidos por la ley, pero además no se le entregó antecedente alguno, ni se me informó sobre la situación en que se encontraban sus cotizaciones de seguridad social. En este sentido artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, es claro en establecer que el empleador para despedir al trabajador debe informar por escrito sobre el estado de pago de sus cotizaciones. Así la disposición legal respectiva establece: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen (...)”. Agregando posteriormente, el efecto que tiene el no pago de las cotizaciones: “(...) Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. De este modo, si el empleador pone término al contrato de trabajo sin cumplir con el pago ÍNTEGRO de las cotizaciones previsionales, el despido no producirá el efecto que le es propio, esto es, producir el término de la relación laboral, de tal manera que la relación laboral se entiende subsistente en cuanto a la obligación de pagar las remuneraciones y cotizaciones previsionales posteriores al despido.

6.- Que a este respecto cabe tener presente en primer lugar que el empleador no canceló las cotizaciones de salud FONASA por los meses de marzo y abril de 2019. Así las cosas, al no hacerse pago de las cotizaciones respectivas, no se estaría dando cumplimiento a la obligación legal, razón por la cual necesariamente debe entenderse subsistente la relación laboral, lo anterior para los efectos de



efectuar el pago de las prestaciones que el mismo artículo 162 del Código del trabajo especifica.

7.- Así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros tribunales: Tercero: Que si al momento del despido el empleador no ha efectuado el íntegro de dichas cotizaciones, la exoneración no pondrá término al contrato (...) Cuarto: Que mientras no se satisfaga la carga antes definida, el despido ha producido sólo parcialmente sus efectos, pues si bien el dependiente queda realmente separado por voluntad explicitada por el empleador, la exoneración se entiende pendiente, como si el pago de las cotizaciones y su formal comunicación al subordinado constituyeran condiciones suspensivas de la plena eficacia del desahucio. Quinto: Que esta carga del empleador comprende tres aspectos: 1) El pago de las cotizaciones adeudadas, hasta el último día del mes anterior al del despido parcialmente en suspenso. 2) La solución de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en la ley y en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido en parte congelado y la del envío o entrega de la carta certificada, acompañada de la documentación emitida por las correspondientes instituciones previsionales, en que conste la recepción del pago de las imposiciones que se encontraban morosas al momento del despido. 3) El envío o entrega de esa carta certificada. El envío o entrega de dicha carta certificada convalida y perfecciona el despido, que pasa a producir la totalidad de sus efectos, liberando a la parte patronal. Sexto: Que lo que libera al empleador y valida la exoneración no es, pues, el hecho del íntegro de las cotizaciones que se encontraban pendientes ni el del pago de las remuneraciones y demás prerrogativas legales y contractuales durante el tiempo intermedio, sino, como se ha dicho, el del envío o entrega de la carta certificada que da crédito de lo primero, esto es, del debido entero de las imposiciones morosas. (CORTE DE APELACIONES DE VALPARAISO, 14/03/2011, ROL 470-2010)

8.- Por su parte, el inciso 7° del mismo artículo 162 señala que: "Sin perjuicio de lo anterior (es decir, si el empleador convalida el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas), el empleador deberá pagar al trabajador las



remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha despido y la fecha del envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”. Lo anterior importa, que mientras el empleador no cumple con lo prevenido en el inciso 5° antes citado, éste se encuentra obligado a hacer pago de las remuneraciones y demás prestaciones que surgen del contrato de trabajo durante el periodo a que se hace referencia en el inciso en comento, esto es, desde la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación a que se refiere el inciso 6° del artículo 162; constituyendo lo anterior una verdadera sanción impuesta por el legislador para con el empleador por el incumplimiento de parte de este último.

9.- Que a este respecto cabe tener presente lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto Ley N° 3500, que establece el nuevo sistema de pensiones, el cual dispone: “las cotizaciones previsionales establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador (...)” “Para estos efectos el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo (...)”

10.- El artículo 5° inciso 3° de la ley 19.728, que establece el seguro de desempleo, dispone: “para todos los efectos legales las cotizaciones referidas en la letra a) y b) precedentes tendrán el carácter de previsionales”. Es decir, el seguro respectivo se financia con un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador, y con un 2,4% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador y ambas, tienen el carácter de previsionales. Así el porcentaje respectivo, en conformidad al artículo 19 del Decreto Ley 3.500 debe ser descontado (el que es de cargo del trabajador) por el empleador y pagará las que sean de su cargo, debiendo ser declaradas y pagadas por el empleador. Que en los hechos y tal como lo demuestran los documentos que se acompañan en un otrosí, los porcentajes respectivos fueron descontados de su remuneración, sin embargo no fueron declarados ni cancelados por el empleador a la fecha del despido. De este modo, teniendo presente que fue despedido y que a la fecha no se encontraba cancelado ni declarado por parte de su empleador las cotizaciones



respectivas, corresponde aplicar lo dispuesto por el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo antes citado, debiendo entenderse subsistente la relación laboral en cuanto a la obligación de pagar las remuneraciones y cotizaciones previsionales posteriores al despido, produciéndose el efecto de seguir devengándose las remuneraciones y las demás prestaciones hasta el entero pago de las mismas y la comunicación de este hecho en forma legal, según lo dispone el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

11.- A su vez, en relación a la firma del referido finiquito, el artículo 177 inciso 3° parte final del Código del Trabajo señala: “En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales”.

Pago de la Indemnización por años de servicio

12.- Que en conformidad a lo señalado anteriormente ingresó a trabajar para su ex empleador desde el 14 de marzo de 2019, siendo despedido el 18 de enero de 2021, lo que significa una antigüedad de 3 años. Así las cosas, tiene derecho según lo dispuesto por el artículo 163 del Código del Trabajo a que se le cancele una indemnización por 2 años de servicio. El artículo 163 del Código del Trabajo señala expresamente: “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta



fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente”. “A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”. Por otra parte, en virtud de lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo al no haberse señalado por su ex empleador una causal de término del contrato de trabajo, la correspondiente indemnización deberá ser aumentada en un 50%. El artículo 168 del Código del Trabajo dispone que: “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: b) En un 50%, si se (...) o no se hubiere invocado ninguna causal legal para dicho término. Por su parte el inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo antes citado señala: “La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código”.

En cuanto a la indemnización compensatoria por falta de aviso previo.

13.- El artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo trata de la indemnización sustitutiva de aviso previo, disponiendo que para el caso de que el empleador no avise el trabajador sobre el término de la relación laboral con una anticipación de a lo menos 30 días, deberá compensarle con una indemnización sustitutiva del aviso previo, además de las prestaciones correspondientes al cumplimiento del contrato.



En cuanto al feriado legal

14.- El artículo 67 del Código del Trabajo establece el derecho al feriado legal una vez cumplido un año de servicio en la empresa respectiva, equivalente a 15 días hábiles, el que podrá fraccionarse. Por su parte el artículo 71 del mismo cuerpo legal, establece que durante el feriado, el trabajador tendrá derecho a percibir sus remuneraciones integrales. Por su parte el artículo 73 establece que el feriado legal no podrá compensarse en dinero, salvo si el trabajador deja de pertenecer por cualquier motivo a la empresa, caso en el cual deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. En el caso que nos ocupa, corresponde el pago del feriado legal adeudados por el periodo comprendido entre el 14/03/2019 al 14/03/2020 que equivalen a 21 días por la suma de \$360.103.- (trescientos sesenta mil ciento tres pesos)

En cuanto al feriado proporcional.

15.- El artículo 73 del Código del Trabajo señala en su inciso 3° que: “Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones”. Que en el caso de autos, corresponde que se le indemnice por el feriado proporcional correspondiente al tiempo que media entre 14/03/2020 al 18/01/2021, fecha esta última de término de las funciones, que equivale a 12.67 días hábiles, 16.67 días corridos por la suma de \$285.853.- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y tres pesos).

En cuanto a las remuneraciones

16.- Conforme al artículo 7°, 10°, 41° del Código del Trabajo, 1545 y 1556 del Código Civil, procede que la demandada pague las remuneraciones adeudadas correspondiente a: Remuneración por 25 días trabajados y no pagados correspondiente al mes de Noviembre de 2020 por la suma líquida de \$351.529.-



(trescientos cincuenta y un mil quinientos veintinueve pesos), remuneración integra correspondiente al mes de Diciembre de 2020 por la suma liquida de \$421.835.- (cuatrocientos veintiún mil ochocientos treinta y cinco pesos) y remuneración por 18 días trabajados y no pagados correspondientes al mes de Enero de 2021 por la suma liquida de \$253.101.- (doscientos cincuenta y tres mil ciento un pesos), por cuanto así se pactó por ambas partes y en el contrato respectivo, habiéndose prestado los servicios y, devengándose por ello las sumas demandadas. Asimismo corresponde que se le pague por parte de su ex empleador carga Familiar por la suma de \$92.988.- (noventa y dos mil novecientos ochenta y ocho pesos)

17.- El artículo 63 del Código del Trabajo dispone que las sumas que los empleadores adeuden a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengados con motivo de la prestación de los servicios, se pagará reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice

EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD DE LOS DEMANDADOS.

18.- En el caso de autos, las empresas demandadas son solidariamente responsables de las obligaciones dinerarias que ha señalado, toda vez que fue contratado para prestar servicios, para una empresa principal, cual fue la mandante o dueña de la obra, estando entonces dentro de la hipótesis de la norma del artículo 183-A del Código del Trabajo, norma que define y establece cuales son los elementos que por Ley se exigen para encontrarnos con un trabajo en régimen de subcontratación. De esta forma, la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA, tiene la calidad de su empleador directo y a su vez contratista de FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS (DIRECCION DE VIALIDAD), La cual tiene la calidad de dueña de la obra o faena, y por tanto, de empresa principal.



19.- En razón de lo anterior, se hace aplicable lo dispuesto en la norma del artículo 183-B del Código del Trabajo, el que dispone, en su parte pertinente “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”. De la norma transcrita, se colige el tipo de responsabilidad que afecta a las empresas, las cuales deben responder solidariamente de las prestaciones adeudadas.

20.- Conforme al artículo 183-B del Código del Trabajo, la empresa principal es solidariamente responsable de los incumplimientos laborales y previsionales en que incurran sus contratistas y subcontratistas para con sus trabajadores, pero el mismo legislador en los artículos 183-C y 183-D, del mismo cuerpo legal, establece de que la empresa principal goza de ciertos derechos, a saber, el derecho de información, de retención y de pago por subrogación, cuyo ejercicio conforme a la Ley le permite elegir el grado de responsabilidad con que responderá de las obligaciones incumplidas por el contratista o subcontratista. Así, si la empresa principal hace uso correcto de estos derechos, será solo responsable subsidiario de las obligaciones laborales de los trabajadores de sus subcontratistas, en los términos a que se refiere el artículo 183-D, del Código del Trabajo.

21.- Sin embargo, cabe tener presente que el mismo legislador en los artículos 183-C y 183- D, del mismo cuerpo legal, establece que la empresa principal goza de ciertos derechos. A saber el derecho de información, de retención y de pago por subrogación, cuyo ejercicio conforme a la Ley le permite elegir el grado de responsabilidad con que responderá de las obligaciones incumplidas por el contratista o subcontratista. Así, si la empresa principal hace uso correcto de estos derechos, será solo responsable subsidiario de las obligaciones laborales de los trabajadores de sus contratistas, en los términos a que se refiere el artículo 183-D, del Código del Trabajo. Por otra lado, a juicio de esta parte, si a la fecha no se ha efectuado el pago de las prestaciones adeudadas por el demandado principal, y



nada se ha hecho por parte de la empresa principal y/o la contratista, es demostración de que esta no ha hecho uso debido de los derechos antes señalados, debiendo considerarse por ahora, como responsable solidario de lo demandado en estos autos. Todo ello sin perjuicio del derecho a reclamar que tiene el responsable solidario, para demostrar a este tribunal cual es el régimen de responsabilidad que le es aplicable, debiendo para acreditar el ejercicio de los derechos respectivos en la forma establecida por la ley.

22.- Respecto a este punto, cobra relevancia lo establecido por el artículo 183 letra C del Código del Trabajo, el cual en su inciso primero consagra el llamado derecho de información, en los siguientes términos: “La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a estos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas”, información que incluye también las indemnizaciones por termino de contrato. Que, el mismo artículo 183 letra C del Código del Trabajo se encarga de establecer la forma en que deberá ser acreditado el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, respecto de los cuales se ejerce el derecho de información, estableciendo una forma objetiva de comprobación, esto es, mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento, debiendo regularse por medio de un Reglamento el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Lo que actualmente se encuentra regulado por el “Reglamento del artículo 183 letra C del Código del Trabajo, incorporado por la Ley 20.123” aprobado por el Decreto 319, publicado el 20 de enero del año 2007, a partir del cual se puede concluir claramente que el derecho de información incluye también las indemnizaciones legales por termino de contrato. Por su parte, el artículo 1º inciso segundo del Reglamento del artículo 183 letra C inciso 2º del Código del Trabajo, establece



que el derecho de información: “(...) de la empresa principal o contratista se ejercerá mediante la acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas, según sea el caso. Esta acreditación deberá verificarse a través de certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento”. Agregando el artículo 3º del Reglamento respectivo que: “Para los efectos de este Reglamento se entiende por: a) Certificado: el instrumento emitido por la Inspección del Trabajo o por Entidades o instituciones Competentes, que acredita el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar del contratista y/o subcontratista respecto de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término del contrato de trabajo”. Por su parte el artículo 8º del Reglamento señala que: “Para los efectos de otorgar el certificado la Inspección del Trabajo revisara que la empresa contratista o subcontratista se encuentre conforme en el pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales por termino de contrato que correspondan. En este último caso, solo será exigible la acreditación del pago de aquellas indemnizaciones legales que no se encuentren controvertidas judicialmente”. Así las cosas la empresa principal deberá acreditar en la forma señalada anteriormente haber hecho efectivo el derecho de información, y en caso de acreditar el ejercicio de este derecho, se deberá exigir haber hecho efectivo el derecho de retención establecido por el artículo 183 letra C, única manera de poder considerar que la responsabilidad de la empresa principal es de naturaleza Subsidiaria y no Solidaria, solidaridad que constituye la regla general en materia de subcontratación.

23.- Finalmente en relación a la calidad de dueña de la obra y faena y de la aplicación de las normas de subcontratación a los órganos públicos, cabe tener presente que la Excelentísima Corte Suprema en fallo de unificación de fecha 19 de noviembre de 2015, estableció que a los órganos que integran la



administración pública les corresponde la calidad de dueña de la obra o faena y, por ello de empresa principal y, por ende quedan comprendidos en el régimen legal de la subcontratación del Código del Trabajo Así la Corte Suprema señaló en el fallo recaído en la causa Rol Corte N° 29.088-14: “4° Que, por consiguiente, concurren exégesis opuestas sobre una misma materia de derecho, a saber, si el Servicio de Vivienda y Urbanización puede ser considerado como empresa principal o dueño de la obra, para los efectos previstos en los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo; normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación y que surge cuando dos empresas independientes entre sí se relacionan con el cometido que una le da a la otra y que consiste en la producción de bienes o la prestación de servicios, que la otra se compromete a realizar por sí misma y con sus recursos humanos, financieros y materiales; 5° Que, en efecto, el artículo 183-A del Estatuto Laboral dispone lo siguiente: "Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478". De su tenor se puede colegir que los requisitos que deben concurrir para que se configure un trabajo bajo ese régimen, son los siguientes: 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 exista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, 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 diez de enero de dos mil siete, 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 e ininterrupción 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; 6° Que tal como fue antes resuelto por esta Corte en los autos rol 8.646-2014 de veintiséis de enero de dos mil quince, atendido los términos que utiliza el artículo 183-A del Código del Trabajo, debe entenderse por empresa mandante o principal a la persona natural o jurídica que siendo dueña de una obra, faena o servicio no discontinuo, externaliza su ejecución o prestación a un tercero llamado contratista que se compromete a llevarlo a cabo, con sus trabajadores y bajo su dirección, por lo tanto, el concepto empresa está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. En ese contexto, la expresión "empresa" que está ligada a la noción de dueño de la obra, faena o servicio no excluye a ciertas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, porque la ley no establece otra limitación que la referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado, conforme lo establece el inciso final del artículo 183-B del Código del Trabajo; por lo mismo, no es relevante o no tiene incidencia en el análisis el hecho que la persona jurídica forme parte de la administración del Estado, pues, a la luz de la primera norma citada, no constituye una circunstancia que libera de responsabilidad respecto de las obligaciones laborales y previsionales de trabajadores que se desempeñan bajo régimen de subcontratación. Sobre la materia resulta ilustrativo lo decidido por la Contraloría General de la República a través del Dictamen N° 2.594, de veintiuno de enero de dos mil ocho, en el sentido que es amplio el concepto de empresa principal de que



se vale el legislador, dado que abarca a cualquier persona natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena en que se llevaran a cabo los trabajos o se prestarán los servicios, sin diferenciar si son de derecho privado o público, concluyendo que "...En este contexto, resulta forzoso colegir que deben entenderse incluidas en el concepto empresa principal, para los efectos de la preceptiva de la subcontratación de que se trata, las entidades u organismos de la Administración del Estado."; doctrina que, en todo caso, también surge de los Dictámenes N° 24.838 y 60.804 emitidos por el ente contralor con motivo de la aplicación de los artículos 64 y 64 bis del antiguo Código del Trabajo. Lo anterior, conduce a la conclusión que la inexistencia de lucro no tiene incidencia para determinar si se está en presencia de un trabajo en régimen de subcontratación, porque tratándose de un órgano de la administración del Estado nunca se experimentará, dado que, en definitiva, es la comunidad la que se beneficia con la ejecución de la obra o la prestación del servicio; 7° Que respecto a la circunstancia que la labor efectuada por el contratista derive de una licitación pública, que concluye con la adjudicación de una concesión a un particular, en la medida que aquella corresponde a actividades que deben desarrollar los órganos de la Administración del Estado, en el caso concreto, el Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Tarapacá, sobre conservación de calzadas en Pozo Almonte e Iquique, respecto de la cual mantiene cierto poder de dirección, de supervisión o de fiscalización, tal como se estableció en el motivo décimo tercero de la sentencia del grado, permite colegir que aquél Servicio se comportó como empresa principal, satisfaciendo los requisitos señalados en el tercer párrafo del motivo quinto que antecede; 8° Que, en ese contexto, sólo cabe concluir que al acoger la Corte de Apelaciones de Iquique el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia del grado, se apartó de la correcta interpretación de la normativa aplicable al caso de autos; razón por la que constatándose la discrepancia denunciada en cuanto interpretación y aplicación de la referida normativa en el fallo impugnado, en relación a la que dan cuenta las sentencias acompañadas a estos autos, individualizadas en el otrosí del escrito que rola a fojas setenta y nueve y siguientes, constituye la hipótesis prevista por el



legislador para que esta Corte unifique la jurisprudencia alterando lo resuelto sobre la cuestión objeto de la controversia, por ir en contra de la línea de razonamiento adoptada en virtud de la cual se rechazó la demanda intentada en contra del SERVIU, de tal forma que el recurso intentado debe ser acogido.”

24.- Así, y en conformidad a lo dispuesto expresamente por el artículo 183 letra B inciso 4º del Código del Trabajo, el cual señala expresamente que: “El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo”, solicita tener por interpuesta esta demanda, en contra de BROTEC CONSTRUCCION SPA como contratista y solidariamente en contra de FISCO DE CHILE MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS (DIRECCION DE VIALIDAD), como empresa principal y, en subsidio, hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria en contra de la empresa principal, para el evento que esta, haya hecho uso de los derechos señalados anteriormente.

EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN DEL FISCO

25.- Teniendo presente que las obras ejecutadas corresponden a Obras licitadas y contratadas por el Ministerio de Obras Públicas, cabe tener presente que esta institución, por tratarse de un servicio público centralizado, no posee personalidad jurídica ni patrimonio propio. Así las cosas, los actos ejecutados por esta institución lo son por el Estado, cuya representación patrimonial no es otra que el Fisco de Chile. La representación judicial del Fisco está radicada en el Presidente del Consejo de Defensa del Estado o los Abogados Procuradores Fiscales, según lo disponen los artículos 2º, 3º, 18 N° 1 y 24 N° 1 del DFL 1 de 1993, que contiene la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado.

III.- PETICIONES CONCRETAS.

Como consecuencia de lo anterior, solicita que declare y condene al demandado a pagarle las siguientes cantidades:



1. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales atrasadas o la convalidación del despido, a razón de \$514.433.- (quinientos catorce mil cuatrocientos treinta y tres pesos).
2. Cotizaciones salud FONASA por los meses de marzo y abril de 2019.
3. Indemnización por años de servicio, por 2 años, equivalente a la suma de \$1.028.866.- (un millón veintiocho mil ochocientos sesenta y seis pesos)
4. Incrementado de un 50% de la indemnización por años de servicio, en virtud de lo dispuesto por el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, lo que asciende a la cantidad de \$514.433.- (quinientos catorce mil cuatrocientos treinta y tres pesos)
5. Indemnización por falta de aviso previo, ascendiente a la suma de \$514.433.- (quinientos catorce mil cuatrocientos treinta y tres pesos).
6. Feriado legal por el periodo comprendido entre el 14/03/2019 al 14/03/2020 que equivalen a 21 días por la suma de \$360.103.- (trescientos sesenta mil ciento tres pesos).
7. Feriado proporcional por el periodo comprendido entre el 14/03/2020 al 18/01/2021, fecha esta última de término de las funciones, que equivale a 12.67 días hábiles, 16.67 días corridos por la suma de \$285.853.- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y tres pesos).
8. Pago de Remuneración por 25 días trabajados y no pagados correspondiente al mes de Noviembre de 2020 por la suma líquida de \$351.529.- (trescientos cincuenta y un mil quinientos veintinueve pesos).
9. Pago de remuneración íntegra correspondiente al mes de Diciembre de 2020 por la suma líquida de \$421.835.- (cuatrocientos veintiún mil ochocientos treinta y cinco pesos).



10. Pago de remuneración por 18 días trabajados y no pagados correspondientes al mes de Enero de 2021 por la suma líquida de \$253.101.- (doscientos cincuenta y tres mil ciento un pesos).

11. Pago de carga Familiar adeudadas por la suma de \$92.988.- (noventa y dos mil novecientos ochenta y ocho pesos)

12. Todo lo anterior con los intereses y reajustes en conformidad a la ley.

POR TANTO En mérito de lo expuesto, así como de lo dispuesto en los artículos 160, 162, 168, 172, 173 y los artículos 444, 446 y siguientes del Código del Trabajo, SOLICITA tener por interpuesta demanda de Nulidad de despido, despido carente de causal legal y cobro de prestaciones laborales, en procedimiento de Aplicación General, en contra de su ex-empleadora la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA., y en forma solidaria y/o subsidiaria en contra de FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, dueña de la obra o faena, persona jurídica de Derecho Público, representada legalmente para estos efectos por el Consejo de Defensa del Estado, acogerla a tramitación, y en definitiva declarar: 1. Que su despido es Nulo. 2. Que su despido es incausado. 3. Que las demandadas deberán pagarle las indemnizaciones y prestaciones referidas en el numerando III de esta demanda o lo que el tribunal determine. 4. Que las sumas adeudadas deberán pagársele con reajustes e intereses, y 5. Que las demandadas deberán pagar las costas de esta causa.

SEGUNDO: Contestación demandada principal. Doña MARÍA LORETO RIED UNDURRAGA, Abogado y Liquidador Titular, designada en la liquidación de BROTEC CONSTRUCCION SPA, ambos con domicilio en Monseñor Sótero Sanz 100, oficina 205, Comuna de Providencia, Santiago, contesta la demanda de autos, haciendo presente lo siguiente, en relación a las prestaciones laborales demandadas:

1. CUESTIÓN PREVIA:

DECLARACIÓN DE INSOLVENCIA Y LIQUIDACIÓN DE SU REPRESENTADA.



Como es de público conocimiento (según la publicación efectuada en el Boletín Concursal), y según dan cuenta los documentos que se acompañan, con fecha 11 de agosto de 2021, su representada fue declarada en liquidación concursal, en la cual además fue designada Liquidadora Titular Provisional. En consecuencia, y desde la fecha ya señalada, su representada está sujeta a las normas contenidas en la Ley 20.720 de Reorganización y Liquidación de Empresas y Personas.

2. SOBRE EL TÉRMINO DE CUALQUIER RELACIÓN LABORAL QUE HAYA PODIDO VINCULAR AL ACTOR CON SU REPRESENTADA Y LA NULIDAD DEL DESPIDO.

La Ley 20.720 incluyó una serie de modificaciones a diversos cuerpos legales, incluyendo el Código del Trabajo. Así las cosas, y en lo pertinente al presente juicio, se deberá tener presente que por expreso mandato legal (y sin que sea necesario alegarlo como defensa o contestación), la relación laboral de cualquier actor o demandante con su representada se regula por las disposiciones del nuevo artículo 163 bis del Código del Trabajo, que en lo sustantivo dispone: “Artículo 163 bis.- El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas: [...] Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo [...] 4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieran fuero.”

En resumen, y por mandato expreso del legislador, cualquier pretensión laboral que se tenga en contra de su representada debe necesariamente limitarse temporalmente hasta la fecha de la dictación de la resolución de liquidación (quiebra), de BROTEC CONSTRUCCIÓN SPA (esto es, hasta el día 11 de agosto



de 2021), sin que en caso alguno su representada pueda ser condenada en los términos del inc. 2° del artículo 162 (nulidad del despido o “Ley Bustos”).

3. RESPECTO A LA RELACIÓN LABORAL Y EL COBRO DE PRESTACIONES DEMANDADAS.

Cabe hacer presente que a la fecha de la presente contestación no se ha encontrado información laboral completa del demandante de autos entre los documentos incautados en el procedimiento de liquidación de su representada. En razón de lo anterior, la suscrita liquidadora no cuenta con la información suficiente para poder determinar la relación laboral entre los demandantes y su representada y la efectividad de deberse las prestaciones y montos demandados, por lo que a la fecha, la suscrita no se encuentra en la posibilidad de reconocer dichas prestaciones y montos, por consiguiente en esta etapa del juicio se negaran cada uno de los hechos descritos por el demandante como también la existencia de las prestaciones demandadas, debiendo el actor acreditar la efectividad de los hechos contenidos en la demanda.

4. PAGO DE UNA EVENTUAL SENTENCIA CONDENATORIA.

Por último los artículos 170 y siguientes de la Ley N° 20.720.- nos señalan el procedimiento de verificación a que deberán someterse los acreedores del deudor, por lo que en el evento de que los actores obtengan sentencia favorable en estos autos, su crédito será pagado en la medida que haya fondos suficientes y de acuerdo a las normas de la prelación de créditos establecidos en la ley, razón por la cual desde ya esta parte solicita que los antecedentes NO sean enviados al Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, por cuanto el conocimiento de la ejecución de este fallo corresponde al tribunal que declaró la resolución de liquidación de su representada.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, SOLICITA tener por contestada la demanda, en los términos señalados, teniendo presentes las normas legales



imperativas que son aplicables a su representada declarada en liquidación concursal.

TERCERO: Contestación demandada solidaria y/o subsidiaria. Don Natalio Vodanović Schnake, Abogado Procurador Fiscal del Consejo de Defensa del Estado, por el FISCO DE CHILE, Corporación de Derecho Público, ambos domiciliados en Valdivia, calle Independencia N° 630, oficina 311, contesta la demanda solicitando, desde ya, el total rechazo de la misma, en todas sus partes, con expresa condena en costas, de conformidad con los fundamentos de hecho y de derecho que pasa a exponer:

PLANTEAMIENTOS DEFENSIVOS, O POSICIONES CENTRALES (TEORÍA DEL CASO) DEL FISCO.

A. El Ministerio de Obras Públicas, en adelante “MOP”, fue demandado en estos autos en calidad de demandado “solidario o subsidiario”. Sostienen la inexistencia de cualquier vínculo jurídico entre el demandante y el Ministerio de Obras Públicas - Fisco de Chile y, menos aún, que hubieren prestado servicios bajo un régimen de subcontratación para el Ministerio demandado. Además, es improcedente sostener, como lo hace y pretende el demandante, que el Fisco de Chile tenga la calidad jurídica de “empresa principal” y de “dueño de obra, empresa o faena” de acuerdo con las prescripciones del Código del Trabajo.

B. No procede bajo ningún respecto hacer condena al Fisco con las sanciones del artículo 162 del Código del Trabajo (Ley Bustos), en tanto no es empleador y, en todo caso, porque no ha estado en condiciones y posibilidades jurídicas de pagar cotizaciones previsionales, debido a la legalidad que determina su eventual condición de deudora sólo una vez que se dicte sentencia en su contra.

C. No resultan procedentes, por cierto, las indemnizaciones solicitadas, toda vez que el régimen –supuesto- de subcontratación, solo se extendería hasta marzo de 2021, época en la cual se verificó el abandono de las obras por parte de la empresa demandada.



D. En fin, y en todo caso, bajo ningún respecto corresponde una condena por solidaridad, considerando que el MOP ha satisfecho sus deberes de información y retención en los contratos de obras públicas referidos, en conformidad a la legislación especial (Decreto MOP 75 de 2004) que los rige.

A TODO EVENTO, CONTROVERSIA DE LOS HECHOS.

Controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren reconocidos en forma expresa. En particular, controvierte: a) Que entre las partes hubiese existido una relación laboral basada en un contrato de trabajo y regida por el Código Laboral en régimen de subcontratación, que el despido haya sido injustificado y la procedencia de las sanciones, indemnizaciones y prestaciones que se reclaman. b) Que proceda aplicar la sanción de nulidad del despido, existente en los incisos 5° y 7° del código del trabajo al Fisco de Chile-Ministerio de Obras Públicas. c) Que se adeude al demandante los conceptos y prestaciones reclamados en la demanda, tales como indemnización sustitutiva aviso previo, años de servicio, feriado legal, remuneraciones y cotizaciones previsionales. d) Que exista una supuesta y eventual responsabilidad del MOP en calidad de empresa principal, la que, en todo caso, debe ser limitada temporalmente. e) Que, en todo caso, el despido haya sido carente de causal. Debido a lo anterior queda establecido que no procede la acción ni las prestaciones reclamadas en el libelo, debiendo ser rechazado en todas sus partes, con costas.

CONTEXTO. CONTRATO DE OBRA PÚBLICA.

Por Resolución DGOP N° 76, de 2018, la Dirección Regional de Vialidad, Región de Los Lagos, adjudicó a la Brotec Construcción SpA, el contrato de obra pública "Reposición Pavimento Ruta 215-CH, sector Las Lumas-Entre Lagos, tramo DM. 22.100,000 - DM.48.420,000, Región de Los Lagos". El Contrato se rigió por la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y su reglamento contenido en el Decreto de Hacienda N° 250, de 2004. El plazo de ejecución de la obra era



inicialmente de 780 días a contar de la fecha de tramitación de la resolución adjudicatoria, esto es, 3 de agosto de 2018. La obra señalada fue abandonada por el contratista desde el día 1 de marzo de 2020, lo que obligó a la Dirección de Vialidad a iniciar un proceso administrativo de término anticipado del contrato, por aplicación de lo establecido en el artículo 151, letra 'd', del Reglamento para contratos de obras públicas, aprobado por Decreto MOP N° 75, de 2004, en relación con lo establecido en el artículo 139 del mismo reglamento.

NO EXISTE RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN RESPECTO DEL DEMANDADO MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.

El dictado del epígrafe obligará a rechazar la demanda, lo que solicitan teniendo en consideración para ello las siguientes razones:

Relación entre el Ministerio de Obra Públicas y empresa demandada principal.

El demandante, para sustentar la responsabilidad del Fisco-Ministerio de Obras Públicas, sostiene en su libelo que habrían prestado servicios en régimen de subcontratación en obras públicas adjudicadas por el MOP. Como primera cuestión, previa a analizar el fondo de esta demanda, es dable indicar que dicho tipo de contratos se enmarca en la noción genérica de CONTRATO ADMINISTRATIVO que, como ha destacado la doctrina especializada, se caracterizan por la existencia de una serie de potestades exorbitantes de la administración, manifestación del plano de desigualdad jurídica en que se encuentran las partes, el formalismo de que se rodea su celebración y objeto, y el interés general que este persigue, todas estas características que los distinguen de su homónimo en sede civil y que determina su sujeción a un estatuto jurídico especial de derecho público. Los convenios suscritos por el MOP para el mejoramiento de obras públicas, participan de las siguientes características propias de la administración activa: a. Se está frente a un sistema en que son aplicables normas de derecho público para los órganos de la administración del estado y de derecho privado, para los particulares; b. Se trata de un sistema equitativo, pues se basa en la existencia de prestaciones mutuas entre las partes.



El adjudicatario acepta las condiciones establecidas en el contrato con miras a obtener un legítimo lucro y el Estado obtiene, como contrapartida, la satisfacción de necesidades publicas concretas junto a un ahorro de los recursos que administra, mediante la gestión particular. c. La licitación o concurso público de un contrato de prestación de servicios el que nos ocupa, constituye un sistema abierto a la competencia, sólo con lo que dice relación a la aludida fase de licitación. La circunstancia de que el servicio de mejoramiento de caminos públicos sea ejecutado y explotado en régimen de licitación por un particular, no implica una alteración de la naturaleza pública, manteniendo la Administración sus facultades esenciales, dentro de ellas: 1.- Poder para definir las condiciones de licitación: Es la administración la que, en fase preliminar al llamado a licitación, elabora unilateralmente el pliego de condiciones o bases del contrato, sobre todo, en sus aspectos administrativos o jurídicos, técnicos y económicos. Esta es una fase preparatoria, puramente interna de la administración, en la que no interviene particular alguno. Las bases de licitación o del contrato cumplen una doble función: antes de nacer el contrato, indican a los interesados las condiciones que deben cumplir las proposiciones y las características de la prestación cuyo cumplimiento se demanda; después de nacer el contrato o cuando esté ya nace, estas bases o pliego de condiciones se convierten en la matriz contractual o elemento rector de los efectos jurídicos del vínculo. En conclusión, las bases de licitación son la fuente principal de los derechos y obligaciones que se impone a las partes en un contrato administrativo. 2.- Poder de término unilateral del contrato: Constituye una manifestación de las facultades exorbitantes que tiene la administración del Estado, que puede, administrativamente y sin forma de juicio, poner término unilateralmente al contrato, si se dan las condiciones para ello, fijadas en el mismo. 3.- Facultad de fijar el precio de los servicios: Se establece una forma de remuneración a beneficio de la Empresa Adjudicataria consistente en que esta puede cobrar el precio delos servicios prestados, fijados de antemano por el licitante. 4.- Potestad sancionadora: La normativa aplicable contempla la facultad del Ente Público de aplicar sanciones frente a incumplimientos del contrato por parte de la adjudicataria. De acuerdo a lo expuesto, los contratos de



adjudicación de obras públicas se rigen por un conjunto de normas jurídicas de derecho público, de modo tal que no obedecen a un contrato de naturaleza civil mediante el cual se encargue la ejecución de una obra, como lo exige el artículo 183-A del Código del Trabajo para la configuración de un régimen de subcontratación, lo cual conlleva a la ineludible conclusión que ante una licitación como la de la especie no es posible configurar dicho régimen. Ausencia de condición “empresarial”.

A. En efecto, no existe trabajo en régimen de subcontratación de acuerdo con lo prescrito por el artículo 183-A del Código del Trabajo. En la hipótesis que nos ocupa no resulta posible aplicar el régimen de subcontratación, al no darse los presupuestos para que tenga lugar este instituto entre los actores y el servicio público indicado. El artículo 183-A del Código del Trabajo, en su inciso primero, prescribe que: “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para un tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.” De la norma antes transcrita, que define trabajo en subcontratación, se desprende que es necesaria la concurrencia de varios elementos para estar en presencia de este régimen de trabajo. Es así como debe existir: 1° Un dependiente que trabaje para un empleador llamado contratista o subcontratista; 2° Este trabajo debe ser realizado en virtud de un contrato de trabajo; 3° Que el contratista celebre un acuerdo con un tercero para encargarse de ejecutar obras o servicios; 4° Que ese tercero, dueño de la obra o faena, tenga la calidad de “empresa principal”; 5° Las obras que se ejecutan o los servicios que se prestan deben ejecutarse o servirse de modo habitual o permanente, quedando excluidas las que se realizan de modo discontinuo o esporádico. En este caso, no



se dan los presupuestos fácticos exigidos por la norma, según se explica a continuación.

El Ministerio de Obras Públicas, MOP, no puede ser considerado como “empresa principal” para los efectos de la subcontratación, ya que atendiendo a las particulares características de este organismo, ni jurídica, ni técnicamente puede asimilarse a una estructura económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, cuya finalidad sea la de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. El MOP no tiene los atributos de un empresario, sea persona natural o jurídica, para la libre administración y control de los bienes y recursos necesarios para llevar adelante fines de “negocios”, reiterando que estamos en presencia de servicio centralizado de la Administración, carente de personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya labor específica consiste en planeamiento, estudio, proyección, construcción, ampliación, reparación, conservación y explotación de las obras públicas fiscales. El Ministerio de Obras Públicas -tampoco el Fisco- no responde a la definición de empresa. Los Ministerios, de acuerdo al artículo 22 del D.F.L 1/19.653, que fija el texto refundido de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, LOCBAE, son “Órganos superiores de colaboración del Presidente de la República en las funciones de gobierno y administración de sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones”. En efecto, el Ministerio de Obras Públicas es un organismo centralizado de la Administración del Estado, que carece de personalidad jurídica y patrimonio propios, de acuerdo con el artículo 29 de la referida Ley de Bases, por lo que no puede ser considerado dueño de la obra o faena. Consiguientemente, el Ministerio de Obras Públicas, al no constituir jurídicamente una empresa, no cabe atribuirle la calidad de dueño de obra o faena y, seguidamente, la responsabilidad solidaria que se establece en la ley N° 20.123. El artículo 1° del Código del Trabajo excluye de su aplicación, como cuerpo normativo, no solo lo referido a los funcionarios públicos, sino que también se colige que sus normas sólo son aplicables al sector privado, salvo cuando el



Estado actúa como tal, que no es el caso de autos. El concepto de empresa contenido en el Código del Trabajo en nada se compadece con las funciones determinadas para los órganos públicos por su marco regulatorio especial de Derecho Público y de asistencia social, por lo tanto, no caben dentro del concepto laboral. Es más, en los casos que la ley ha pretendido que el Estado actúe como privado, se ha dictado una ley especial que así lo determina. Los servicios y organismos públicos, la organización y disposición de los medios personales, materiales e inmateriales para el logro de determinados fines no la decide una persona determinada, sino la ley. Así expresamente se desprende del artículo 7 de la Constitución Política cuando indica: “Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley”.

Desde un punto de vista normativo, tampoco es posible entender que de acuerdo a las definiciones técnicas y legales que el artículo 3° del Código del Trabajo entrega respecto del “empleador”, pueda ser entendido el MOP como aquél organismo que calza con aquella definición. En primer término, y -en abierta contraposición a la regulación de derecho público de los órganos de la Administración del Estado-, “empleador” y “empresa” tienen una conceptualización delimitada y específica, que no resulta aplicable a los Ministerios y sus Secretarías. En efecto, el Código del Trabajo en su artículo 3° precisa que: “Para todos los efectos legales se entiende por: a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.” y: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”. Atendiendo a tales definiciones, que de acuerdo a las reglas de hermenéutica legal de los arts. 20 y 21 del Código Civil, deben ser entendidas en el concepto técnico de tales enunciaciones, el MOP no reviste las características de “empleador” de los demandantes ni tampoco de “empresa” y,



por tanto, no está enmarcado dentro del concepto de subcontratación a que se refiere el art.183-A del Código del Trabajo. Abundando sobre el particular, los fines del MOP están claramente señalados en el D.F.L. 850 de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840, de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, y cuyo artículo 1° precisa que “El Ministerio de Obras Públicas es la Secretaría de Estado encargada del planeamiento, estudio, proyección, construcción, ampliación, reparación, conservación y explotación de las obras públicas fiscales y el organismo coordinador de los planes de ejecución de las obras que realicen los Servicios que lo constituyen y de las demás entidades a que se refieren los artículos 2° y 3° de esta Ley.”

Así, resulta impropio estimar que al MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS le pudiera caber responsabilidad solidaria o subsidiaria por la labor que realizan empresas que ejercen su giro en mercados regulados o actividades licitadas, como es el caso de la demandada principal, pues de ser ello posible, implicaría minar todo el sistema de libre iniciativa privada y de contrataciones administrativas que rige en el país. De hecho, el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política señala perentoriamente que el estado sólo puede intervenir en actividades empresariales si una ley de quórum calificado así lo autoriza. De acuerdo a las normas contenidas en el D.F.L. 850 de 1997 ya citado, y a las normas de la ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, es imposible que pueda desprenderse que el MOP detente el carácter de dueño de la obra, empresa o faena en los términos establecidos por el legislador laboral en los artículos 3 y 183 A) y siguientes del Código del Trabajo. B. Según consta en la Historia de la ley 20.123, el régimen de subcontratación no es aplicable al Estado. De acuerdo a lo que señala la Historia de la Ley N°20.123 -páginas 330 y siguientes- el régimen de subcontratación “no es aplicable al Estado”. Esto se desprende de las declaraciones hechas por el propio Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época Sr. Solari. En la discusión en Sala realizada durante el Primer Trámite Constitucional la senadora Matthei consulta si el régimen de subcontratación es aplicable al Fisco en su calidad de dueño de la



obra, a lo cual el ministro contesta que no, señalándole que cuando el Fisco adjudica una licitación a una empresa, es esta empresa la que hace uso de la subcontratación y no el Estado. Por otra parte, la Historia de la Ley N°20.123 -página 675- da cuenta que para los parlamentarios la aplicación del régimen de subcontratación al Estado no es un tema regulado en la ley. Consideran que es una materia pendiente de resolver, motivo por el cual se manifiestan de acuerdo en legislar a futuro al respecto.

C. Criterio Jurisprudencial.

La jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia ha acogido este criterio, resolviendo que no corresponde aplicar a los órganos de la administración del estado las normas de subcontratación atendido que no tiene la calidad de empresa principal, sumado al hecho que es necesario que del acuerdo privado celebrado emanen beneficios tanto para el empleador directo como para el dueño de la obra o faena. - Excma. Corte Suprema, Rol 6197-2010, Recurso de Unificación de Jurisprudencia”. Sentencia de Nulidad, 23 diciembre 2010; y otros fallos que cita. En estas circunstancias, no puede aplicarse el régimen de subcontratación del Código del Trabajo al MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, ya que no se dan los requisitos y atributos que la misma ley indica que debe poseer un ente en derecho para ser entendido y regido por el régimen de la subcontratación.

EN SUBSIDIO, NO PROCEDE APLICAR LA SANCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO, EXISTENTE EN LOS INCISOS 5° Y 7° DEL ART. 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO AL FISCO DE CHILE- MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.

En efecto, se demandó la nulidad del despido fundado en el no pago de las cotizaciones previsionales. En consecuencia, por aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código Laboral, se declararía nulo el despido y se condenaría a las demandadas al pago de las remuneraciones pendientes y demás que se generen por el despido hasta la fecha de la convalidación del mismo, mediante el entero oportuno de las cotizaciones adeudadas. Pues bien, tal sanción de nulidad



y sus efectos, no alcanzan o afectan al Fisco de Chile-MOP, pues en el caso de ser aplicable el régimen de subcontratación, como se reclama respecto del servicio público, las únicas sanciones que podrían afectarle serían las contempladas en los artículos 183 B, C y D del código del trabajo. En efecto, por tratarse de sanciones, estas deben interpretarse y aplicarse en sentido estricto, siendo la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo de carácter especial y contemplada para el empleador que al momento de desvincular a un trabajador, no ha enterado el pago de cotizaciones previsionales y de seguridad. Tal sanción, como he señalado, no resulta aplicable al FISCO DE CHILE, el que no tiene carácter de empleador, no descontó cotizaciones de las remuneraciones mensuales del trabajador, ni mucho menos cursó despido alguno. Así por lo demás se ha fallado en sentencia de unificación de jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, en autos Rol N° 83-2016, de fecha 17 de mayo de 2016. De igual modo falló la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol N° 330-2016, que sentencia que no es aplicable a la empresa principal la sanción por nulidad del despido al trabajador de la contratista.

Los fallos referidos, si bien determinan la nulidad del despido, no hacen extensiva la sanción legal por el no entero de las cotizaciones previsionales al Ministerio de Obras Públicas. La no aplicación se fundó en que, a juicio del tribunal, el artículo 183 B se refiere a obligaciones de dar durante la ejecución del contrato de trabajo ejecutado en régimen de subcontratación y a obligaciones indemnizatorias derivadas del término de los servicios, de modo que la empresa principal queda liberada del pago de las indemnizaciones que trascienden de las que se hubieren devengado una vez terminado el período en que los trabajadores prestaron servicios bajo ese régimen.

Por otro lado, conforme la normativa pertinente, y en todo caso, el Fisco hizo control cabal del cumplimiento de los deberes de pago del empleador directo. De este modo, quien cumple la Ley no puede ser condenado a una sanción o indemnización prevista para quien no la cumple, que no puede ser sino el empleador. Así lo ha sostenido la Excma. Corte Suprema, que en reciente fallo de



unificación de jurisprudencia, Fallo de fecha 28 de marzo de 2018, causa rol 37.339- 20017, caratulada “Escobar con Municipalidad de Galvarino.

Además, la condición de responsabilidad subsidiaria implica que están en posición de cumplir los pagos sólo una vez agotada la cobranza contra la demandada principal. Antes de ello no podría despacharse oficio al “Ministerio respectivo”, conforme al artículo 752 del Código de Procedimiento Civil, para requerirle que dicte el decreto de pago, ni exigirle de cualquier manera al Fisco. Mientras no haya tal decreto de pago –ni constatación de la reacia conducta del empleador-, le está vedado al Fisco pagar, por un tema de legalidad. De consiguiente, no puede imponerse al Fisco responsabilidad hasta la convalidación, porque no se encuentra en situación de convalidar, sino hasta el último momento señalado, cuando ha transcurrido un largo lapso del cual no somos responsables legales ni culpables bajo ningún respecto. El criterio de legalidad e incapacidad de convalidar ha sido recogido en la reciente y última jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, que ha señalado -respecto a contratos a honorarios, pero cuya doctrina resulta igualmente aplicable en la especie. En efecto, con fecha 7 de mayo 2018 recién pasado, en las causas caratuladas “Pont con I. Municipalidad de Isla de Pascua” (Rol 41.500-2017) y “Carbone con I. Municipalidad de Arica” (Rol 41.760-2017), la Excma. Corte Suprema decide cambiar su jurisprudencia anterior, luego de un nuevo estudio, y declara inaplicable la sanción de nulidad del despido a los contratos a honorarios suscritos por la Administración o las Municipalidades. La jurisprudencia citada ha sido ratificada por sentencias dictadas el 30 de mayo de 2018, en las causas “Garay con I. Municipalidad de San Miguel” (Rol 40.106-15 2017), “Naranjo con I. Municipalidad de Cerrillos” de 30 de mayo de 2018 (Rol 42.715- 2017), y por recientes sentencias de 5 de julio de 2018, “Saravia con Municipalidad de Isla de Pascua”, (Rol N° 41.530-2017), de 10 de julio de 2018, “Gálvez con Municipalidad de Galvarino”, (Rol N° 39.621-2017; y de fecha 18 de octubre de 2018, Rol 1.090-18 (Torres con Subsecretaría de Agricultura). La aplicación de la referida doctrina ya ha sido reconocida, además, por la Itma.



Corte de Apelaciones de Valdivia, en reciente fallo de 29 de junio de 2021 (Rol Laboral 86-2021).

LA SUPUESTA Y EVENTUAL RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL DEBE SER LIMITADA TEMPORALMENTE. CONSIGUIENTE RECHAZO DE LA DEMANDA.

Aun en el evento que no se acogiera las argumentaciones y defensas esgrimidas por esta parte, y considerara que es posible un régimen de subcontratación, atribuyendo al MOP la calidad de empresa principal, cabe decir que éste no podría responder solidaria o subsidiariamente sino por el tiempo en que el demandante prestó servicios efectivos en la obra adjudicada a la demandada principal, acreditando período, locación y demás elementos del régimen en subcontratación. En este sentido, el inciso 1º del artículo 183-B del Código del Trabajo dispone que: “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.” Es decir, si bien las empresas principales, dueñas o mandantes de una obra, son solidariamente responsables, el artículo 183-B del Código del Trabajo advierte que “tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”. Relativamente a la subsidiariedad, el artículo 183-D del Código del Trabajo también acota que “tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena.”. Consiguientemente, jamás podría hacerse condenación por prestaciones que tienen que ver –como en el caso de las remuneraciones por aplicación de la Ley Bustos-, con períodos posteriores a la propia fecha señalada en la demanda como de terminación de los servicios por



despido. Objetivamente desde la fecha de la cesación de la actividad laboral, no puede haber subcontratación.

AUSENCIA TOTAL DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

A todo evento, cabe señalar que, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el MOP, por imperativo del artículo 158 del Dto. MOP 75/2004, con el objeto de velar por el cumplimiento de la normativa laboral de parte de la contratista empleadora con sus trabajadores, satisface indirectamente lo dispuesto en el artículo 183 C del Código del Trabajo, esto es, el ejercicio del derecho de información, solicitando a la contratista según consta en documentos que en su oportunidad se acompañarán, básicamente referidos a la entrega de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, en donde a su vez la empresa informaba del cumplimiento de las obligaciones para con sus trabajadores. La exigencia de los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, importa el cumplimiento de los deberes-obligaciones del referido Reglamento para Contratos de Obras Pública, Dto MOP 75/2004, de modo que no deben estimarse como una aceptación tácita o asimilación al sistema de subcontratación, ya que su causa está dada por una norma administrativa. Sin embargo, coincidiendo con la ejecutoria y finalidad de la Ley de Subcontratación, no puede menos que considerarse que el MOP, al dar cumplimiento esta norma, también ha satisfecho los deberes de retención e información exigidos por la normativa laboral, eximiéndose de una eventual responsabilidad solidaria. En el contrato adjudicado a la demandada principal, consta en cada uno de los estados de pago el correspondiente Certificado de Cumplimiento de Obligaciones laborales, más retenciones en los estados en que no hubo aplicación de multa. En el caso de marras, tal como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, la Dirección Regional de Vialidad – MOP – Fisco de Chile, hizo efectivo su derecho a la información, así como la obligación de retención, en forma oportuna y eficiente, por tanto, de considerarse la aplicabilidad de la normativa laboral, debe determinarse que el MOP ha hecho efectivo estos derechos que le asisten, y en consideración a lo expuesto en el artículo 183-D del Código del



Trabajo, la responsabilidad que le cabría en el incumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa, sólo podría eventualmente ser de carácter subsidiaria, jamás solidaria.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, tener por contestada la demanda en tiempo y forma, y en definitiva declarar que: a) Se rechaza la demanda en todas sus partes, con costas, por lo menos respecto de esta parte demandada, por no darse los supuestos y requisitos de la subcontratación respecto del Fisco de Chile – MOP, sea absolutamente por no ser empresa, sea por cuanto no hubo relación laboral bajo subcontratación con el MOP; o, b) En subsidio que se rechaza la demanda, con costas, negando lugar a las prestaciones demandadas, por lo menos respecto de este demandado, por no ser extensivo los efectos de una eventual nulidad del despido; o, c) En subsidio, se rechace la demanda en todas sus partes, por ser improcedentes las prestaciones económicas demandadas, o, d) En subsidio, de estimarse que al Fisco de Chile – Mop, le afectan las reglas de la subcontratación en este caso y/o se declara procedente la acción de nulidad del despido y sea condenado al pago de alguna de las prestaciones demandadas, éstas sean sólo en forma subsidiaria, al monto de los ítems que efectivamente se haya acreditado, liberando en todo caso a esta parte del pago de las costas de la causa.

CUARTO: Hechos no controvertidos y hechos a probar. Que las partes en audiencia preparatoria establecieron como hechos no discutidos los siguientes:

1. Que la declaración de liquidación concursal fue el 11 de agosto de 2021.
2. Que se licitó por parte del Ministerio de Obras Públicas la obra reposición pavimento Ruta 215 CH, sector Las Lumas, Entre Lagos, Región de Los Lagos, siendo la empresa contratada Brotect Construcción SpA.

A su vez se fijaron por el tribunal los siguientes hechos a probar:

1. Existencia de la relación laboral. Fecha de inicio y término.



2. Existencia del despido. Formalidades del despido. Causal de despido; hechos y circunstancias que configuran la causal.
3. Última remuneración mensual devengada por el actor.
4. Efectividad de encontrarse íntegramente canceladas las cotizaciones previsionales y de salud del actor, durante todo el periodo trabajado.
5. Efectividad de haberse hecho uso de feriado o haberse este cancelado.
6. Procedencia de pago de carga familiar. Determinación y monto de la misma.
7. Existencia de una relación contractual o administrativa entre la demandada principal y la demandada solidaria y/o subsidiaria. Cláusulas de dicha relación contractual o administrativa.
8. Efectividad de que los servicios del actor se prestaron en régimen de subcontratación. Periodo del mismo.
9. Efectividad en su caso de haberse hecho uso del derecho a información y de retención por parte de la demandada solidaria o subsidiaria.

QUINTO: Prueba de la demandada principal. En audiencia de juicio dicha parte no rindió probanza alguna.

SEXTO: Prueba de la demandada solidaria y/o subsidiaria. En audiencia de juicio la demandada soldaría y/o subsidiaria rindió en forma legal la siguiente prueba documental:

1. Resolución N°076, de 10-07-2018.
2. Ordinario N°224, de 16-03-2021.
3. Ordinario N°227, de 03-06-2021.
4. 21 estados de pago.



SÉPTIMO: Prueba de la demandante. La parte demandante en audiencia de juicio rindió en forma legal la siguiente prueba:

I.- Documental:

1. Copia de reclamo interpuesto ante la Dirección Provincial Metropolitana Oriente, N°1324/2021/2017 de fecha 09-02-2021 y reclamo ante la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, de fecha 08-02-2021.
2. Copia de acta de comparendo de conciliación celebrada ante la Dirección Provincial Metropolitana Oriente, unidad de conciliación, de fecha 15-04- 2021.
3. Anexo de contrato de trabajo, de fecha 17-05-2019.
4. Liquidación de remuneraciones de julio de 2019, enero y febrero de 2020.
5. Certificado de cotizaciones de salud Fonasa, de fecha 19-08-2021.
6. Certificado de cotizaciones AFP Hábitat, de fecha 19-08-2021.
7. Certificado de cotizaciones AFC Chile, de fecha 19-08-2021.
8. Contrato de trabajo, de fecha 14-03-2019.
9. Acuerdo de suspensión laboral, de fecha 18-05-2020.
10. Consulta de pactos AFC, de 06-11-2020.
11. Certificado Departamento de Salud Municipalidad de Puyehue, de fecha 23-11-2020.
12. Informe Laboratorio Clínico Hospital Base de Osorno, de fecha 08-01-2021.
13. Certificado de beneficios Ley de Protección del Empleo, de fecha 19-08- 2021.

II.- Absolución de posiciones:



Citada a absolver posiciones doña María Loreto Ried Undurraga, liquidadora titular, en representación de la demandada principal Brotec Construcción SpA., bajo apercibimiento legal, no asiste y no justifica causa.

OCTAVO: Existencia de la relación laboral, fecha de inicio y término por despido. Que en cuanto a la existencia de la relación laboral, y la fecha de inicio y término, esto es, desde el 14 de marzo de 2019 al 18 de enero de 2021, ésta última por despido verbal, se estará a lo señalado por el actor en su demanda, hechos que se presumen efectivos teniendo presente que debidamente citada a declarar la representante de la demandada principal a audiencia de juicio bajo apercibimiento del artículo 454 N°3 del código del ramo, no concurre sin causa justificada; y que por lo demás resulta coherente con la documental acompañada por el actor consistente en su contrato y anexo de contrato de trabajo, reclamo y acta de comparendo.

NOVENO: Despido incausado. Que en cuanto al despido, debe tenerse presente que conforme al artículo 162 inciso primero el empleador debió comunicar el término del contrato de trabajo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Que en el presente juicio la demandada no acompañó probanza alguna que permita dar por establecido el cumplimiento de las formalidades legales, no se acompañó ni la carta de despido ni el respectivo comprobante de envío al trabajador; y tal quedó establecido en el considerando anterior, su despido fue verbal, carente de toda formalidad legal.

Que el solo hecho de ser el despido verbal, carente de toda formalidad legal, deviene en un despido incausado, y en consecuencia conforme a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, procede ordenar el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, contemplada en el inciso 4° del artículo 162 del citado Código, y por años de servicios establecida en el artículo 163 del



mismo cuerpo legal, más el incremento de un 50% de ésta indemnización conforme lo dispone el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo

DÉCIMO: Base de cálculo. Para efectos de determinar las prestaciones a pagar, se tomará como base de cálculo de las mismas, la remuneración señalada por el actor, esto es, la suma de \$514.433, hecho que se presume efectivo teniendo presente que debidamente citada a declarar la representante legal de la demandada principal a audiencia de juicio bajo apercibimiento del artículo 454 N°3 del código del ramo, no concurre sin causa justificada. Lo cual además resulta coherente con las liquidaciones presentadas por el actor.

DÉCIMO PRIMERO: Nulidad del despido. Que al haberse acreditado la existencia de la relación laboral y que el trabajador fue despedido, y conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, en su inciso 5° tocaba al empleador acreditar que en dicho momento informó por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, lo que no realizó, no habiendo rendido probanza alguna en tal sentido.

Que, sin perjuicio de lo anterior, la demandante acompañó en audiencia de juicio certificados de cotizaciones donde consta que efectivamente estas no se encuentran íntegramente canceladas durante el periodo trabajado, razón por lo cual a éste respecto la demanda deberá ser acogida.

Que en cuanto a la alegación efectuada por la liquidadora titular, esta será rechazada, pues tal ha fallado la Excelentísima Corte Suprema una labor de exégesis no inspirada en el principio protector, respecto del sentido del párrafo final del N°1 artículo 163 bis del Código del Trabajo, conllevaría una suerte de inaplicabilidad del inciso quinto de su artículo 162, en relación a todas las causales de término de contrato que invoque el empleador antes de ser sometido a un procedimiento concursal de liquidación, lo que provocaría un perjuicio en el patrimonio de los trabajadores, pues se les privaría del derecho a obtener el pago de las prestaciones de orden laboral devengadas desde la época en que se los



despidió -que configura una decisión unilateral del empleador y no por haberse dispuesto su liquidación en un procedimiento concursal- hasta la convalidación. Tal precepto es excepcional y establece una ficción legal, conforme a la cual la fecha de la desvinculación es la de la resolución de liquidación, por lo que no puede extenderse a situaciones que no contempla, como sería si se considera esa data para limitar los efectos de la sanción de la nulidad del despido en el caso que el cese de los servicios haya ocurrido antes de la declaración de liquidación; además, sólo regla la nueva causal de terminación que se introduce a la normativa laboral, que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación, en consecuencia, si el vínculo cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que así lo dispuso, como es el caso de autos (18 de enero de 2021), el efecto que deriva del inciso quinto del artículo 162 del referido código se aplica hasta la convalidación del despido, por lo tanto, la masa de bienes debe responder por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas en dicho periodo y, en forma solidaria y/o subsidiaria, la dueña de la obra o faena.

DÉCIMO SEGUNDO: Cobro de prestaciones. Que la parte demandante solicita que se condene a las demandadas al pago de los siguientes conceptos:

- Feriado legal por el periodo comprendido entre el 14/03/2019 al 14/03/2020 que equivalen a 21 días por la suma de \$360.103.- (trescientos sesenta mil ciento tres pesos).
- Feriado proporcional por el periodo comprendido entre el 14/03/2020 al 18/01/2021, fecha esta última de término de las funciones, que equivale a 12.67 días hábiles, 16.67 días corridos por la suma de \$285.853.- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y tres pesos).
- Remuneración por 25 días trabajados y no pagados correspondiente al mes de Noviembre de 2020 por la suma líquida de \$351.529.- (trescientos cincuenta y un mil quinientos veintinueve pesos).



- Remuneración íntegra correspondiente al mes de Diciembre de 2020 por la suma líquida de \$421.835.- (cuatrocientos veintiún mil ochocientos treinta y cinco pesos).
- Remuneración por 18 días trabajados y no pagados correspondientes al mes de Enero de 2021 por la suma líquida de \$253.101.- (doscientos cincuenta y tres mil ciento un pesos).
- Carga Familiar adeudadas por la suma de \$92.988.- (noventa y dos mil novecientos ochenta y ocho pesos).

No habiéndose acreditado por la demandada principal el pago de las remuneraciones que en cada caso se indican, ni el hecho de que el trabajador hizo uso de su derecho a feriado, o que este le fue cancelado, siendo de su cargo hacerlo, se dará lugar al cobro de dichas prestaciones en la forma solicitada por el actor.

En cuanto a lo adeudado por carga familiar, su procedencia y monto, se estará a lo señalado por el actor en su demanda, hechos que se presumen efectivos teniendo presente que debidamente citada a declarar la representante de la demandada principal a audiencia de juicio bajo apercibimiento del artículo 454 N°3 del código del ramo, no concurre sin causa justificada.

En vista de lo anterior se dará lugar al pago de las prestaciones demandadas tal se señalará en lo resolutivo de la sentencia.

DECIMO TERCERO: Subcontratación. Que el actor sostiene en su demanda que fue contratado por la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA, con fecha 14 de Marzo de 2019, para desempeñar labores de jornal en la obra "Reposición pavimento Ruta 215-CH, Sector Las Lumas- Entre Lagos, Región de los Lagos" ubicada en ruta 215 kilómetro 30, Osorno, obra contratada por el Ministerio de Obras Públicas a su ex empleador. Que las empresas demandadas son solidariamente responsables de las obligaciones dinerarias que ha señalado, toda vez que fue contratado para prestar servicios, para una empresa principal, cual fue la mandante o dueña de la obra, estando entonces dentro de la hipótesis de la



norma del artículo 183-A del Código del Trabajo, norma que define y establece cuales son los elementos que por Ley se exigen para encontrarnos con un trabajo en régimen de subcontratación. De esta forma, la empresa BROTEC CONSTRUCCION SPA, tiene la calidad de empleador directo y a su vez contratista de FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, quien tiene la calidad de dueña de la obra o faena, y por tanto, de empresa principal. Responsabilidad que en principio es solidaria, y si la empresa principal hace uso correcto de los derechos de información y/ retención, será solo responsable subsidiario de las obligaciones laborales de los trabajadores de sus subcontratistas, en los términos a que se refiere el artículo 183-D, del Código del Trabajo.

Que la demandada solidaria y/o subsidiaria alega la improcedencia de que el Ministerio de Obras Públicas-Fisco de Chile pueda ser considerado como empresa principal o dueño de la obra, para los efectos previstos en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo; normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación.

Que, el artículo 183-A del Código del Trabajo dispone, lo siguiente: "Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".



Que tal se ha fallado por la Excma. Corte Suprema (desde el Rol N° 12.932-2013), atendido los términos que utiliza el artículo 183-A del Código del Trabajo, debe entenderse por empresa mandante o principal a la persona natural o jurídica que siendo dueña de una obra, faena o servicio no discontinuo, externaliza su ejecución o prestación a un tercero llamado contratista que se compromete a llevarlo a cabo, con sus trabajadores y bajo su dirección, por lo tanto, el concepto empresa está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. En ese contexto, la expresión “empresa” que está ligada a la noción de dueño de la obra, faena o servicio no excluye a ciertas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, porque la ley no establece otra limitación que la referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado, conforme lo establece el inciso final del artículo 183-B del Código del Trabajo; por lo mismo, no es relevante o no tiene incidencia en el análisis el hecho que la persona jurídica forme parte de la administración del Estado, pues, a la luz de la primera norma citada, no constituye una circunstancia que libera de responsabilidad respecto de las obligaciones laborales y previsionales de trabajadores que se desempeñan bajo régimen de subcontratación.

Que en vista de lo anterior, dicha alegación será rechazada, siendo totalmente aplicable las normas de subcontratación al Fisco de Chile-Ministerio de Obras Públicas.

Que los requisitos que deben concurrir para que se configure un trabajo en régimen de subcontratación son los siguientes: 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 exista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, 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.



Que se acreditó con la prueba rendida por la demandada solidaria y/o subsidiaria, que por Resolución N° 76, de fecha 10 de julio de 2018, la Dirección Regional de Vialidad, Región de Los Lagos, adjudicó a Brotec Construcción SpA, el contrato de obra pública “Reposición Pavimento Ruta 215-CH, sector Las Lumas-Entre Lagos, tramo DM. 22.100,000 - DM.48.420,000, Región de Los Lagos”. Que el plazo de ejecución de la obra era inicialmente de 780 días a contar de la fecha de tramitación de la resolución adjudicatoria. Que la obra señalada fue abandonada por el contratista, lo que obligó a la Dirección de Vialidad a iniciar un proceso administrativo de término anticipado del contrato; todo ello consta en la resolución citada y los ordinarios que acompaña.

Que la prueba rendida, en especial contrato y anexo de contrato de trabajo, y los propios documentos acompañados por la demandada solidaria y/o subsidiaria dan cuenta de la prestación del servicio de carácter permanente por parte de la demandada principal en la obra encargada por el Ministerio de Obras Públicas.

Que en vista de lo anterior, se ha establecido la existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista o subcontratista, cuyo objeto era la obra Reposición Pavimento Ruta 215, Sector Las Lumas, comuna de Entre Lagos; que la empresa contratista actuaba por su cuenta y riesgo para cumplir con el encargo formulado, contando para ello la contratista con medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad, asumiendo las responsabilidades y los riesgos propios del desarrollo de la gestión empresarial, desarrollando una actividad propia y específica que dirigía y controlaba en su condición de empleador; que los servicios contratados tenían carácter permanente, eran ejecutados de manera duradera o continúa, en otras palabras los servicios no eran esporádicos o discontinuos; que el demandante era dependiente o subordinado de la contratista; y que los servicios contratados se prestaban para la empresa principal.



En consecuencia con lo expuesto y atendido lo dispuesto en los artículos 183 A, 183 B y 183 C del Código del Trabajo, se tendrá por establecido que el demandante de autos trabajó en un régimen de subcontratación, en virtud de un contrato de trabajo celebrado con el empleador BROTEC CONSTRUCCION SPA, llamado contratista, toda vez que éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona dueña de la obra, denominada la empresa principal, que en este caso es el FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS para quien se desarrollan los servicios contratados.

DECIMO CUARTO: Responsabilidad de la demandada FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS. Que habiendo acreditado con los respectivos estados de pago a los cuales se adjuntan certificados del inspector fiscal que suscribe de cumplimiento de obligaciones laborales, y los ordinarios que dan cuenta de la necesidad de proceder a la ejecución de las garantías a fin de proceder al pago por subrogación según nómina de trabajadores que también adjunta; que la demandada solidaria y/o subsidiaria hizo uso a su derecho de información y retención, y en conformidad con los artículos 183 C y D del Código del Trabajo, se le condenará subsidiariamente a pagar las prestaciones que se detallarán en lo resolutivo de este fallo.

DECIMO QUINTO: Aplicación de la sanción de nulidad del despido al FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS. Que tal ha resuelto nuestros tribunales superiores de justicia el artículo 162 del Código del Trabajo prescribe que el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de la data del despido y hasta su convalidación. Lo anterior, queda comprendido en las “*obligaciones laborales y previsionales*” que alude el artículo 183-B del Código Laboral, por lo que corresponde imputarle a la empresa principal las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional, siempre que los presupuestos facticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del



contrato o subcontrato. Que, la limitación temporal de la responsabilidad solidaria solo al periodo que los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, no resulta aplicable en la especie, ya que el hecho generador de la sanción –no pago de las cotizaciones previsionales- se presenta durante la vigencia de dicho régimen, es decir, la causa que provoca su aplicación se origina en el ámbito que debe controlar. En efecto, la ley le asigna responsabilidad a la empresa principal debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Que, en consecuencia, la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, conclusión que se considera acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones. (Excma. Corte Suprema, Rol N° 102.864-2020, de 13 de mayo de 2021; Rol N° 23.135-2019, de 15 de abril de 2021; Rol N° 4477-2019, de 13 de abril de 2020; Rol N° 3689-2018, de 16 de enero de 2019).

DECIMO SEXTO: La prueba. Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica; y la restante prueba rendida, debidamente detallada, en nada altera los razonamientos efectuados así como las conclusiones allegadas, atendido a que están referidas a hechos no discutidos, a saber, acuerdo de suspensión laboral de fecha 18-05-2020; consulta de pactos AFC de 06-11-2020; certificado Departamento de Salud Municipalidad de Puyehue de fecha 23-11-2020; informe Laboratorio Clínico Hospital Base de Osorno de fecha 08-01-2021; y certificado de beneficios Ley de Protección del Empleo de fecha 19-08- 2021.



Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 41 y siguientes, 67, 71, 73, 162, 160, 163, 168, 172, 173, 183- A, B, C y D, 425 y siguientes, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que SE ACOGE la demanda interpuesta por don OMAR JOSE HIDALGO ALBARRACIN, CI 8.835.877-5, en contra de su ex-empleador BROTEC CONSTRUCCION SPA, RUT 89.812.100-3, en cuanto se declara que el despido de que fue objeto, de fecha 18 de enero de 2021 es nulo e incausado, condenándosele a pagar las siguientes prestaciones laborales:

1. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta, 18 de enero de 2021, hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales atrasadas o la convalidación del despido, y la comunicación de este hecho en forma legal, a razón de \$514.433.- (quinientos catorce mil cuatrocientos treinta y tres pesos).

2. Cotizaciones salud FONASA por los meses de marzo y abril de 2019.

3. Indemnización por años de servicio, por 2 años, equivalente a la suma de \$1.028.866.- (un millón veintiocho mil ochocientos sesenta y seis pesos)

4. Incremento de un 50% de la indemnización por años de servicio, en virtud de lo dispuesto por el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, lo que asciende a la cantidad de \$514.433.- (quinientos catorce mil cuatrocientos treinta y tres pesos)

5. Indemnización por falta de aviso previo, ascendiente a la suma de \$514.433.- (quinientos catorce mil cuatrocientos treinta y tres pesos).

6. Feriado legal por el periodo comprendido entre el 14/03/2019 al 14/03/2020 que equivalen a 21 días por la suma de \$360.103.- (trescientos sesenta mil ciento tres pesos).



7. Feriado proporcional por el periodo comprendido entre el 14/03/2020 al 18/01/2021, fecha esta última de término de las funciones, que equivale a 12.67 días hábiles, 16.67 días corridos por la suma de \$285.853.- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y tres pesos).

8. Pago de Remuneración por 25 días trabajados y no pagados correspondiente al mes de Noviembre de 2020 por la suma de \$351.529.- (trescientos cincuenta y un mil quinientos veintinueve pesos).

9. Pago de remuneración integra correspondiente al mes de Diciembre de 2020 por la suma de \$421.835.- (cuatrocientos veintiún mil ochocientos treinta y cinco pesos).

10. Pago de remuneración por 18 días trabajados y no pagados correspondientes al mes de Enero de 2021 por la suma de \$253.101.- (doscientos cincuenta y tres mil ciento un pesos).

11. Pago de carga Familiar adeudadas por la suma de \$92.988.- (noventa y dos mil novecientos ochenta y ocho pesos)

II.- Que la demandada FISCO DE CHILE-MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS es subsidiariamente responsable en el pago de dichas prestaciones.

III.- Que dichas sumas se deberán pagar con reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

IV.- Que se condena en costas a las demandadas, las que se regulan en la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos), para cada una de ellas.

Ejecutoriada la resolución ofíciase a las instituciones previsionales respectivas.

Anótese, regístrese y archívese oportunamente.



RIT O-248-2021

**Pronunciada por MARIANGEL CABRERA RABIÉ, Jueza Titular del
Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.**



