

DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

III
SECCIÓN

JUICIOS DE QUIEBRA, MUERTES PRESUNTAS, CAMBIOS DE NOMBRE Y RES. VARIAS

Núm. 43.940

Lunes 2 de Septiembre de 2024

Página 1 de 11

Publicaciones Judiciales

CVE 2537907

NOTIFICACIÓN

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT O-1105-2022, RUC 22- 4-0426296-7, caratulada "CASTELLANO/SILVA", se ha ordenado notificar a la demandada "COMERCIAL EPYSA S.A., RUT 93.682.000-K, representada legalmente por MATÍAS CASTRO ESCOBAR", mediante aviso que se publicará en el Diario Oficial, conforme lo dispone el artículo 439 del Código del Trabajo respecto de la siguiente demanda extractada: KAMILA LEIVA BITAR, abogada, cédula de identidad: 17.132.284-7 y CAMILA CALLE CASTRO, abogada, cedula de identidad: 16.926.995-5, ambas en representación, según se acreditará en un otrosí de esta presentación, de EDWARD RAÚL CASTELLANO CASTELLANO, cedula de identidad: 15.023.523-5, desempleado, todos con domicilio para estos efectos en Antofagasta, calle 14 de Febrero N°2534, oficina 201, a Usía con el debido respeto decimos: Por este acto, venimos en interponer demanda por despido injustificado, carente de causa, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones y unidad económica, subsidio, co-empleador, en contra del ex empleador del actor APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA, RUT: 76.329.891-4, representante legal por don Christian Andrés Silva Espinoza, 3 cedula de identidad: 12.413.378-5 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina 320 Antofagasta, conjuntamente a CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA, cedula de identidad: 12.413.378-5, con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina 320 Antofagasta y solidariamente en contra de GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA, RUT: 76.235.534-5, representada legalmente por don Christian Silva Espinoza, cedula de identidad: 12.413.378-5 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina N°320, Antofagasta y solidariamente en contra de EPYSA BUSES, RUT: 77.824.870-0, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio N°1370, Santiago, solidariamente a COMERCIAL EPYSA S.A., RUT: 93.682.000- K, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio N°1370, Santiago, solidariamente a EPYSA EQUIPOS PARA TRANSPORTE DE CARGA LTDA., RUT: 77.676.280-6, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Pedro Aguirre Cerda N°6990, Antofagasta, solidariamente a IMPLEMENTOS S.A., RUT: 78.924.030-2, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Pedro Aguirre Cerda N°6990, Antofagasta, solidariamente a INMOBILIARIA ALIANZA S.A., RUT 79.500.050- K, representada legalmente por don Roberto Munita Herrera, cedula de identidad: 4.298.732-8, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Avda. Vicuña Mackenna N° 7255, La Florida, Santiago, en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho que a continuación se indicarán: Cuestiones previas: Debido a que la trabajadora no ha realizado instancia administrativa, considerando, además, los plazos de caducidad, es que se interpone la presente demanda a través del 4 procedimiento ordinario, aunque por el monto de lo solicitado corresponde a un de carácter monitorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 496 del código del trabajo, pero no se han cumplido los presupuestos establecidos por la legislación para tal efecto, especialmente lo previsto en el artículo 497 y con el objeto de no dejar a la trabajadora en indefensión, se ingresa

CVE 2537907

Director: Felipe Andrés Perotí Díaz
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

mediante el presente procedimiento, de conformidad a lo indicado en el artículo 498 inciso segundo. I. Relación circunstanciada de los hechos: A. Relación laboral y circunstancias: a) Con fecha 8 de octubre de 2021, el actor comenzó a prestar servicios para el demandado CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA y APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA., para ejercer funciones de "JORNAL", en la obra de construcción del edificio denominado "Implementos Antofagasta", según CONTRATO GESTIÓN DE PROYECTOS entre "G.G.I. SPA (APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA) y GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA según CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN IMPLEMENTOS ANTOFAGASTA N° 6990 Y N° 6925 e INMOBILIARIA ALIANZA S.A.". En este sentido, el empleador del trabajador mantiene contrato civil, comercial o de cualquier otra naturaleza, con la empresa GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA., quien a su vez es subcontratista de la empresa EPYSA, quien opera con distintas razones sociales en el país, incluida IMPLEMENTOS S.A., razón por la cual demandamos a todas ellas, para proteger los derechos de mi mandante. Todas estas empresas, se encuentran en una cadena de subcontratación, cuya dueña de la obra es INMOBILIARIA ALIANZA S.A. Motivo por el cual se demanda solidariamente a ambas debido a lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, todo ello en virtud de vínculo civil o comercial que une a todas las demandadas, erigiéndose en mandante de la demandada principal y lugar donde se desempeñaba el actor, siendo la última mencionada la dueña de la obra. b) La remuneración de mi mandante por efectuar las labores recién mencionadas estaba compuesta de un sueldo base de \$386.667.-, gratificación legal de \$127.929.-, bono responsabilidad de \$48.333.-, horas extras de \$76.715.-, bono movilización de \$33.833 y bono de colación por \$33.833.- lo que da un total de \$707.310- suma que debe tenerse como última remuneración mensual y base de cálculo de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo en cuanto señala que "Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá 5 toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato". c) La naturaleza del contrato era indefinido, por expresa disposición de lo prescrito en el artículo 159 N°4, inciso final, pues existió una segunda renovación del plazo convenido. d) La jornada laboral consistía en turnos de 14 días de trabajo, por 14 días de descanso, en horario de 08:00 a 20:00 hrs. Ahora bien, en el caso improbable que S.S. estime que el contrato de trabajo del actor es un contrato por obra, debido a la redacción del mismo, debemos indicar que éste tenía como fecha aproximada de termino en 2 meses más, ya que recién estaba iniciando el socavón. Por último, atendido a que la obra para el que fue contratado el trabajador aun no terminaba, y su término está previsto para agosto del 2022, es que esta parte solicita en el presente libelo la indemnización por lucro cesante, por aquello que le hubiere correspondido percibir al demandante si su ex empleador hubiese dado cumplimiento al contrato de trabajo. Así, el contrato a por obra supone el término natural de éste por la efectiva conclusión de la obra para la que ha sido contratado el trabajador, de manera que el término anticipado del mismo otorga el derecho al dependiente a demandar su legítima expectativa de ganancia. B. Antecedentes del Término de la Relación Laboral: a) Con fecha 23 de junio del 2022, el trabajador es despedido de manera verbal, sin indicación de motivo ni fundamento alguno, en circunstancias que ese día el trabajador es bajado abruptamente de la máquina que estaba conduciendo por su empleador, son Cristian Silva, quien le indica que esta despedido. Frente a la comunicación intempestiva del despido del trabajador, éste le comunica a su jefe, que concurrirá a la Inspección del Trabajo, momento en el cual su jefe le indica que si hace algo "perjudicará el proyecto, a sus colegas y que se las verá con su abogado". Así las cosas, el trabajador es obligado a salir del lugar y pese a las amenazas de su jefe concurre a la Inspección del Trabajo, pero solo a dejar una constancia. b) En razón a lo recién expuesto, el despido del trabajador se realizó de manera verbal, sin cumplir con lo establecido en la legislación laboral vigente, pues hasta la fecha esta parte en ningún momento ha tomado conocimiento de que se haya cumplido con el envío de carta de aviso de término de contrato, ni demás formalidades que impone el Código del Trabajo, por lo que se niega y controvierte este hecho desde ya, y si el demandado al contestar la presente acción señala haber dado cumplimiento a las formalidades y requisitos referidos, la carga de la prueba recaerá sobre el por aplicación del artículo 1698 del Código Civil. 6 Ahora bien, esta simple acción de envío de la carta no viene a validar el despido carente de formalidades sufrido por mi representado, toda vez que éste ya ha nacido a la vida del Derecho como Injustificado y carente de causal, entenderlo de otra forma sería desconocer los principios que engloban la legislación laboral, entre ellos, In dubio pro operario. c) Por otro lado, en el improbable caso que la demandada acredite el cumplimiento de las formalidades del término de la relación laboral, negamos y controvertimos cualquier hecho que se le impute a mi patrocinado como motivo de su desvinculación, y deberá probar dicha circunstancia el demandado en virtud del artículo 454 N°1 que prescribe: "No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido

corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”. En relación a la importancia de la comunicación del término de contrato, debemos recordar, además, que sólo se pueden discutir los hechos invocados por el empleador en su carta de aviso de término de contrato, en este sentido, nuestros tribunales han indicado que: "en el evento que omite señalar con precisión y en forma circunstanciada los hechos en que se basa para invocar dicha causal, entregando una mera descripción de carácter general y sin precisión alguna respecto de cuáles hechos habrían servido de fundamento de la causal invocada, provoca que el sentenciador resuelva que para poner término al contrato de trabajo del actor, no se ha cumplido con las disposiciones de orden público que le ordenan acreditar dichas circunstancias por lo que los trabajadores quedarían en la indefensión en la oportunidad procesal que les corresponde para reclamar de la ilegalidad."1 Por lo tanto, será de cargo del demandado demostrar la veracidad de los hechos en virtud del cual ha sido despedido nuestro mandante. d) Ahora bien, debe saber S.S., que el actor fue contratado como jornal, sin embargo, al poco tiempo de trabajo, se le solicita que opere maquinaria, debido a la falta de personal y retraso de las obras. Si bien el actor se negó, pues no tenía las respectivas licencias, el jefe le indicó que si no lo hacía "entonces no le servía y sería despedido, pues lo que necesitaba, en ese momento, era un operador". Por lo tanto, frente a la posibilidad cierta de perder su empleo, el actor se vio compelido a manejar maquinaria, hasta el término de la relación laboral. Por su parte, debemos indicar que los operadores de maquinaria percibían un bono especial de "maquinaria", pero el demandado dejó de pagarlo en el mes de mayo del 2022, cuestión que el trabajador reclamó hasta el momento del despido. Así las cosas, el día del ICorte Suprema, causa ROL 4735-2002, de 22 de enero de 2003. 7 despido, antes de comenzar su jornada laboral, concurrió a RRHH para saber si ya habían resuelto pagarle el bono, a lo que le responden que "están viendo". e) Posterior a lo relatado anteriormente, el actor se subió a la maquinaria, por instrucciones del prevencionista de riesgos, con la confirmación de don Francisco, que es el jefe de proyecto, por lo que una vez más el trabajador tuvo que obedecer lo señalado por la parte patronal, pese a que no se le pagaba conforme a las labores que desempeñaba. Pese a lo anterior, en medio de la jornada laboral, el señor Silva, solicita que se baje "inmediatamente" a nuestro mandante de la máquina y sea llevado a su oficina. Una vez que el actor, concurre a la oficina de su jefe, éste le comunica su despido como indicamos supra, siendo el verdadero motivo de aquella terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el actor continuaba reclamando el pago del bono antes mencionado. f) Así, el despido del actor fue de forma intempestiva, y hasta la fecha de interposición de esta acción no se le ha pagado su finiquito, tampoco a la fecha se le han pagado las cotizaciones de forma íntegra, por lo que éste intentó contactarse con su jefe, pero no tuvo respuesta. Conforme a lo descrito, es que el actor concurre ante S.S. para que tutela sus derechos, ya que fue despedido sin causal alguna, en circunstancias en que el señor Castellano, solo estaba pidiendo que se le pagara conforme al resto de los trabajadores, pero el señor Silva mantuvo una actitud contumaz y terminó despidiendo al trabajador, cuestión que incluso reclamó su colega de funciones, pues "él no podía terminar la pega de 2", de manera que en el caso improbable que se aleguen necesidades de la empresa, aquello no es cierto, ya que se debió contratar a otra persona que ejerciera las labores del actor, pues un solo operador de maquinaria no daba abasto para terminar el trabajo. Además, debemos indicarle a S.S. que el actor realizaba horas extraordinarias todos los meses de la relación laboral, sin embargo, no se le pagaban de forma íntegra, ya que solo se pagaba parte de ellas, "para que las mandantes no corten el contrato". Debido a lo anterior, es que se le solicitaba quedarse más allá del término de la jornada, la mayoría de los días 1 hora más. Conforme a lo anterior, es que solicitamos el cobro de las horas trabajadas en exceso y que no fueron pagadas, conforme a los recargos y estipulaciones legales. g) Por otro lado, se cumplen todos y cada uno de los requisitos establecidos por nuestro legislador laboral para la declaración de unidad económica, en subsidio, co- empleador, respecto de los demandados de autos; toda vez que en un inicio comenzó a trabajar con el demandado como persona natural y luego con la empresa creada por él mismo, así estos mantienen una dirección laboral común, así como una necesaria complementariedad en los servicios, por lo tanto, para proteger los derechos del actor es que se interpone la acción de 8 mera certeza de declaración de único empleador, toda vez que tal como indicamos supra, la empresa es una empresa ficticia, sin patrimonio alguno, con la cual don CHRISTIAN SILVA ESPINOZA, mantiene a sus trabajadores en informalidad laboral, pero luego cuando los contrata, lo hace a sabiendas que no existe patrimonio para que estos hagan efectivo el cobro de sus prestaciones, indemnizaciones y pago de cotizaciones previsionales y de salud. De la forma descrita se satisface aquel requisito que ha establecido la jurisprudencia en cuanto a que, es preciso para declarar la calidad de co-empleador, que aquellos sobre quienes se alega detentan dicha calidad, hayan ejercido sobre el trabajador la potestad de empleador, y es

precisamente el caso de marras, toda vez que uno por su parte aparece como tal en el contrato de trabajo, y la otra razón social la que en definitiva se encarga del pago de cotizaciones. Así las cosas, las demandadas de autos, deben considerarse como un solo empleador, quienes en definitiva se han beneficiado de la prestación de servicios del actor, o deberá a lo menos entenderse que aquellos conforman una unidad económica y/o un grupo económico y/o un grupo de empresas, por lo que deben responder de forma directa y/o solidariamente y/o de la forma que se determine por S.S. conforme a Derecho, respecto de las indemnizaciones derivadas del despido de autos. h) Finalmente, como bien sabe S.S., la ley 20.760, viene a configurar y a dar efectos jurídicos a los grupos de empresas en materia laboral. En este sentido, se ha solicitado la unidad económica respecto de los empleadores del actor, APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA y CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA, petición que se fundamenta en que el trabajador mantuvo contrato de trabajo con la empresa APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA, pero en los hechos don CHRISTIAN SILVA ESPINOZA, como persona natural, ejercía funciones que van más allá de ser un simple representante legal, o dueño de dicha sociedad, sino que tienen su propia organización, configurando en definitiva una dirección común. A este respecto la doctrina ha señalado: "De manera que cada vez que una persona natural participe de un grupo de empresas, aportando también con su propia organización de medios personales, materiales e inmateriales, para la consecución de fines comunes con los demás miembros de este grupo de empresas, cediendo el ejercicio de la facultad de dirección, que en tanto empleador le corresponde, respecto de sus propios trabajadores a un único miembro controlador o a un área o sección de dicho grupo de empresas, podrá ser parte de un empleador único".² Por otro lado, y de forma subsidiaria, se ha solicitado que los demandados ya individualizados se les 2 1 REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL©, VOL 9, N° 17, 2018, pp. 155-167 Patricia Fuenzalida Martínez / La persona natural como integrante del empleador único en la ley 20.760. p.109 condenen como co-empleador. En este sentido, la coempleaduría se sustenta en una circunstancia fáctica, el trabajador ha laborado para todos los demandados, toda vez que en los documentos su empleador aparece como una empresa, pero ésta en los hechos no existe, sino que el actor ha laborado y ha sido trabajador de don CHRISTIAN SILVA ESPINOZA, en la misma época. A este respecto la doctrina ha indicado que: "Es cierto que la empresa plantea una dirección y que corresponde a la persona natural o jurídica que es su titular, quien sí tiene una identidad jurídica, pero esta individualidad legal no corresponde a la de la empresa."³ "... desde la perspectiva del derecho, quien es titular de derechos y obligaciones no es la empresa como tal, sino que el empresario, ya sea individual o colectivo...".⁴ Por consiguiente, una interpretación lógica del requerimiento de identidad legal de la empresa a que se refiere el precepto legal es el de la identidad de la dirección de la empresa, que también corresponde a la persona del empleador. Por lo demás, esta identidad legal de la dirección de la empresa es la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica. Así las cosas, en este caso no existe una dirección laboral común, pues la empresa SPA. en los hechos no existe, sino que es la persona natural quien ha detentado la calidad de empleador, y es ahí donde surge la diferencia entre las peticiones, pues como bien sabe S.S. el elemento esencial para determinar la unidad económica es "la dirección común".⁵ La jurisprudencia entiende que "la individualidad legal no es la personalidad jurídica de las respectivas sociedades, sino que "la unidad jurídico laboral, que se genera como consecuencia de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde".⁶ Por lo tanto, en virtud del principio de primacía de la realidad, es que se solicita en subsidio que los demandados se condenen de forma solidaria, pues la solidaridad no se impone como sanción, sino que corresponde únicamente a la ineludible consecuencia que deriva del hecho de actuar todos como empleadores, lo que importa que éstos respondan de sus obligaciones como si se tratase de una sola persona. Debido a que el demandado mantiene una empresa que en los hechos no existe, pues, si bien formalmente está constituida, ésta ha sido creada probablemente solo para efectos tributarios o comerciales, pero no como empleador, sino que éstos han sido las 3 Rojas Miño, Irene. (2016). LA EVOLUCIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE: DESDE SU IRRELEVANCIA HASTA LA LEY N° 20.760 DE 2014. Revista chilena de derecho, 43(1), 137-164. 4 Ídem 5 "Esto es, la dirección laboral común constituye, por cierto, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador". Corte de Apelaciones de Santiago, Rol: 12-2019. 6 Rojas Miño, Irene. (2016) 10 personas naturales, cuestión que se ha dado de forma coetánea, teniendo en los hechos más de un empleador a la vez. Ahora bien, es evidente que dicha fórmula se utiliza usualmente para eludir las obligaciones laborales y previsionales, derivados del contrato de trabajo, así, con bastante frecuencia las personas crean empresas, solamente para distraer su patrimonio, asociando las pérdidas a la empresa y las ganancias a la persona natural, dejando a los trabajadores desprovistos y en indefensión. Si bien

la legislación laboral, contempla las sanciones correspondientes con la denuncia de subterfugio, esta parte no ha solicitado dichas sanciones, toda vez, que la intención es proteger los derechos del trabajador y no seguir mermando el patrimonio de sus empleadores, el que ya ha sido distraído y ocultado, en esta especie de triangulación, donde en los papeles, el empleador es un empresa, pero ésta en los hechos no existe, aunque pueda estar legalmente constituida, pero en virtud del principio de primacía de la realidad, dichas personas han sido el empleador. Así, en estos casos, en los hechos existe una alteración en la identidad de empleador, pues, por un lado, el papel indica que el empleador es la empresa, pero en los hechos no lo es, sino que lo son las personas naturales. En este sentido una interpretación armónica de las normas laborales y el principio protector que rige dicho ordenamiento jurídico, permiten la figura del co-empleador, pues las modificaciones que se puedan realizar en cuanto a la identidad, dominio, etc., del empleador, no altera los derechos laborales y previsionales de los trabajadores. Por último, como ya hemos indicado, la más importante diferencia es que en el coempleador no existe realmente una dirección común, sino que el centro de imputación es uno, en este caso las personas naturales, pues, la empresa no tiene una organización propia, ni medios materiales e inmateriales para la consecución de sus fines. Así, tampoco será necesario que los demandados mantengan un domicilio común, pues usualmente la empresa, también mantiene un domicilio ficticio o tributario, pues también es bastante frecuente que se cuente con “oficinas virtuales”, a efectos de establecer simplemente un domicilio para efectos tributarios. Por lo tanto, las diferencias están dadas por los requisitos que impone el artículo 3 del código del trabajo, pues el legislador laboral ha impuesto ciertas circunstancias para que una o más empresas, sean declarada como unidad económica, siendo esencial que exista una dirección laboral común, puesto que la empresa mantiene una organización que se dirige a un mismo fin o complementario, pero en el caso del coempleador, dicha empresa no cuenta con tal organización, sino que han sido las personas naturales quienes cuentan con los medios materiales e inmateriales para la persecución de su objetivo, motivo por el cual las acciones se interponen de manera subsidiaria, debido a la incompatibilidad de las mismas. 11 II. Cobro de prestaciones e indemnizaciones: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: equivalente a la última remuneración mensual devengada, ascendente a la suma de \$707.310.-, en subsidio, lucro cesante por la suma de \$1.414.620.- b) Feriado proporcional: De 10.83 días por la suma de \$245.507.- c) Remuneración: correspondiente a 23 días del mes de junio de 2022, por la suma de \$542.271.- d) Bono de operador de maquinaria: correspondiente a los meses de mayo y junio del 2022 por la suma de \$200.000.- e) Horas extraordinarias: correspondiente a la suma de \$588.607.- de acuerdo al siguiente detalle: - marzo del 2022: correspondiente a 22 horas de horas extraordinarias por la suma de \$121.022.- - abril del 2022: correspondiente a 30 horas de horas extraordinarias por la suma de \$165.030.- - mayo del 2022: correspondiente a 35 horas de horas extraordinarias por la suma de \$192.535.- - junio del 2022: correspondiente a 20 horas de horas extraordinarias por la suma de \$110.020.- f) Intereses, reajustes, costas. Lo que da un total de \$2.283.695.-, en subsidio la suma de \$2.991.005. KAMILA LEIVA BITAR, abogada, cédula de identidad: 17.132.284-7 y CAMILA CALLE CASTRO, abogada, cedula de identidad: 16.926.995-5, ambas en representación, según se acreditará en un otrosí de esta presentación, de EDWARD RAÚL CASTELLANO CASTELLANO, cedula de identidad: 15.023.523-5, desempleado, todos con domicilio para estos efectos en Antofagasta, calle 14 de Febrero N°2534, oficina 201, a Usía con el debido respeto decimos: Por este acto, venimos en interponer demanda por despido injustificado, carente de causa, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones y unidad económica, subsidio, co-empleador, en contra del ex empleador del actor APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA, RUT: 76.329.891-4, representante legal por don Christian Andrés Silva Espinoza , 3 cedula de identidad: 12.413.378-5 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina 320 Antofagasta, conjuntamente a CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA, cedula de identidad: 12.413.378-5, con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina 320 Antofagasta y solidariamente en contra de GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA, RUT: 76.235.534-5, representada legalmente por don Christian Silva Espinoza , cedula de identidad: 12.413.378-5 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina N°320, Antofagasta y solidariamente en contra de EPYSA BUSES, RUT: 77.824.870-0, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio N°1370, Santiago, solidariamente a COMERCIAL EPYSA S.A., RUT: 93.682.000- K, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del

Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio N°1370, Santiago, solidariamente a EPYSA EQUIPOS PARA TRANSPORTE DE CARGA LTDA., RUT: 77.676.280-6, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Pedro Aguirre Cerda N°6990, Antofagasta, solidariamente a IMPLEMENTOS S.A., RUT: 78.924.030-2, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9 o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Pedro Aguirre Cerda N°6990, Antofagasta, solidariamente a INMOBILIARIA ALIANZA S.A., RUT 79.500.050-K, representada legalmente por don Roberto Munita Herrera, cedula de identidad: 4.298.732-8, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Avda. Vicuña Mackenna N° 7255, La Florida, Santiago, en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho que a continuación se indicarán: Cuestiones previas: Debido a que la trabajadora no ha realizado instancia administrativa, considerando, además, los plazos de caducidad, es que se interpone la presente demanda a través del 4 procedimiento ordinario, aunque por el monto de lo solicitado corresponde a un de carácter monitorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 496 del código del trabajo, pero no se han cumplido los presupuestos establecidos por la legislación para tal efecto, especialmente lo previsto en el artículo 497 y con el objeto de no dejar a la trabajadora en indefensión, se ingresa mediante el presente procedimiento, de conformidad a lo indicado en el artículo 498 inciso segundo. I. Relación circunstanciada de los hechos: A. Relación laboral y circunstancias: a) Con fecha 8 de octubre de 2021, el actor comenzó a prestar servicios para el demandado CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA y APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA, para ejercer funciones de "JORNAL", en la obra de construcción del edificio denominado "Implementos Antofagasta", según CONTRATO GESTIÓN DE PROYECTOS entre "G.G.I. SPA (APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA) y GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA según CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN IMPLEMENTOS ANTOFAGASTA N° 6990 Y N° 6925 e INMOBILIARIA ALIANZA S.A.". En este sentido, el empleador del trabajador mantiene contrato civil, comercial o de cualquier otra naturaleza, con la empresa GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA, quien a su vez es subcontratista de la empresa EPYSA, quien opera con distintas razones sociales en el país, incluida IMPLEMENTOS S.A., razón por la cual demandamos a todas ellas, para proteger los derechos de mi mandante. Todas estas empresas, se encuentran en una cadena de subcontratación, cuya dueña de la obra es INMOBILIARIA ALIANZA S.A. Motivo por el cual se demanda solidariamente a ambas debido a lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, todo ello en virtud de vínculo civil o comercial que une a todas las demandadas, erigiéndose en mandante de la demandada principal y lugar donde se desempeñaba el actor, siendo la última mencionada la dueña de la obra. b) La remuneración de mi mandante por efectuar las labores recién mencionadas estaba compuesta de un sueldo base de \$386.667.-, gratificación legal de \$127.929.-, bono responsabilidad de \$48.333.-, horas extras de \$76.715.-, bono movilización de \$33.833 y bono de colación por \$33.833.- lo que da un total de \$707.310- suma que debe tenerse como última remuneración mensual y base de cálculo de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo en cuanto señala que "Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato". c) La naturaleza del contrato era indefinido, por expresa disposición de lo prescrito en el artículo 159 N°4, inciso final, pues existió una segunda renovación del plazo convenido. d) La jornada laboral consistía en turnos de 14 días de trabajo, por 14 días de descanso, en horario de 08:00 a 20:00 hrs. Ahora bien, en el caso improbable que S.S. estime que el contrato de trabajo del actor es un contrato por obra, debido a la redacción del mismo, debemos indicar que éste tenía como fecha aproximada de término en 2 meses más, ya que recién estaba iniciando el socavón. Por último, atendido a que la obra para el que fue contratado el trabajador aun no terminaba, y su término está previsto para agosto del 2022, es que esta parte solicita en el presente libelo la indemnización por lucro cesante, por aquello que le hubiere correspondido percibir al demandante si su ex empleador hubiese dado cumplimiento al contrato de trabajo. Así, el contrato a por obra supone el término natural de éste por la efectiva conclusión de la obra para la que ha sido contratado el trabajador, de manera que el término anticipado del mismo otorga el derecho al dependiente a demandar su legítima expectativa de ganancia. B. Antecedentes del Término de la Relación Laboral: a) Con fecha 23 de junio del 2022, el trabajador es despedido de manera verbal, sin indicación de motivo ni fundamento alguno, en circunstancias que ese día el trabajador es bajado abruptamente de la máquina que estaba

conduciendo por su empleador, son Cristian Silva, quien le indica que esta despedido. Frente a la comunicación intempestiva del despido del trabajador, éste le comunica a su jefe, que concurrirá a la Inspección del Trabajo, momento en el cual su jefe le indica que si hace algo “perjudicará el proyecto, a sus colegas y que se las verá con su abogado”. Así las cosas, el trabajador es obligado a salir del lugar y pese a las amenazas de su jefe concurre a la Inspección del Trabajo, pero solo a dejar una constancia. b) En razón a lo recién expuesto, el despido del trabajador se realizó de manera verbal, sin cumplir con lo establecido en la legislación laboral vigente, pues hasta la fecha esta parte en ningún momento ha tomado conocimiento de que se haya cumplido con el envío de carta de aviso de término de contrato, ni demás formalidades que impone el Código del Trabajo, por lo que se niega y controvierte este hecho desde ya, y si el demandado al contestar la presente acción señala haber dado cumplimiento a las formalidades y requisitos referidos, la carga de la prueba recaerá sobre el por aplicación del artículo 1698 del Código Civil. 6 Ahora bien, esta simple acción de envío de la carta no viene a validar el despido carente de formalidades sufrido por mi representado, toda vez que éste ya ha nacido a la vida del Derecho como Injustificado y carente de causal, entenderlo de otra forma sería desconocer los principios que engloban la legislación laboral, entre ellos, In dubio pro operario. c) Por otro lado, en el improbable caso que la demandada acredite el cumplimiento de las formalidades del término de la relación laboral, negamos y controvertimos cualquier hecho que se le impute a mi patrocinado como motivo de su desvinculación, y deberá probar dicha circunstancia el demandado en virtud del artículo 454 N°1 que prescribe: “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”. En relación a la importancia de la comunicación del término de contrato, debemos recordar, además, que sólo se pueden discutir los hechos invocados por el empleador en su carta de aviso de término de contrato, en este sentido, nuestros tribunales han indicado que: "en el evento que omita señalar con precisión y en forma circunstanciada los hechos en que se basa para invocar dicha causal, entregando una mera descripción de carácter general y sin precisión alguna respecto de cuáles hechos habrían servido de fundamento de la causal invocada, provoca que el sentenciador resuelva que para poner término al contrato de trabajo del actor, no se ha cumplido con las disposiciones de orden público que le ordenan acreditar dichas circunstancias por lo que los trabajadores quedarían en la indefensión en la oportunidad procesal que les corresponde para reclamar de la ilegalidad."1 Por lo tanto, será de cargo del demandado demostrar la veracidad de los hechos en virtud del cual ha sido despedido nuestro mandante. d) Ahora bien, debe saber S.S., que el actor fue contratado como jornal, sin embargo, al poco tiempo de trabajo, se le solicita que opere maquinaria, debido a la falta de personal y retraso de las obras. Si bien el actor se negó, pues no tenía las respectivas licencias, el jefe le indicó que si no lo hacía “entonces no le servía y sería despedido, pues lo que necesitaba, en ese momento, era un operador”. Por lo tanto, frente a la posibilidad cierta de perder su empleo, el actor se vio compelido a manejar maquinaria, hasta el término de la relación laboral. Por su parte, debemos indicar que los operadores de maquinaria percibían un bono especial de “maquinaria”, pero el demandado dejó de pagarlo en el mes de mayo del 2022, cuestión que el trabajador reclamó hasta el momento del despido. Así las cosas, el día del 1Corte Suprema, causa Rol 4735-2002, de 22 de enero de 2003. 7 despido, antes de comenzar su jornada laboral, concurrió a RRHH para saber si ya habían resuelto pagarle el bono, a lo que le responden que “están viendo”. e) Posterior a lo relatado anteriormente, el actor se subió a la maquinaria, por instrucciones del prevencionista de riesgos, con la confirmación de don Francisco, que es el jefe de proyecto, por lo que una vez más el trabajador tuvo que obedecer lo señalado por la parte patronal, pese a que no se le pagaba conforme a las labores que desempeñaba. Pese a lo anterior, en medio de la jornada laboral, el señor Silva, solicita que se baje “inmediatamente” a nuestro mandante de la máquina y sea llevado a su oficina. Una vez que el actor, concurre a la oficina de su jefe, éste le comunica su despido como indicamos supra, siendo el verdadero motivo de aquella terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el actor continuaba reclamando el pago del bono antes mencionado. f) Así, el despido del actor fue de forma intempestiva, y hasta la fecha de interposición de esta acción no se le ha pagado su finiquito, tampoco a la fecha se le han pagado las cotizaciones de forma íntegra, por lo que éste intentó contactarse con su jefe, pero no tuvo respuesta. Conforme a lo descrito, es que el actor concurre ante S.S. para que tutela sus derechos, ya que fue despedido sin causal alguna, en circunstancias en que el señor Castellano, solo estaba pidiendo que se le pagara conforme al resto de los trabajadores, pero el señor Silva mantuvo una actitud contumaz y terminó despidiendo al trabajador, cuestión que incluso reclamó su colega de funciones, pues “él no podía terminar la pega de 2”, de manera que en el caso improbable que se aleguen necesidades de la empresa, aquello no es cierto, ya que se debió contratar a otra persona que

ejerciera la labores del actor, pues un solo operador de maquinaria no daba abasto para terminar el trabajo. Además, debemos indicarle a S.S. que el actor realizaba horas extraordinarias todos los meses de la relación laboral, sin embargo, no se le pagaban de forma íntegra, ya que solo se pagaba parte de ellas, "para que las mandantes no corten el contrato". Debido a lo anterior, es que se le solicitaba quedarse más allá del término de la jornada, la mayoría de los días 1 hora más. Conforme a lo anterior, es que solicitamos el cobro de las horas trabajadas en exceso y que no fueron pagadas, conforme a los recargos y estipulaciones legales. g) Por otro lado, se cumplen todos y cada uno de los requisitos establecidos por nuestro legislador laboral para la declaración de unidad económica, en subsidio, co-empleador, respecto de los demandados de autos; toda vez que en un inicio comenzó a trabajar con el demandado como persona natural y luego con la empresa creada por él mismo, así estos mantienen una dirección laboral común, así como una necesaria complementariedad en los servicios, por lo tanto, para proteger los derechos del actor es que se interpone la acción de mera certeza de declaración de único empleador, toda vez que tal como indicamos supra, la empresa es una empresa ficticia, sin patrimonio alguno, con la cual don CHRISTIAN SILVA ESPINOZA, mantiene a sus trabajadores en informalidad laboral, pero luego cuando los contrata, lo hace a sabiendas que no existe patrimonio para que estos hagan efectivo el cobro de sus prestaciones, indemnizaciones y pago de cotizaciones previsionales y de salud. De la forma descrita se satisface aquel requisito que ha establecido la jurisprudencia en cuanto a que, es preciso para declarar la calidad de co-empleador, que aquellos sobre quienes se alega detentan dicha calidad, hayan ejercido sobre el trabajador la potestad de empleador, y es precisamente el caso de marras, toda vez que uno por su parte aparece como tal en el contrato de trabajo, y la otra razón social la que en definitiva se encarga del pago de cotizaciones. Así las cosas, las demandadas de autos, deben considerarse como un solo empleador, quienes en definitiva se han beneficiado de la prestación de servicios del actor, o deberá a lo menos entenderse que aquellos conforman una unidad económica y/o un grupo económico y/o un grupo de empresas, por lo que deben responder de forma directa y/o solidariamente y/o de la forma que se determine por S.S. conforme a Derecho, respecto de las indemnizaciones derivadas del despido de autos. h) Finalmente, como bien sabe S.S., la ley 20.760, viene a configurar y a dar efectos jurídicos a los grupos de empresas en materia laboral. En este sentido, se ha solicitado la unidad económica respecto de los empleadores del actor, APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA y CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA, petición que se fundamente en que el trabajador mantuvo contrato de trabajo con la empresa APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA, pero en los hechos don CHRISTIAN SILVA ESPINOZA, como persona natural, ejercía funciones que van más allá de ser un simple representante legal, o dueño de dicha sociedad, sino que tienen su propia organización, configurando en definitiva una dirección común. A este respecto la doctrina ha señalado: "De manera que cada vez que una persona natural participe de un grupo de empresas, aportando también con su propia organización de medios personales, materiales e inmateriales, para la consecución de fines comunes con los demás miembros de este grupo de empresas, cediendo el ejercicio de la facultad de dirección, que en tanto empleador le corresponde, respecto de sus propios trabajadores a un único miembro controlador o a un área o sección de dicho grupo de empresas, podrá ser parte de un empleador único".² Por otro lado, y de forma subsidiaria, se ha solicitado que los demandados ya individualizados se les 2 1 REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL®, VOL 9, N° 17, 2018, pp. 155-167 Patricia Fuenzalida Martínez / La persona natural como integrante del empleador único en la ley 20.760. p.10.9 condenen como co-empleador. En este sentido, la coempleaduría se sustenta en una circunstancia fáctica, el trabajador ha laborado para todos los demandados, toda vez que en los documentos su empleador aparece como una empresa, pero ésta en los hechos no existe, sino que el actor ha laborado y ha sido trabajador de don CHRISTIAN SILVA ESPINOZA, en la misma época. A este respecto la doctrina ha indicado que: "Es cierto que la empresa plantea una dirección y que corresponde a la persona natural o jurídica que es su titular, quien sí tiene una identidad jurídica, pero esta individualidad legal no corresponde a la de la empresa."³ "... desde la perspectiva del derecho, quien es titular de derechos y obligaciones no es la empresa como tal, sino que el empresario, ya sea individual o colectivo..."⁴ Por consiguiente, una interpretación lógica del requerimiento de identidad legal de la empresa a que se refiere el precepto legal es el de la identidad de la dirección de la empresa, que también corresponde a la persona del empleador. Por lo demás, esta identidad legal de la dirección de la empresa es la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica. Así las cosas, en este caso no existe una dirección laboral común, pues la empresa SPA. en los hechos no existe, sino que es la persona natural quien ha detentado la calidad de empleador, y es ahí donde surge la diferencia entre las peticiones, pues como bien sabe S.S. el elemento esencial para determinar la unidad económica es "la dirección común".⁵ La jurisprudencia entiende que "la individualidad legal no es la personalidad jurídica de las respectivas sociedades, sino que "la

unidad jurídico laboral, que se genera como consecuencia de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde”.⁶ Por lo tanto, en virtud del principio de primacía de la realidad, es que se solicita en subsidio que los demandados se condenen de forma solidaria, pues la solidaridad no se impone como sanción, sino que corresponde únicamente a la ineludible consecuencia que deriva del hecho de actuar todos como empleadores, lo que importa que éstos respondan de sus obligaciones como si se tratase de una sola persona. Debido a que el demandado mantiene una empresa que en los hechos no existe, pues, si bien formalmente está constituida, ésta ha sido creada probablemente solo para efectos tributarios o comerciales, pero no como empleador, sino que éstos han sido las 3 Rojas Miño, Irene. (2016). LA EVOLUCIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE: DESDE SU IRRELEVANCIA HASTA LA LEY N° 20.760 DE 2014. Revista chilena de derecho, 43(1), 137-164. 4 Ídem 5 “Esto es, la dirección laboral común constituye, por cierto, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador”. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol: 12-2019. 6 Rojas Miño, Irene. (2016) 10 personas naturales, cuestión que se ha dado de forma coetánea, teniendo en los hechos más de un empleador a la vez. Ahora bien, es evidente que dicha fórmula se utiliza usualmente para eludir las obligaciones laborales y previsionales, derivados del contrato de trabajo, así, con bastante frecuencia las personas crean empresas, solamente para distraer su patrimonio, asociando las pérdidas a la empresa y las ganancias a la persona natural, dejando a los trabajadores desprovistos y en indefensión. Si bien la legislación laboral, contempla las sanciones correspondientes con la denuncia de subterfugio, esta parte no ha solicitado dichas sanciones, toda vez, que la intención es proteger los derechos del trabajador y no seguir mermando el patrimonio de sus empleadores, el que ya ha sido distraído y ocultado, en esta especie de triangulación, donde en los papeles, el empleador es una empresa, pero ésta en los hechos no existe, aunque pueda estar legalmente constituida, pero en virtud del principio de primacía de la realidad, dichas personas han sido el empleador. Así, en estos casos, en los hechos existe una alteración en la identidad de empleador, pues, por un lado, el papel indica que el empleador es la empresa, pero en los hechos no lo es, sino que lo son las personas naturales. En este sentido una interpretación armónica de las normas laborales y el principio protector que rige dicho ordenamiento jurídico, permiten la figura del co-empleador, pues las modificaciones que se puedan realizar en cuanto a la identidad, dominio, etc., del empleador, no altera los derechos laborales y previsionales de los trabajadores. Por último, como ya hemos indicado, la más importante diferencia es que en el coempleador no existe realmente una dirección común, sino que el centro de imputación es uno, en este caso las personas naturales, pues, la empresa no tiene una organización propia, ni medios materiales e inmateriales para la consecución de sus fines. Así, tampoco será necesario que los demandados mantengan un domicilio común, pues usualmente la empresa, también mantiene un domicilio ficticio o tributario, pues también es bastante frecuente que se cuente con “oficinas virtuales”, a efectos de establecer simplemente un domicilio para efectos tributarios. Por lo tanto, las diferencias están dadas por los requisitos que impone el artículo 3 del código del trabajo, pues el legislador laboral ha impuesto ciertas circunstancias para que una o más empresas, sean declarada como unidad económica, siendo esencial que exista una dirección laboral común, puesto que la empresa mantiene una organización que se dirige a un mismo fin o complementario, pero en el caso del coempleador, dicha empresa no cuenta con tal organización, sino que han sido las personas naturales quienes cuentan con los medios materiales e inmateriales para la persecución de su objetivo, motivo por el cual las acciones se interponen de manera subsidiaria, debido a la incompatibilidad de las mismas. 11 II. Cobro de prestaciones e indemnizaciones: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: equivalente a la última remuneración mensual devengada, ascendente a la suma de \$707.310.-, en subsidio, lucro cesante por la suma de \$1.414.620.- b) Feriado proporcional: De 10.83 días por la suma de \$245.507.- c) Remuneración: correspondiente a 23 días del mes de junio de 2022, por la suma de \$542.271.- d) Bono de operador de maquinaria: correspondiente a los meses de mayo y junio del 2022 por la suma de \$200.000.- e) Horas extraordinarias: correspondiente a la suma de \$588.607.- de acuerdo al siguiente detalle: - marzo del 2022: correspondiente a 22 horas de horas extraordinarias por la suma de \$121.022.- - abril del 2022: correspondiente a 30 horas de horas extraordinarias por la suma de \$165.030.- - mayo del 2022: correspondiente a 35 horas de horas extraordinarias por la suma de \$192.535.- - junio del 2022: correspondiente a 20 horas de horas extraordinarias por la suma de \$110.020.- f) Intereses, reajustes, costas. Lo que da un total de \$2.283.695.-, en subsidio la suma de \$2.991.005. POR TANTO, de conformidad con lo expuesto y lo previsto en los artículos 162, 168, y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes. RUEGO a S.S.: tener por interpuesta demanda laboral por nulidad del despido en contra de los demandados, ya individualizados, declarando la nulidad del despido en los términos solicitados en este escrito,

condenando a los demandados al pago de las remuneraciones mensuales devengadas, posteriores al despido, mientras éste no sea convalidado mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales y la comunicación de dicha circunstancia al trabajador, todo ello con expresa condena en costas. RESOLUCIÓN: Antofagasta, a siete de septiembre de dos mil veintidós. A lo principal y primer otrosí: Téngase por interpuesta la demanda, traslado. De conformidad a lo dispuesto en los artículos 1 letra a) y 3 de la Ley 21.226, y a las instrucciones impartidas por la Excma. Corte Suprema de Justicia en los artículos 17 y 19 de su Acta N°53-2020, cítese a las partes a audiencia preparatoria, para el día 24 de Enero de 2023, a las 09:30 horas, la que se realizará bajo la modalidad de video conferencia en plataforma Zoom. Para dicho efecto, las partes deberán, desde su navegador Chrome, registrarse en el sitio <https://zoom.us> y activar su cuenta. La ID de la audiencia les será notificada mediante resolución. Para los efectos de velar por la continuidad de la misma, las partes deberán ingresar por Oficina Judicial Virtual, con a lo menos tres días de antelación a la audiencia, la prueba documental y/o exhibición debidamente digitalizada; mientras que, respecto a oficios que se pretendan solicitar conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N°8 del Código del Trabajo, deberá indicar correo electrónico de la institución requerida. Asimismo, deberá remitir minuta de toda la prueba ofrecida al correo institucional jlabantofagasta@pjud.cl, en formato Word, indicando el número de teléfono móvil para una expedita comunicación con el tribunal, conforme al artículo 12 de la mencionada acta. Siendo carga de las partes el cumplimiento de las diligencias señaladas para una adecuada, oportuna y puntual celebración de la audiencia, se insta a su estricto cumplimiento en los plazos y modalidades ya señaladas, a objeto de evitar entorpecimientos en sus propios procesos. El demandado deberá contestar la demanda por escrito, con a lo menos cinco días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria; la que tendrá lugar con las partes que asistan, afectándole a aquella que no comparezca todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Lo anterior se dispone, sin perjuicio de las acciones que se puedan ejercer conforme a Derecho. Al segundo otrosí: Téngase presente y por acreditada la personería con la copia del mandato judicial acompañado. Al tercer otrosí: Téngase presente correo electrónico señalado. Notifíquese a la demandante por correo electrónico, y pasen los antecedentes al Centro de Notificaciones de esta ciudad, a fin de notificar a las demandadas, APEX SERVICIOS INTEGRALES SPA., RUT: 76.329.891-4, representada legalmente por don Christian Andrés Silva Espinoza, cedula de identidad: 12.413.378-5, ambos con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina 320 Antofagasta; CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA, cedula de identidad: 12.413.378-5, con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina 320 Antofagasta; GLOBAL GROUP INGENIERÍA SPA., RUT: 76.235.534-5, representada legalmente por don Christian Silva Espinoza, cedula de identidad: 12.413.378-5, ambos con domicilio en Calle Baquedano N°239, oficina N°320, Antofagasta; EPYSA EQUIPOS PARA TRANSPORTE DE CARGA LTDA., RUT: 77.676.280-6, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9, ambos con domicilio en Pedro Aguirre Cerda N°6990, Antofagasta; IMPLEMENTOS S.A., RUT: 78.924.030-2, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9, ambos con domicilio en Pedro Aguirre Cerda N°6990, Antofagasta, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. Exhórtese al Juzgado de Letras de la ciudad de Santiago, según distribución, a fin se notifique a las demandadas, EPYSA BUSES, RUT: 77.824.870-0, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio N°1370, Santiago; COMERCIAL EPYSA S.A., RUT: 93.682.000- K, representada legalmente por Matías Castro Escobar, cedula de identidad: 7.035.174-9, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio N°1370, Santiago; INMOBILIARIA ALIANZA S.A., RUT 79.500.050-K, representada legalmente por don Roberto Munita Herrera, cedula de identidad: 4.298.732-8, ambos con domicilio en Avda. Vicuña Mackenna N° 7255, La Florida, Santiago, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. RIT O-1105-2022 RUC 22- 4-0426296-7 Proveyó doña ABIGAIL TAPIA ALARCÓN, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. En Antofagasta, a siete de septiembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitió correo electrónico a la parte. RESOLUCIÓN: Antofagasta, veintisiete de mayo de dos mil veinticuatro. Constando imposibilidad de notificar a la demandada COMERCIAL EPYSA S.A., RUT 93.682.000-K, representada legalmente por MATÍAS CASTRO ESCOBAR, en los domicilios que constan en autos y conforme dispone el artículo 439 del Código del Trabajo, practíquese notificación por avisos publicando por una sola vez en el Diario Oficial u otro medio de circulación nacional, extracto emanado del tribunal. Obténgase el extracto digital una vez incorporado al sistema, conforme a procedimiento del tribunal, y practíquese la publicación hasta el día 02 de noviembre de 2024, dentro de los plazos legales establecidos en el art. 451 del Código del Trabajo, debiendo

dar cuenta al tribunal dentro del tercero día de realizada la publicación. Se fija como nueva fecha la audiencia preparatoria del día 22 de noviembre de 2024, a las 09:30 horas, la que se realizará de forma presencial en dependencias del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, ubicado en Calle San Martín N°2984 Piso 7 Centro de Justicia Antofagasta, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 427 Bis del Código del Trabajo y artículo 47-D del Código Orgánico de Tribunales. Para los efectos de velar por la continuidad de la misma, las partes deberán ingresar por Oficina Judicial Virtual, con a lo menos tres días de antelación a la audiencia, la prueba documental y/o exhibición debidamente digitalizada; mientras que, respecto a oficios que se pretendan solicitar conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N°8 del Código del Trabajo, deberá indicar correo electrónico de la institución requerida. Asimismo, deberá remitir minuta de toda la prueba ofrecida al correo institucional jlantofagasta@pjud.cl, en formato Word, indicando el número de teléfono móvil para una expedita comunicación con el tribunal, conforme al artículo 12 de la mencionada acta. Siendo carga de las partes el cumplimiento de las diligencias señaladas para una adecuada, oportuna y puntual celebración de la audiencia, se insta a su estricto cumplimiento en los plazos y modalidades ya señaladas, al objeto de evitar entorpecimientos en sus propios procesos. Notifíquese a la demandante y demandadas GGI SpA (EX APEX SERVICIOS INTEGRALES SpA), GLOBAL GROUP INGENIERÍA SpA, y a don CHRISTIAN ANDRÉS SILVA ESPINOZA. En cuanto a las demandadas, EPYSA BUSES, EPYSA EQUIPOS PARA TRANSPORTE DE CARGA LTDA., IMPLEMENTOS S.A., e INMOBILIARIA ALIANZA S.A., notifíquese por carta certificada. RIT O-1105-2022 RUC 22- 4-0426296-7 En Antofagasta, a veintisiete de mayo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario y correo electrónico la resolución precedente. Autoriza Alejandra Mabel Tejada Herrera, Ministra de Fe (S), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

