

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIA: Demanda de Indemnización de Perjuicios y Daño Moral por Accidente del Trabajo.

DEMANDANTE: Donald Georges

RUT: 25.886.505-7

DOMICILIO: Patricio Lynch N°1650, comuna de Quinta Normal, Región Metropolitana

ABOGADO PATROCINANTE: Juan Pablo Abello Gómez

RUT: 15.331.289-3

DOMICILIO: Huérfanos N° 1117 oficina 429, comuna y ciudad de Santiago.

EMAIL: contacto@abelloyasociados.cl

DEMANDADO 1: CAFÉ LOS ALPES LIMITADA

RUT: 78.552.120-K

REPRESENTANTE LEGAL: Christian Kast Rist

RUT: 5.809.271-1

DOMICILIO: 8 Oriente, Parcela N° 214, comuna de Paine, Región Metropolitana

DEMANDADO 2: PARQUE ZANDIA LIMITADA

RUT: 76.150.230-1

REPRESENTANTE LEGAL: Cesar Milton Alejandro Barrales Betancourt

RUN: 15.989.408-8

DOMICILIO: 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana

DEMANDADO 3: CECINAS BAVARIA LIMITADA

RUT: 86.486.100-8

REPRESENTANTE LEGAL: Christian KastRist

RUN: 5.809.271-1

DOMICILIO: 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana

DEMANDADO 4: CHRISTIAN KAST RIST

RUT: 5.809.271-1

DOMICILIO: 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana

EN LO PRINCIPAL: Demanda en juicio ordinario del trabajo de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo; **EN EL PRIMER OTROSI:** Solicita se emita informe; **EN EL SEGUNDO OTROSI:** Acompaña documento; **EN EL TERCER OTROSI:** Solicitud que indica; **EN EL CUARTO OTROSI:** Formula expresa reserva de acción indemnizatoria por lucro cesante; **EN EL QUINTO OTROSI:** Patrocinio y Poder.

S. J. DE LETRAS DE BUIN

Donald Georges, cedula nacional de identidad N° 25.886.505-7, domiciliado en Patricio Lynch N°1650, comuna de Quinta Normal, Región Metropolitana, a US., con respeto digo:

Que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 5, 41, 183,184, 420, 422, 423, 425, 446 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo; Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; decreto N° 594 que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, decreto supremo N° 40 que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, y demás normativa general aplicable, vengo en deducir en tiempo y forma demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo, en procedimiento ordinario laboral, en contra de:

- a) Quien figura como empleador de mi persona, conforme a la escrituración del contrato de trabajo, la empresa **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**, rol único tributario N° 78.552.120-K, empresa del giro de actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, suministro industrial de comidas por encargo, concesión de servicios, representada legalmente por Christian Kast Rist, cedula nacional de identidad N° 5.809.271-1, ignoro profesión u oficio, o por quien haga sus veces de representante conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 8 Oriente, Parcela N° 214, comuna de Paine, Región Metropolitana.
- b) A la vez, demando, en su calidad de empleadores, co-empleadores o empleadores en conjunto y/o a lo menos como grupo económico, unidad económica y/o grupo, conforme lo dispuesto en el artículo 3 y 507 del Código del

Trabajo; y en subsidio, en su calidad de mandantes, dueñas de la obra y/o empresas principales, en virtud de lo dispuesto en los artículos 183-A, 183-B, 183-C, 183 -D y 183-E del Código del Trabajo, por su responsabilidad solidaria o directa, o la responsabilidad que S.S. determine conforme a Derecho, a las empresas **PARQUE ZANDIA LIMITADA**, rol único tributario N° 76.150.230-1, empresa del giro de alquiler de maquinaria y equipo agropecuario, forestal, de construcción, actividades de parques de atracciones y parques temáticos, representada legalmente por Cesar Milton Alejandro Betancourt, cedula nacional de identidad N° 15.989.408-8, ignoro profesión u oficio, o por quien haga sus veces de representante conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana; a la empresa **CECINAS BAVARIA LIMITADA**, rol único tributario N° 86.486.100-8, empresa del giro de elaboración y conservación de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de frutas y verduras, venta al por mayor de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de huevos, lácteos, abarrotes y de otros alimentos, venta al mayor de bebidas alcohólicas y no alcohólicas, representada legalmente por Christian Kast Rist, cedula nacional de identidad N° 5.809.271-1, ignoro profesión u oficio, o por quien haga sus veces de representante conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana; y a don **CHRISTIAN KAST RIST**, Cédula Nacional de Identidad N° 5.809.271-1, como persona natural, ignoro profesión u oficio, con domicilio para estos efectos en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana; por la responsabilidad directa y/o solidaria que les compete, por las consideraciones de hecho y los fundamentos de derecho que por este acto paso a exponer:

I) **RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:**

1. **Vínculo contractual y Remuneración:**

- **Inicio de la relación laboral:** Comencé a prestar servicios para la empresa **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, el día 01 de diciembre

de 2018.

- **Escrituración del contrato:** El día 1 de diciembre del año 2018 se escribió el contrato de trabajo.
- **Naturaleza de las funciones y lugar de prestación de los servicios:** Fui contratado para realizar **labores de jornal de construcción, labores varias y aseos**. En relación con el lugar en donde debía prestar dichas labores, según el contrato de trabajo sería en 8 oriente, Parcela N°214, comuna de Paine.
- **Jornada de Trabajo:** La jornada de trabajo según contrato de trabajo era de 45 horas semanales.
- **Subordinación y dependencia:** En el desempeño de sus funciones recibía órdenes directas de Alejandro Antonio Peralta Calderón, entre otros.
- **Remuneraciones:** Mi remuneración mensual, según el contrato de trabajo, correspondía a la suma de \$360.000.- (trescientos sesenta mil pesos).

2. El Accidente del Trabajo:

El día lunes 14 de octubre del año 2019, ingrese como de costumbre a las 08:30 horas a mi trabajo. Las labores las ejecutaba en el domicilio de mi empleador ubicado en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine. Las labores que efectuaba eran labores de jornal, entre ellas, debía realizar labores de construcción y de aseo, lectura de planos, operar maquinarias como grúas y excavadoras. Estas labores debía realizarlas en un parque que se encontraba en construcción, llamado Parque Zandia, ubicado en la comuna de Paine, este proyecto consistía en un centro de eventos de una superficie aproximada de 70.000 m². Dentro de dicho parque se construirían diferentes áreas, como restaurant, parque de diversiones, estacionamientos, áreas verdes y una cafetería. En la construcción de esta última específicamente es donde desarrollaría mis labores, sin embargo, a solicitud de mi jefe directo muchas veces debía realizar labores de apoyo en otras áreas.

Aquel día, al ingresar, mi jefe directo don Alejandro Peralta me dio la orden de ir a revisar los planos de la construcción de la Cafetería Los Alpes, sin embargo, 5 minutos después me solicito que lo ayudase junto a dos compañeros de trabajo, a mover unos carros de uno de los juegos del parque. Específicamente nos solicitó que empujáramos un conjunto de carros unidos entre sí, esto debido a que se encontraban instalando tuercas en los rieles sobre los que funcionaban estos carros.

Es importante mencionar, que el funcionamiento de este juego de entretenimiento era eléctrico, y se activaba desde un panel que se encontraba a no más de 3 metros de distancia del riel y de la posición en donde se encontraban ubicados los carros, sin embargo, mi jefe me solicitó ayuda debido a que debían mover en retroceso los 5 carros unidos para así instalar las tuercas, considerando que los carros pesaban aproximadamente 150 kg cada uno.

En razón de lo recién mencionado, y del peso de estos, es que me solicitó que ayudase junto a mis dos compañeros a mover los carros, por lo que me ubique frente a la hilera de carros y mis dos compañeros uno en cada costado de esta hilera, para así empujarlos hacia atrás. En ese momento mi jefe directo se encontraba en los controles del juego electrónico que como mencione recientemente, no se encontraban a más de 3 metros de distancia. Mientras tratábamos de empujar los carros y viendo mi jefe que debido al peso de estos nos estaba costando moverlos, mi jefe activo la máquina pensando en que estos avanzarían en retroceso, sin embargo, cuando la montaña rusa comenzó a funcionar los carros avanzaron por los rieles hacia el frente, justo en donde yo me encontraba parado empujando. Debido a lo repentino de la activación y no habiendo avisado don Alejandro peralta que los activaría hacia el frente, no pude reaccionar a tiempo y el primer carro me boto de espaldas sobre los rieles y me paso sobre ambas piernas.

En ese mismo instante y frente a mi desesperación y la de mis compañeros, gritamos inmediatamente para que mi jefe detuviera la marcha de los carros. Al escuchar los gritos desesperados mi jefe detuvo el juego lo más rápido que pudo, sin embargo, el primer carro ya se encontraba atorado sobre mis piernas y aplastándolas con todo su peso. Debido a esto mis compañeros intentaron durante algunos minutos levantar el carro para así permitirme salir de debajo de este, no teniendo éxito debido a su peso, por lo que incluso debieron recurrir a una máquina cortadora (galleta) para ver si podían rescatarme de debajo del carro, finalmente hicieron palanca con unos fierros para así poder levantar con éxito el carro y ayudarme a salir. Es de relevancia mencionar que estuve alrededor de 15 a 20 minutos atrapado debajo del carro de la montaña rusa, y debido a los intensos dolores, el pánico y la desesperación de verme debajo de este, perdí el conocimiento en diversas oportunidades.

Una vez que lograron sacarme fui trasladado en la camioneta de uno de los contratistas hasta la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción de Paine, sufriendo en variadas ocasiones desmayos y pérdidas de conocimiento debido al intenso dolor que sentía. Ya ingresado a la Mutual de Paine, y debido a la

gravedad de las lesiones sufridas, me trasladaron hasta la Mutual de Seguridad de Santiago, donde recibí las primeras atenciones y fui sometido a exámenes de rigor, resultando de estos el diagnóstico de:

- **Fractura de 1° metatarsiano cerrada izquierda**
- **Fractura de 4° dedo del pie, expuesta izquierda**
- **Fractura de 5° dedo del pie, expuesta izquierda**
- **Fractura de 5° metacarpiano cerrada izquierda**
- **Fractura tibia/peroné, distal cerrada derecha**
- **Fractura tibia/peroné, distal cerrada izquierda**
- **Fractura tibia/peroné, distal expuesta izquierda**
- **Herida de pierna, simple bilateral**

Debido a la gravedad de las lesiones fui sometido el mismo día del accidente a un procedimiento quirúrgico de reducción y osteosíntesis con cem bilateral, aseo quirúrgico mas vacincisional pierna izquierda, y reducción y osteosíntesis más aseo quirúrgico 4° - 5° orjejo pie izquierdo.

Luego de permanecer alrededor de 5 meses en tratamiento ininterrumpido en la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, siendo sometido a un procedimiento quirúrgico, estando ad portas de una nueva operación y encontrándome a la espera de nuevos tratamientos, mi médico tratante me comunico que debido a la gravedad de las lesiones sufridas quedaría con secuelas permanentes y por ende debería ser derivado a la Comisión de Evaluación de Incapacidad de Accidentes de Trabajo, CEIAT.

II) **EL DERECHO:**

1. **Existencia de un Accidente de Trabajo:**

De acuerdo al inciso 1° del artículo 5° de la Ley N° 16744, se entiende por accidente del trabajo: *“Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte”*. Al respecto la doctrina a complementado señalando que los accidentes a causa del trabajo, deben tener su origen inmediato y directo en el trabajo mismo, en términos tales

que se enmarquen en las labores que desempeña el trabajador, en el lugar y en las horas que deben ser ejecutadas, y que en aquellos casos acaecidos “*con ocasión del trabajo*”.

2. Incumplimiento de una obligación contractual de Seguridad por parte del empleador:

La legislación laboral y de seguridad social contemplan una serie de normas referidas al deber del empleador en relación a la seguridad de sus trabajadores.

El empleador incurrió en el incumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo que consagra la obligación de Seguridad hacia sus trabajadores que le impone la relación laboral contractual.

En su calidad de empleador, el demandado está obligado a velar por la protección de la vida y la salud de sus trabajadores, como responsabilidad suya, a través del artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, así como el Libro II, que dispone “*El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir Accidentes y enfermedades profesionales*”. Por ende, el empleador es un deudor de seguridad de sus trabajadores.

La obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones concretas del deber de protección del empleador; su cabal cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de los riesgos profesionales, lo que le importa a sus trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto para proteger la vida y la salud de los trabajadores, como por razones éticas y sociales.

La regulación del incumplimiento de este no queda entregada a la autonomía de la voluntad de las partes, ni menos aún a la decisión del empleador. Ella comprende en general una serie de normas de derecho necesario, cuyo contenido, forma y extensión de normas de derecho se encuentran regulados mediante normas de orden público, sin perjuicio de normativas adicionales decididas o convenidas con el empleador.

Si nos detenemos al tenor gramatical del artículo 184, del Código del Trabajo, podemos advertir que señala que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger EFICAZMENTE la vida y salud de sus trabajadores. La palabra “eficazmente”, empleada en la disposición legal citada, apunta a un efecto de resultado, el que sin duda se encuentra también presente; pero fundamentalmente debe considerarse referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a sus obligaciones de prevención y seguridad, en relación con lo cual debe inferir una suma de exigencias del legislador.

En relación con la obligación de prevención y seguridad que pesa sobre el empleador, aluden a ella los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N° 16.744, cuyo reglamento de estos artículos fue aprobado por el Decreto Supremo N° 40, de 1960, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conocido como el REGLAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, además de las prescripciones específicas para la ejecución de las funciones motivantes del accidente del trabajo en análisis.

Es por ello, que resulta indudable que existen normativas en prevención de riesgos precisas que su empleador ha incumplido, como asimismo normas sobre una adecuada y óptima capacitación e información de los riesgos a los trabajadores, que también ha infringido.

Por consiguiente, y siendo la obligación de protección estatuida en el inciso 1° del artículo 184 de Código del Trabajo, de la naturaleza del contrato, la que además emana de la ley, obliga al empleador, ya que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1556 del Código Civil, a propósito de las obligaciones contractuales, los contratos obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino que a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, a que por la ley o a la costumbre pertenecen a ella.

Es así como el contrato de trabajo impone obligaciones y crea derechos que nacen de la voluntad de las partes y también emanan de la ley. Aún más, el Código de Trabajo establece la irrenunciabilidad de tales derechos, circunstancia que confirma que deben entenderse incorporadas a los contratos las leyes laborales; de lo contrario, habría que transcribir el código en cada contrato, lo que resulta absurdo, por decir lo menos.

Por otro lado, para determinar los grados de culpa, el artículo 1547 del Código Civil hace una clasificación tripartita de los contratos, según el beneficio

que reportan a las partes. El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen en beneficio recíproco de las partes; y de la levísima, en los casos en que el deudor es el único que reporta beneficios. La citada clasificación tripartita de los contratos, según el beneficio que reportan a las partes es por cierto extensiva al contrato de trabajo, esto es, al intercambio de remuneración por servicio.

El contrato de trabajo, además del aludido contenido patrimonial, tiene un importante contenido personal, en el que destacan básicamente **el deber general y de protección del empleador** y los de lealtad y fidelidad que pesan sobre los trabajadores. Por cierto, el deber general de protección del empleador corresponde **el deber de seguridad** que encierra una problemática adicional.

Los valores que tienden a preservar la obligación de seguridad, en forma directa e inmediata, no son de índole patrimonial, **sino que es la propia vida, la integridad física y psíquica, y la salud del trabajador.** Atendido lo anterior, y dada la circunstancia que la Ley N° 16.744, especialmente su artículo 69 no determina el grado de culpa de que debe responder el empleador, la EXCMA. CORTE SUPREMA en forma reiterada ha estimado necesario concluir que este es el propio de la culpa levísima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. (Artículo 44 del Código Civil).

Esta conclusión, a su vez, guarda consonancia con la interacción amplia de cómo debe interpretarse y aplicarse la norma varias veces citada, contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, lo que fluye de su texto, de su sentido y de su finalidad. Acorde con los principios generales del derecho del trabajo y al imperativo social, específicamente su inciso 1°, debe interpretarse en sentido amplio, vale decir, que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Obviamente en este caso de autos, el empleador no tomó medidas eficaces de protección, porque en el accidente sufrido por mi persona hubo omisiones importantes de seguridad, tal como lo señalé en los hechos de este libelo. La obligación de seguridad analizada, hace responsable a mi empleador en sede contractual, cuando por su culpa levísima no ha dado cumplimiento al elemental y principalísimo DEBER DE SEGURIDAD que le impone el artículo

184 del Código del Trabajo, lo cual ha sucedido en el caso sublitis con el accidente laboral de que ha sido víctima.

En definitiva, las demandadas incurrieron en el incumplimiento de las siguientes obligaciones que le impone la relación contractual:

Respecto de **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**:

- **Enviarme a realizar labores distintas a las cuales fui contratado, siendo enviado a efectuar labores en zonas del parque para las que no fui destinado, incluso debiendo operar y/o maniobrar maquinarias para las que no recibí instrucción ni preparación.**
- **No informar a los trabajadores de los posibles riesgos existentes en las labores realizadas, las medidas preventivas y métodos de cómo realizar de manera correcta las labores.**
- **Ausencia en la empresa de metodología para capacitar e instruir a los trabajadores en los procedimientos de accidentes de trabajo.**
- **No existir supervisión directa de la demandada en las labores encomendadas, para así evidenciar posibles riesgos existentes en el desarrollo de estas.**
- **No mantener condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no identificar los peligros y evaluar los riesgos que están presentes en las actividades desarrolladas por los trabajadores.**
- **Falta por parte de la demandada de un protocolo y procedimientos en caso de accidente, para hacer más efectiva, eficaz y rápida la atención del o los accidentados.**
- **Ausencia de planificación y metodología documental, en cuanto a las gestiones y acciones a ejecutar en materia de salud y seguridad laboral.**
- **No contar con señalización que advierta las condiciones de riesgo a la cual se expone el trabajador.**
- **Falta de un procedimiento de trabajo seguro.**
- **No disponer de personal apropiado y con conocimiento para las labores solicitadas al trabajador, debiendo maniobrar y desempeñar labores en áreas sin preparación y conocimiento de su mecanismo y funcionamiento.**
- **Falta de supervisión y fiscalización.**

- **No proteger la seguridad de sus trabajadores, al no evaluar los riesgos y consecuencias que generaba enviar a trabajadores a operar y/o maniobrar el juego eléctrico, no siendo estos los capacitados para hacerlo.**
- **No tomar las medidas de seguridad necesarias, eficaces, idóneas y preventivas en las labores realizadas.**
- **No realizar el respectivo análisis de riesgos al interior de sus dependencias, para de esa forma evitar posibles accidentes y graves secuelas en sus trabajadores.**
- **Falta de planificación al instruir a sus trabajadores con relación a las labores realizadas al interior de sus dependencias.**

Respecto de **PARQUE ZANDIA LIMITADA:**

- **Enviarme a realizar labores distintas a las cuales fui contratado, siendo enviado a efectuar labores en zonas del parque para las que no fui destinado, incluso debiendo operar y/o maniobrar maquinarias para las que no recibí instrucción ni preparación.**
- **No informar a los trabajadores de los posibles riesgos existentes en las labores realizadas, las medidas preventivas y métodos de cómo realizar de manera correcta las labores.**
- **Ausencia en la empresa de metodología para capacitar e instruir a los trabajadores en los procedimientos de accidentes de trabajo.**
- **No existir supervisión directa de la demandada en las labores encomendadas, para así evidenciar posibles riesgos existentes en el desarrollo de estas.**
- **No mantener condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no identificar los peligros y evaluar los riesgos que están presentes en las actividades desarrolladas por los trabajadores.**
- **Falta por parte de la demandada de un protocolo y procedimientos en caso de accidente, para hacer más efectiva, eficaz y rápida la atención del o los accidentados.**

- **Ausencia de planificación y metodología documental, en cuanto a las gestiones y acciones a ejecutar en materia de salud y seguridad laboral.**
- **No contar con señalización que advierta las condiciones de riesgo a la cual se expone el trabajador.**
- **Falta de un procedimiento de trabajo seguro.**
- **No disponer de personal apropiado y con conocimiento para las labores solicitadas al trabajador, debiendo maniobrar y desempeñar labores en áreas sin preparación y conocimiento de su mecanismo y funcionamiento.**
- **Falta de supervisión y fiscalización.**
- **No proteger la seguridad de sus trabajadores, al no evaluar los riesgos y consecuencias que generaba enviar a trabajadores a operar y/o maniobrar el juego eléctrico, no siendo estos los capacitados para hacerlo.**
- **No tomar las medidas de seguridad necesarias, eficaces, idóneas y preventivas en las labores realizadas.**
- **No realizar el respectivo análisis de riesgos al interior de sus dependencias, para de esa forma evitar posibles accidentes y graves secuelas en sus trabajadores.**
- **Falta de planificación al instruir a sus trabajadores con relación a las labores realizadas al interior de sus dependencias.**

Respecto de **CECINAS BAVARIA LIMITADA:**

- **Enviarme a realizar labores distintas a las cuales fui contratado, siendo enviado a efectuar labores en zonas del parque para las que no fui destinado, incluso debiendo operar y/o maniobrar maquinarias para las que no recibí instrucción ni preparación.**
- **No informar a los trabajadores de los posibles riesgos existentes en las labores realizadas, las medidas preventivas y métodos de cómo realizar de manera correcta las labores.**
- **Ausencia en la empresa de metodología para capacitar e instruir a los trabajadores en los procedimientos de accidentes de trabajo.**

- No existir supervisión directa de la demandada en las labores encomendadas, para así evidenciar posibles riesgos existentes en el desarrollo de estas.
- No mantener condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no identificar los peligros y evaluar los riesgos que están presentes en las actividades desarrolladas por los trabajadores.
- Falta por parte de la demandada de un protocolo y procedimientos en caso de accidente, para hacer más efectiva, eficaz y rápida la atención del o los accidentados.
- Ausencia de planificación y metodología documental, en cuanto a las gestiones y acciones a ejecutar en materia de salud y seguridad laboral.
- No contar con señalización que advierta las condiciones de riesgo a la cual se expone el trabajador.
- Falta de un procedimiento de trabajo seguro.
- No disponer de personal apropiado y con conocimiento para las labores solicitadas al trabajador, debiendo maniobrar y desempeñar labores en áreas sin preparación y conocimiento de su mecanismo y funcionamiento.
- Falta de supervisión y fiscalización.
- No proteger la seguridad de sus trabajadores, al no evaluar los riesgos y consecuencias que generaba enviar a trabajadores a operar y/o maniobrar el juego eléctrico, no siendo estos los capacitados para hacerlo.
- No tomar las medidas de seguridad necesarias, eficaces, idóneas y preventivas en las labores realizadas.
- No realizar el respectivo análisis de riesgos al interior de sus dependencias, para de esa forma evitar posibles accidentes y graves secuelas en sus trabajadores.
- Falta de planificación al instruir a sus trabajadores con relación a las labores realizadas al interior de sus dependencias.

Respecto de **CHRISTIAN KAST RIST**:

- Enviarme a realizar labores distintas a las cuales fui contratado, siendo enviado a efectuar labores en zonas del parque para las que

no fui destinado, incluso debiendo operar y/o maniobrar maquinarias para las que no recibí instrucción ni preparación.

- No informar a los trabajadores de los posibles riesgos existentes en las labores realizadas, las medidas preventivas y métodos de cómo realizar de manera correcta las labores.
- Ausencia en la empresa de metodología para capacitar e instruir a los trabajadores en los procedimientos de accidentes de trabajo.
- No existir supervisión directa de la demandada en las labores encomendadas, para así evidenciar posibles riesgos existentes en el desarrollo de estas.
- No mantener condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral al no identificar los peligros y evaluar los riesgos que están presentes en las actividades desarrolladas por los trabajadores.
- Falta por parte de la demandada de un protocolo y procedimientos en caso de accidente, para hacer más efectiva, eficaz y rápida la atención del o los accidentados.
- Ausencia de planificación y metodología documental, en cuanto a las gestiones y acciones a ejecutar en materia de salud y seguridad laboral.
- No contar con señalización que advierta las condiciones de riesgo a la cual se expone el trabajador.
- Falta de un procedimiento de trabajo seguro.
- No disponer de personal apropiado y con conocimiento para las labores solicitadas al trabajador, debiendo maniobrar y desempeñar labores en áreas sin preparación y conocimiento de su mecanismo y funcionamiento.
- Falta de supervisión y fiscalización.
- No proteger la seguridad de sus trabajadores, al no evaluar los riesgos y consecuencias que generaba enviar a trabajadores a operar y/o maniobrar el juego eléctrico, no siendo estos los capacitados para hacerlo.
- No tomar las medidas de seguridad necesarias, eficaces, idóneas y preventivas en las labores realizadas.

- **No realizar el respectivo análisis de riesgos al interior de sus dependencias, para de esa forma evitar posibles accidentes y graves secuelas en sus trabajadores.**
- **Falta de planificación al instruir a sus trabajadores con relación a las labores realizadas al interior de sus dependencias.**

3. Plazo para deducir la acción:

La ley 16744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece en su artículo 79 inciso primero lo siguiente: “Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.”

El accidente del trabajo ocurrió el día 14 de octubre del año 2019 por lo que la demanda ha sido interpuesta dentro de plazo.

4. Jurisprudencia reciente de la obligación de seguridad:

- En cuanto a la culpa:

Citando jurisprudencia reciente de **la Excelentísima Corte Suprema, en fallo de fecha 24 de noviembre del año 2014** en causa Rol 2147-2014, se confirmó claramente que el grado de culpa que debe responder el empleador es el de la **culpa levisima**, como se puede apreciar a continuación:

“7°) Que esta Corte ha sostenido (en sentencia de causa Rol N° 9163-2012, de 5 de noviembre de 2013) que "del claro tenor del inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo recién transcrito, cabe inferir que el empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida y salud de aquéllos. Efectivamente, el citado precepto establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, siendo el cabal e íntegro cumplimiento de esta obligación de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes de una convención y,

evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante las normas de orden público a que se hizo referencia en el motivo anterior”.

“El citado artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con el artículo 68 de la Ley N° 16.744, pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso sub lite, a la empresa demandada en su calidad de empleadora. En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como de resultado”. Criterio que ya había aplicado en fallo anterior de 27 de mayo de 1999, en autos Rol N° 4.313-1997, donde se estableció que “el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores. La obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones concretas del deber general de protección del empleador; su cabal cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de los riesgos profesionales, lo que importa a sus trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto para proteger la vida y salud de los trabajadores, como por razones éticas y sociales. La regulación del cumplimiento de este deber no queda entregada a la autonomía de la voluntad de las partes, ni menos aún, a la decisión del empleador. Ella comprende en general una serie de normas de orden público, sin perjuicio de normativas adicionales decididas o convenidas con el empleador”; indicándose en dicha sentencia que: “La palabra “eficazmente”, empleada en el artículo 184 del código laboral, aparentemente apunta a un efecto de resultado, el que sin dudas se encuentra también presente; pero fundamentalmente debe entenderse referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su

obligación de prevención y seguridad, en relación con lo cual cabe inferir inequívocamente una suma exigencia del legislador” y “los valores que tienden a preservar la obligación de seguridad, en forma directa e inmediata, no son de índole patrimonial, sino es propia vida, la integridad física y psíquica, y la salud del trabajador. **Atendido lo anterior, y dada la circunstancia que el artículo 69 de la Ley N° 16.744 no determina el grado de culpa de que debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que éste es el propio de la culpa levisima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”.**

8°) Que de la jurisprudencia citada en el motivo precedente puede colegirse que las normas de seguridad impuestas por imperativo social al empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino que han de tenerlas por existentes sólo cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente tratándose de faenas peligrosas. En el mismo sentido la doctrina ha pronunciado que los deberes de cuidado deben ser contruidos de conformidad con el estándar del empresario diligente, estos deberes pueden ordenarse en torno, entre otros, a una organización industrial eficiente y, al efecto, el profesor Enrique Barros sostiene que “La mayoría de los casos de responsabilidad civil por accidentes laborales parece tener por antecedente un defecto de organización que el demandante atribuye al empleador. Este defecto se refiere especialmente al establecimiento de un sistema de seguridad proporcionado al riesgo, a instrucciones apropiadas y a un mecanismo de supervisión para comprobar que el sistema y las instrucciones funcionan apropiadamente” (Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Ed. Jurídica, 2010, página 709).” (Lo destacado es nuestro)

- En cuanto a la carga de la prueba:

También citando jurisprudencia reciente de la **Excelentísima Corte Suprema**, en **sentencia de fecha 5 de noviembre del año 2013** en causa Rol 9163-2012, se determinó que la carga de la prueba corresponde al empleador:

*“**Octavo:** Que del claro tenor del inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo recién transcrito, cabe inferir que el empleador, en este caso la demandada Constructora Jara Gumucio S.A., se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida y salud de aquéllos. Efectivamente, el citado precepto establece el deber general de protección de la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, siendo el cabal e íntegro cumplimiento de esta obligación de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante las normas de orden público a que se hizo referencia en el motivo anterior.*

*El citado artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con el artículo 68 de la Ley N° 16.744, **pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso sub lite, a la empresa demandada en su calidad de empleadora.** En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como de resultado.”* (Lo destacado es nuestro)

También se ha determinado por la Corte de Apelaciones de San Miguel que la carga de la prueba en materia de accidente del trabajo se regula por el artículo 184 en relación al 1547 inciso tercero del Código Civil, siendo carga de la prueba del empleador acreditar el cumplimiento de todas las medidas eficientes, necesarias para evitar la ocurrencia de un accidente. Considerando 9, 10 y 11 del fallo que se citan textual.

“Noveno: Que en los autos se pretende indemnización de perjuicios, de acuerdo a las disposiciones que regulan la responsabilidad contractual del empleador por el incumplimiento de su deber de protección y seguridad. A este respecto, cabe recordar que es obligación del empleador mantener las condiciones de higiene y seguridad de las faenas como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Dicha disposición introduce como obligación esencial del contrato de trabajo, en lo que atañe a las cargas del empleador, la obligación de seguridad del trabajador que, en síntesis, consiste en adoptar las medidas necesarias tendientes a evitar que, en el lugar de trabajo, o con ocasión de él, se produzca un accidente que afecte la vida, la integridad física o psíquica, o la salud del trabajador.

En consecuencia, el incumplimiento del empleador se presentará cuando ocurra un accidente del trabajo ya sea porque éste no había agotado las medidas de seguridad o porque las adoptadas no eran eficaces, surgiendo el deber de reparación.

***Décimo: Que tratándose de una responsabilidad contractual y, de conformidad a lo que dispone el artículo 1547 del Código Civil, pesaba sobre el empleador la carga de acreditar que empleó la debida diligencia o cuidado,** de manera que al no entenderlo así, el juez del fondo vulneró dicha normativa legal que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde que al relevar a la empresa demandada de tal obligación, rechazó la acción indemnizatoria intentada en su contra, configurándose la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo en cuanto a la existencia de una infracción de ley que corresponde enmendar por esta vía.*

***Undécimo:** Que, habiéndose acogido la causal invocada por una de las infracciones denunciadas, se hace innecesario pronunciarse acerca de las demás vulneraciones incluidas en el presente arbitrio procesal.” (Corte de Apelaciones de San Miguel, en sentencia dictada conociendo recurso de nulidad de fecha 22 de marzo del año 2012, Rol ingreso Corte 17-2012)*

5. **En calidad de Empleadores, co-empleadores o empleadores y/o a lo menos como grupo económico, unidad económica y/o grupo en conjunto, conforme al principio de primacía de la realidad:**

a) **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** que de acuerdo a la información proporcionada por el Servicios de Impuesto Internos la actividad que realiza es actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, suministro industrial de comidas por encargo; concesión de servicios, entre otras. Asimismo, es representada legalmente por don **CHRISTIAN KAST RIST**, ambos domiciliados en 8 Oriente Parcela N° 214, comuna de Paine, Región Metropolitana. Ahora bien, de acuerdo a su razón social se desprende claramente que la empresa **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** se dedica al área de cafetería y restaurante, donde el proyecto de centro de eventos y cultura Parque Zandia toma relevancia; al igual que la empresa **CECINAS BAVARIA LIMITADA**, la cual también mantiene actividades económicas de elaboración y conservación de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de frutas, verduras, carne, huevos, lácteos, abarrotes, entre otras; es en este contexto que la empresa “**PARQUE ZANDIA LIMITADA**”, en su proyecto de centro de eventos prestara los servicios de la Cafetería Los Alpes y de Cecinas Bavaria, además de mantener todas las anteriores el mismo domicilio registrado, y el mismo representante legal, por lo que claramente estas empresas se encuentran relacionadas, y se debe considerar como un solo empleador, co - empleador, o empleadores conjuntos y/o a lo menos como grupo económico, unidad económica y/o grupo, por lo que en la referida calidad fue demandado en los presente autos.

b) **CHRISTIAN KAST RIST**, como persona natural, domiciliado en 8 Oriente Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana, y que toda vez que figura como representante legal tanto de Café Los Alpes Limitada, como de Cecinas Bavaria Limitada.

Pues bien, en relación con la figura de empleador y/o co – empleador y/o empleadores conjuntos, y/o unidad económica, grupo económico, o empresarial que esta parte alega existe entre el empresario, **CHRISTIAN KAST RIST**, y las empresas “**CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**”, “**PARQUE ZANDIA LIMITADA**” y “**CECINAS BAVARIA LIMITADA**”, es preciso poner en conocimiento de S.S., una serie de circunstancias que llevan a esta parte de conformidad con lo establecido en el art. 3° inciso. 4° y 507 del Código del Trabajo y la Ley 20.760, y conforme al principio de primacía de la realidad afirmar que:

a). - El domicilio laboral de **CHRISTIAN KAST RIST** y de las empresas “**CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**”, “**PARQUE ZANDIA LIMITADA**” y “**CECINAS BAVARIA LIMITADA**”, es 8 Oriente Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana.

b).- Entre los demandados **CHRISTIAN KAST RIST**, y las empresas “**CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**”, “**PARQUE ZANDIA LIMITADA**” y “**CECINAS BAVARIA LIMITADA**” existe una similitud y complementariedad de los servicios que prestan, toda vez que sus giros u objetos sociales están íntimamente relacionados, de tal forma que “**PARQUE ZANDIA LIMITADA**”, según el SII tienen el giro de actividades de parques de atracciones y parques temáticos, la demandada “**CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**” se dedica a actividades de restaurantes y servicio móvil de comidas entre otras; y “**CECINAS BAVARIA LIMITADA**”, se dedica a actividades de elaboración y conservación de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de frutas, verduras, carne, huevos, lácteos, abarrotes, entre otras; actividades económicas de ambas empresas que se prestarían dentro del domicilio por la empresa relacionada, siendo este el mismo domicilio para las empresas relacionadas, y manteniendo el mismo representante legal.

c). - También hay una sola dirección de mando correspondiente al sr **CHRISTIAN KAST RIST**.

d). - Por todo lo anteriormente expuesto, no puede sino concluirse que los demandados constituyen un grupo económico, entre otros presentan un domicilio común, comparten la dirección, poder de mando y tienen giros complementarios.

e).- En vista de lo señalado, no pueden sino considerarse a las demandadas de autos como un solo empleador y/o co-empleador y/o empleadores conjuntos, y/o unidad económica, grupo económico, o empresarial, ello en atención al hecho de que todas se han beneficiado de la prestación de los servicios de este trabajador demandante, motivo por el 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 por el accidente laboral ocurrido a mi persona y que es materia de estos autos.

Así, se cumplen los requisitos previstos por el artículo único, numeral 1° de la Ley 20.760, que establece supuesto de multiplicidad de empresas consideradas un solo empleador y sus efectos (más conocida como Ley del MULTI-RUT) al existir entre todas ellas un “Controlador Común”, y sin ser taxativo, al concurrir además condiciones tales como similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, domicilio común.

Todo lo anterior, en resumen, busca negarles a los trabajadores la posibilidad de poder ejercer efectivamente sus derechos, tales como tener derecho a formar sindicatos con una sola empresa (lo que implica contar con un sindicato con representación y no con distintos sindicatos fraccionados), cumplir con los distintos quórum establecidos en el Código del Trabajo, y en el caso concreto, el disimular los bienes sobre los cuales realizar un cobro efectivo de eventuales obligaciones laborales, siendo estas mismas situaciones las que el legislador ha querido desincentivar, y con ello la elusión del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por parte de los empleadores.

En efecto en virtud de todos lo expuesto, claramente se configuran los presupuestos para estimar que entre los demandados existe complementariedad entre sus giros.

6. Supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

La ley 20.760 viene en modificar el Código del Trabajo en lo relativo a establecer un supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

Artículo 3 inciso tercero del Código del Trabajo: *“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 la dirección de un empleador**, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.*

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria

complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un solo empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este código.”

Artículo 507 del Código del Trabajo: *“Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales*

prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley. La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código. Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente. La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”.

En el caso de autos se cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos por estos artículos para las demandadas **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA, PARQUE ZANDIA LIMITADA, CECINAS BAVARIA LIMITADA** y **CHRISTIAN KAST RIST**, ya que las tres primeras son empresas que han sido constituidas por un socio en común, siendo Christian Kast Rist, ha actuado por si o representado en las tres empresas. Entre todas estas y Christian KastRist como persona natural, mantienen relaciones comerciales bajo una única dirección de mando, actuando coordinadamente en una misma dirección y compartiendo además la misma infraestructura, gestión empresarial, centro de operaciones y trabajadores.

6.1 Jurisprudencia relativa a la unidad económica

- a. **Sentencia de la Excm. Corte Suprema, Rol N°4.025-07** “Habiéndose fijado por los sentenciantes como hecho que todas las demandadas conforman una unidad económica, algunas de las cuales se encuentran en actividad, de modo que al alegar la demandada que la empresa se ha extinguido, y por lo tanto sólo pretende 14 modificarse un hecho asentado en la instancia, inamovible para éste tribunal de casación salvo que se hayan quebrantados las leyes reguladoras de la prueba, lo que no ha sido así denunciado, ni se desprende de los antecedentes del caso, corresponde rechazar el recurso de casación en el fondo.
- b. **Sentencia de la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción, Ingreso Corte N°335-10** “Corresponde acoger el recurso de nulidad, deducido por la parte demandante, en contra de la sentencia que, acogiendo la acción por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, deducida por los trabajadores demandantes, negó la existencia de un holding entre las partes. Lo anterior, por cuanto el fallo recurrido no ha analizado toda la prueba acompañada al proceso ni ha hecho mención a los elementos probatorios que le permitieron llegar a la conclusión arribada en el fallo, lo que constituye el vicio de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo. **De acuerdo a la primacía de la realidad, se encuentra acreditado que las tres demandadas formaban un conjunto de empresas relacionadas, o Holding, organizada bajo una sola dirección, lo que las hace actuar frente a los trabajadores y**

terceros como una unidad económica, de manera que éstas integran el grupo de empresas que constituye una sola entidad para los efectos jurídicos laborales. La jurisprudencia judicial ha asumido la tesis de reconocer al grupo de empresas o de sociedades como una sola entidad como responsables bajo el concepto de empresa que impone la ley para los efectos jurídicos laborales, vale decir, el artículo 3º inciso 3º del Código del Trabajo”.

7. Responsabilidad Contractual:

La infracción del artículo 184 del Código del Trabajo en que incurrió mi empleador, en este caso, da origen a su responsabilidad contractual, como advertimos anteriormente, y siendo responsable de la culpa levísima, su obligación se resuelve en la de indemnizar los daños provocados en su persona con su incumplimiento.

Las normas que regulan esta materia son las contenidas en el citado artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 19 N° 1, inciso 1 y 4 de la Constitución Política de la República, y 1556, 1557 y 1558 del Código Civil, y 69 de la Ley N° 16.744 sobre Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Esta última disposición, de carácter especial, establece que, mediando culpa de la entidad empleadora, la víctima y las demás personas a quienes el accidente cause daño podrán reclamar al empleador responsable del accidente, también las otras indemnizaciones a que tenga derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, “incluso el daño moral” de esta forma, la indemnización de perjuicios deberá cubrir el daño emergente, el daño moral y si procediere, además, lucro cesante.

8. En calidad de mandantes, dueños de la obra y/o empresas principales. Existencia de un Régimen de Subcontratación entre las demandadas, forma de responder patrimonialmente: Solidaridad, o en su defecto simplemente conjunta.

Como bien podrá apreciar S.S., existe un régimen de subcontratación entre la demandada, **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, declarado que, sea dicho régimen jurídico de subcontratación, la responsabilidad directa de las demandas por la indemnización que se demanda es patrimonialmente solidaria, o en su defecto simplemente conjunta, como se explicará.

a) Elementos que configuran el régimen de subcontratación:

Teniendo presente lo anterior, y a la luz del artículo 183-B y E del Código del trabajo, se configura el régimen de subcontratación laboral entre ambas demandadas, por cuanto:

- Existe un contrato de trabajo entre don Donald Georges (trabajador) y el empleador, **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**, denominado contratista, en virtud del cual debía ejecutar la tarea de construcción, labores varias y otros, según el contrato de trabajo, labores que serían desarrolladas en 8 oriente, Parcela N°214, comuna de Paine.
- Existencia de un acuerdo contractual entre **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las empresas mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, en virtud del cual el primero, es decir el contratista se encargó de efectuar labores construcción entre otras, a realizarse en la obra perteneciente a las demandadas **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, por su cuenta y riesgo, y con trabajadores de su dependencia, dentro de los cuales me encontraba yo (demandante), ejecutando sus labores única y exclusivamente para las empresas mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**.
- Las dueñas de la obra o faena o servicio eran las demandadas **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, quien a su vez contrataron los servicios de **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**.
- La naturaleza de las obras o servicios eran continuos y permanentes en cuanto al desarrollo de las tareas encomendadas por la empresa principal al contratista.

b) De la responsabilidad directa que afecta a la demandada CAFÉ LOS ALPES LIMITADA y las mandantes CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST.

- El artículo 183-B del Código del Trabajo, aplicable en la especie por el régimen de subcontratación existente entre ambos demandados, establece que “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.” Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor a los trabajadores de estos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

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.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

- Mucho se ha discutido en la doctrina y la jurisprudencia en cuanto a determinar y precisar el sentido y alcance de las expresiones **obligaciones laborales y previsionales de dar**, pero queda claro que estos conceptos responden a una prestación de carácter pecuniaria, en concreto, el pago de una cantidad de dinero determinada a quien corresponda, sea directamente el trabajador demandante o a una institución de seguridad social a la que este último se encuentre afiliado. En este sentido, debe recordarse que una obligación de hacer, puede convertirse en una de dar, de conformidad al artículo 1553 del Código Civil, consistiendo esta última

en el pago de una cantidad de dinero por concepto de indemnización de perjuicios al acreedor ante el incumplimiento del deber del deudor de realizar alguna acción determinada a su favor, previamente estipulada.

- Teniendo presente lo anterior, en el Código del Trabajo se consagra el deber de protección de carga del empleador directo respecto de sus trabajadores como el de la empresa principal respecto de sus trabajadores y de los que le prestan servicios en virtud del régimen de subcontratación, ambas responsabilidades legales directas que pesan, en el caso particular, sobre **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, para con mi persona (acreedor de esta obligación de hacer).

Así señala el artículo 183 E del Código del trabajo, en su inciso 1º, que *“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3º del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”*. (Lo subrayado es mío).

- Por su parte el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 señala que *“Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.*

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables. Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité

Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

El reglamento 76 del Ministerio del Trabajo del año 2007, que regula la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, **definió, en su artículo 4 lo que debe entenderse por obra, faena o servicios propios de su giro como: “Todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación,”** por lo que la actividad desarrollada por el suscrito es propia del giro de **restaurant y servicio móvil de comidas, suministro industrial de comidas por encargos** las empresas mandantes **elaboración y conservación de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de frutas y verduras, y actividades de parques de atracciones y parques temáticos,** por cuanto les permite desarrollar sus operaciones y negocios propios y, por tanto, les resulta aplicable a su respecto las exigencias del artículo 66 bis de la ley antes aludida.

- Luego el mismo reglamento 76 del Ministerio del Trabajo del año 2007 especifica las siguientes exigencias de seguridad para la empresa principal:

Artículo 5. “La empresa principal, para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte digital, el que deberá contener a lo menos:

- a) *Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;*
- b) *Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;*

- d) **Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;**
- e) *Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; y*
- f) *Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.*

Este registro deberá estar disponible, en la obra, faena o servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras

Artículo 6°.- Las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto con la empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materias de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal, o por su intermedio, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

Artículo 7°.- La empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa.

Artículo 8°.- Se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

Artículo 9°.- El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo: Esta política establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.

2. *Organización:* Se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, indicando las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.

3. *Planificación:* Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Asimismo, cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un

Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal.

4. Evaluación: Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.

5. Acción en Pro de Mejoras o correctivas: Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

Artículo 10.- Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.

Artículo 11.- La empresa principal, para la implementación del Sistema de Gestión de la SST, deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas o Reglamento Especial, el que será obligatorio para tales empresas.

Artículo 12.- Un ejemplar de este Reglamento Especial deberá ser entregado al contratista o subcontratista previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios. Una copia del referido Reglamento Especial se deberá incorporar al registro a que se refiere el artículo 5° de este reglamento, dejándose constancia, asimismo, de su entrega a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas.

Artículo 13.- El Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas deberá contener:

- 1. La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST;*
- 2. La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Para estos efectos se*

definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios.

3. *La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional;*

4. ***Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios;***

5. ***Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N°16.744; y 6. Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.***

○ Así las cosas, tanto **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA** y/o **PARQUE ZANDIA LIMITADA** y/o **CHRISTIAN KAST RIST**, son responsables y deudores directamente de una obligación legal de hacer, como es el deber de protección de trabajadores que prestan servicios en una obra o faena a su cargo, lo que se configura a raíz de las exigencias expresamente establecidas en el artículo 3 del decreto supremo 594 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, que señala “la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

○ Dentro de dicho marco legal, es claro que la empresa o persona jurídica principal o mandante **CECINAS BAVARIA LIMITADA** y/o **PARQUE ZANDIA LIMITADA** y/o **CHRISTIAN KAST RIST** y la demandada persona jurídica **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**., debían proteger eficazmente la vida y salud del demandante, adoptando el Sistema de Gestión SST y/o a través de la

fiscalización del inspector fiscal, por ende, debía vigilar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, debiendo todas cumplir con las medidas de prevención y de control, de los métodos de trabajo correcto y entrega de los elementos de protección personal y fiscalizando que existiese un ambiente de trabajo seguro, todo ello sin perjuicio de la confección del reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas exigido por el artículo 66 bis de la ley 16.744 de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

c) De la forma en que las demandadas, al existir régimen de subcontratación, deben responder: solidariamente, o en subsidio simplemente conjunta.

Como se indicó anteriormente, para el caso en que se acoja y declare la existencia de un régimen de subcontratación, pesan sobre ambos demandados una obligación legal y directa de proteger la vida y salud de los trabajadores. Ahora bien, constatada su infracción, es necesario determinar la forma en que las demandadas deben responder patrimonialmente, para lo cual se alega a continuación, de forma principal, solidaridad y en subsidio y defecto de lo anterior, una responsabilidad simplemente conjunta.

c.1) Alegación principal: Responsabilidad patrimonial solidaria.

- El artículo 184 del Código del Trabajo establece la obligación genérica de protección de la vida y salud de los trabajadores por parte de su empleador directo, en este caso **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**. Sin perjuicio de ello, el artículo 183 E, del mismo cuerpo legal amplía el ámbito protector cuando se trata de un régimen de subcontratación, por cuanto establece que la empresa principal deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de **todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia,** por lo cual **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, también debe cumplir con dicho mandato. Ello se complementa con el artículo 66 bis de la Ley 16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por el Reglamento 76 del Ministerio del Trabajo del año 2007 y el artículo 3 del Decreto Supremo 594 del Ministerio de salud, que aprueba el

Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, todas obligaciones que se incorporan al contrato de trabajo.

La reparación de daños producidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene su origen en el incumplimiento a una obligación laboral propia de mi empleador directo, y en este caso, además, de la empresa principal, cual es proveer protección a la vida y salud de un trabajador asalariado. Luego, es evidente que la causa de dicha responsabilidad está en el contrato de trabajo, esto es, en el incumplimiento de un deber laboral por parte de quien utiliza servicios subordinados de una persona. La obligación, pues, de reparar, es laboral.

- La infracción a la obligación de hacer, que la ley incorpora al contrato de trabajo, consistente en proteger la vida y salud de los trabajadores que laboran en su obra o en sus dependencias, de cargo de la empresa principal y contratista, de conformidad al artículo 1553 del Código Civil, se convierte en la obligación de dar, concretamente en cuanto se hace responsable a los deudores infractores de indemnizar los perjuicios ocasionados al trabajador-acreedor, mediante el pago de una cantidad de dinero determinada judicialmente.

Esta conversión de una obligación de hacer en una de dar, es toda lógica, puesto que de lo contrario el artículo 183 E del Código del Trabajo resultaría letra muerta, dado que nunca podría hacerse efectiva la responsabilidad directa que le cabe a la empresa principal o a su contratista en el control o supe vigilancia preventiva de seguridad sobre los trabajadores que prestan servicios en sus dependencias o en la obra o servicios para los cuales fueron contratados.

Por su parte el artículo 1511 del Código Civil indica que *“En general, cuando se ha contraído por muchas personas o para con muchas la obligación de una cosa divisible, cada uno de los deudores, en el primer caso, es obligado solamente a su parte o cuota en la deuda, y cada uno de los acreedores, en el segundo, sólo tiene derecho para demandar su parte o cuota en el crédito.*

Pero en virtud de la convención, del testamento o de la ley puede exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda, y entonces la obligación es solidaria o insolidum.

La solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no lo establece la ley”

Pues bien, es claro que la obligación de reparar el daño moral provocado por la infracción del deber legal de la empresa principal y la contratista de protección de la vida y salud de los trabajadores, es una obligación de dar de carácter laboral: su causa es el contrato de trabajo, sin el cual no existe el deber de proteger la vida y salud de los trabajadores. Es así como haciendo una interpretación de esta última norma citada, de acuerdo a la regla in dubio pro operario, propia del Derecho Laboral, resulta válido concluir que el término “obligaciones laborales y previsionales de dar” comprende las indemnizaciones por daño moral demandadas a consecuencia de la infracción de una obligación contractual laboral como lo es el deber de protección de la vida y salud de los trabajadores.

A lo anterior debe agregarse un argumento de sistematicidad de aplicación de la legislación laboral. La obligación de cuidado que el artículo 183 E del Código del Trabajo impone a la empresa principal respecto de trabajadores subcontratistas que laboran en su obra empresa o faena, no es accesoria o complementaria del deber de cuidado del empleador directo de tales trabajadores (el contratista) sino se trata de una **obligación directa de la empresa principal**, que tal como lo ha señalado la Corte Suprema, para la principal es una obligación propia y particular, y no como garante o a título subsidiario respecto del contratista (**Sentencia de fecha 1 de junio de 2012, pronunciada por la Excelentísima Corte Suprema, Rol: 6867-2011, caratulada San Martín, Rigoberto con Ingeniería Construcción y Proyectos Ingeproc Limitada**). Al ser, por tanto, la obligación de cuidado de ambos (empresa principal y el contratista) no cabe sino extender esa solidaridad de pago de la obligación de reparar los daños provocados por incumplir dicha obligación.

En caso de accidentes del trabajo la **Excelentísima Corte Suprema ha unificado jurisprudencia en causa Rol 7524-2015** señalando que, si bien no es un caso de solidaridad, a la postre opera como tal ya que comparten el rasgo esencial de las obligaciones propiamente solidarias, cual es que se puede reclamar a cada deudor el total de la obligación y una vez pagada, el otro puede oponer la excepción de pago

“Sexto: Que el artículo 183-E del Código del Trabajo señala, en síntesis, que sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Lo anterior significa que los empleadores que contraten y subcontraten con otros la realización de una faena o servicio propio de su giro deben vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas de la normativa vigente en materia de higiene y seguridad.

Así las cosas, asumiendo que tanto el contratista como la empresa principal están obligados a velar por la protección de la vida y salud de los trabajadores que laboren para el primero en régimen de subcontratación, si se acredita que el accidente del trabajo de uno de aquellos dependientes se debió al incumplimiento del deber de seguridad tanto del empleador o contratista como del dueño de la obra, surgen dos obligaciones con distintos deudores, con la particularidad de que son concurrentes, por lo que si el daño lo repara uno, ese pago exonera al otro. Si bien no es un caso de solidaridad, a la postre opera como tal ya que comparten el rasgo esencial de las obligaciones propiamente solidarias, cual es que se puede reclamar a cada deudor el total de la obligación y una vez pagada, el otro puede oponer la excepción de pago. Eso, respecto de la obligación a la deuda, cosa distinta es lo que ocurra a la hora de ejercer acciones restitutorias, en el ámbito de la contribución a la deuda. Cómo es posible observar, la figura responde a lo que en doctrina extranjera se conoce como obligaciones concurrentes o “in solidum” (como sostiene el profesor Hernán Corral comentando el fallo de esta Corte, rol N° 10.139-2013).

Desde esta perspectiva, resulta acertado el razonamiento de la sentencia impugnada cuando establece que “la circunstancia que la ley imponga a dos entes diversos una misma obligación, íntegramente exigible a cada uno de ellos, implica que la obligación es personal de cada uno de quienes hayan incurrido en el incumplimiento y si éste generó – como sucede en la especie –perjuicios susceptibles de indemnizarse. Así, la responsabilidad de cada uno de los demandados cubre el total de los perjuicios sufridos por la víctima, quien podrá

exigir a cualquiera de los deudores el total de la deuda. El error del razonamiento consiste, únicamente, en concluir que ello configura una obligación solidaria y en intentar justificarla en el artículo 183-B, lo que, desde luego, altera o confunde la idea que se venía desarrollando, desde que traslada el tema a una obligación de garantía.

Con todo, y como desde el punto de vista de sus efectos, la situación es idéntica, lo que se manifiesta en que el fallo impugnado concluye que no resulta procedente dividir la indemnización fijada, en los términos que plantea el recurrente, este tribunal estima que el criterio esencial aplicado es correcto, sin perjuicio de aclarar que la fuente no se encuentra en el artículo 183-B del Código del Trabajo, desde que se trata de obligaciones que, aunque similares, se imponen separadamente al contratista y al dueño de la obra, debiendo responder cada uno de ellos por los incumplimientos que deriven en un accidente del trabajo de un dependiente del primero, en forma concurrente, hasta el total de lo adeudado.” (Lo destacado es nuestro)

Nuevamente este año la Excelentísima Corte Suprema vuelve a confirmar la solidaridad en accidentes laborales, en sentencia de fecha 26 de junio de 2018, causa Rol 40.700-2017

c.2) En subsidio, responsabilidad patrimonial simplemente conjunta.

- En caso de no adherirse a la tesis anterior, subsidiariamente se solicita la declaración que las demandadas deban responder de las indemnizaciones a que resulten condenadas de forma simplemente conjunta por las siguientes argumentaciones:
- Parte de la doctrina ha sostenido que el artículo 183 B del Código del Trabajo debe interpretarse de forma restrictiva, por cuanto dicha norma únicamente establece la solidaridad entre empresa principal y contratista respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor a los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Al respecto, dicha norma nada diría sobre indemnizaciones como las que se persiguen, que versan

sobre el resarcimiento del daño moral ocasionado por culpa de ambos demandados.

- En consecuencia, aplicando la regla general del artículo 1511 del Código Civil anteriormente transcrito, ni la convención, testamento, ni la ley establecerían una responsabilidad solidaria por el concepto demandado a **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, motivo por lo cual, tratándose la indemnización de perjuicios de una obligación naturalmente divisible como es pagar la cantidad de dinero, **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las mandante **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, concurren de forma simplemente conjunta a solventar dicha obligación.

9. Otras normas infringidas y relacionadas.

- **Decreto supremo N° 40 que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales:**

Este decreto declara en su **título VI “De las obligaciones de informar de los riesgos laborales” artículo 21** *“Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son inherentes a la actividad de cada empresa...”*.

Las empresas demandadas en este libelo claramente infringieron de manera grave la norma anteriormente señalada ya que en ningún momento informaron a los trabajadores sobre los riesgos de accidente en dichas condiciones, ni mucho menos, facilitaron los medios y herramientas de seguridad necesarios para que estos pudieran realizar las labores encomendadas de forma apta y segura, y así evitar posibles accidentes, incluso evitar riesgos de muerte.

- **EI Decreto N° 594 que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo** establece en su artículo 3 *“La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”*.

- Continúa el decreto 594 señalando lo siguiente en su artículo 36 *“Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daños a las personas”*.
- Artículo 37 ***“Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.”***

En el párrafo IV De los Equipos de Protección Personal en el artículo 53 declara ***“El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo”***.

III) INDEMNIZACIONES QUE SE RECLAMAN EN RAZÓN DEL ACCIDENTE DEL TRABAJO:

Indemnización por Daño Moral:

En el derecho chileno es indiscutible la procedencia del daño moral cuando deriva de un accidente del trabajo. En efecto, el artículo 19 N° 1, inciso 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 69 de la Ley N° 16.744, establecen expresamente el derecho a tal clase de reparación. Pues bien, la lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extra patrimoniales hace surgir un daño extra patrimonial o moral.

En este caso, se entiende por interés lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente valuable, con tal que signifique un bien para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le cause una felicidad o le inhiba de un dolor. Consciente de lo anterior, podemos afirmar que del conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño se desprende que su procedencia presupone ese interés de parte de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizar, en el caso de autos, de parte del empleador.

La doctrina ha definido el daño moral como el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física, en sus sentimientos o afectos o en su calidad de

vida. De ahí que la indemnización del daño moral se identifique en general con la expresión latina “pretiumdoloris” o “precio del dolor”. Como el concepto de daño moral no solo se refiere a aquel ocasionado en la sensibilidad física del individuo, sino que también incluye otras manifestaciones de esta especie de daño como los perjuicios estéticos o la alteración de las condiciones de vida, la jurisprudencia ha terminado por definir el daño moral como aquel que lesiona un derecho extrapatrimonial de la víctima. Así, se ha fallado que “se entiende el daño moral como la lesión o agravio, efectuado culpable o dolosamente, de un derecho subjetivo de carácter inmaterial o inherente a la persona y que es imputable a otro hombre”.

Sin embargo, en nuestra tradición jurídica el daño no se restringe a la lesión de un derecho, sino de un legítimo interés. Por eso, se puede definir el daño moral en un sentido amplio, como la lesión a los intereses extrapatrimoniales de la víctima, de esta forma es posible comprender en la reparación todas las categorías o especies de perjuicios morales y no solo el “pretiumdoloris”. Atendido lo anterior, resulta más fácil definir el daño moral en términos negativos, como **todo menoscabo no susceptible de evaluación pecuniaria**, esto es, como sinónimo de daño no patrimonial.

Siguiendo la opinión mayoritaria que adscribe a un concepto genérico de daño como lesión de cualquier interés cierto y legítimo, en el último tiempo, el daño moral ha tendido a expandirse para cubrir cualquier interés legítimo de la víctima. Una clasificación elemental de estos tipos de intereses susceptibles de perjuicio moral comprende:

- a) Atributos de la personalidad tales como el honor o la honra, la intimidad o la propia imagen, cuya lesión involucra generalmente aspectos patrimoniales y extra patrimoniales.
- b) Intereses relacionados con la integridad física y psíquica, tales como el dolor corporal, los perjuicios estéticos o de agrado; cualquier deterioro del normal desarrollo de la vida familiar, afectiva o sexual, los daños en la autoestima a consecuencia de lesiones irreparables, y los llamados perjuicios de afección, ocasionados por el sufrimiento o muerte de un ser querido.
- c) Intereses relacionados con la calidad de vida en general: Constituyen lesiones a estos intereses las molestias ocasionadas en razón de la vecindad, tales como ruidos molestos, humos y malos olores, algunos daños ecológicos; muchos daños a intereses relacionados con la integridad física y psíquica afectan, asimismo, la calidad de vida de la víctima, daños derivados de la imposibilidad o la disminución de la capacidad de disfrutar las ventajas o placeres que en circunstancias normales pueden esperarse de la vida.

- **Dolor y sufrimiento.**

Hasta el día 14 de octubre del año 2019 era un hombre plenamente realizado con un trabajo, gozaba de buena salud, con 31 años de edad, vivía con mi pareja y era el principal sustento del hogar.

El día 14 de octubre del año 2019 alrededor de las 08:40 horas aproximadamente, mi vida tuvo un vuelco irreversible.

A consecuencia del accidente fui ingresado a la Mutual de Seguridad de Paine en donde me realizaron una serie de exámenes radiológicos en la región de las piernas, confirmando fractura de 1° metatarsiano cerrada izquierda, fractura de 4° dedo de pie expuesta izquierda, fractura de 5° dedo de pie expuesta izquierda, fractura de 5° metacarpiano cerrada izquierda, fractura tibia/peroné distal cerrada derecha, fractura tibia/peroné distal cerrada izquierda, fractura tibia/peroné distal expuesta izquierda, herida de pierna.

Debido a la complejidad de la lesión, fui trasladado de urgencia al Hospital de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción de Santiago cercano al metro Ecuador en donde se me realizan nuevamente exámenes radiológicos confirmando el diagnóstico antes descrito.

Llevo cerca de 6 meses en proceso de recuperación, siendo atendido por doctores de diversas especialidades tales como traumatólogo, fisiatra, psiquiatra, kinesiólogo, entre otros.

Actualmente mantengo dificultades para caminar, para apoyar mi pierna izquierda, para mantener una posición durante largos periodos de tiempo, imposibilidad de hacer fuerza con mi pierna izquierda, limitación de la movilización de esta, dolores constantes y adormecimiento, todo esto provoca que no tenga total movilidad y motricidad fina al querer realizar acciones con mi pie izquierdo.

Al sufrir fracturas de metatarsianos 1°, 4° y 5° cerrada y expuestas en el pie izquierda y fractura de tibia/peroné en pie derecho e izquierdo, me ha generado que no pueda hacer fuerza con mis pies, en especial el pie izquierdo, no puedo tener la misma movilidad y motricidad de antes, por lo que no puedo caminar con normalidad, agacharme, saltar, trotar, correr, andar en bicicleta, y por supuesto trabajar y desenvolverme en el área laboral con la misma capacidad que lo había hecho toda mi vida.

Por mi parte, luego de haber sufrido el accidente y de mantener lesiones que serán de por vida, he desarrollado problemas psiquiátricos post traumáticos.

No es fácil explicar todo lo mal que lo he pasado a causa del accidente, pase de ser una persona normal, con ganas de vivir la vida, de hacer cosas, a ser una persona muy triste, sufriendo por todo lo que me ha ocurrido. No podré volver a desempeñarme en las tareas que antes realizaba, no puedo caminar con normalidad, agacharme, saltar, trotar, correr, hacer ejercicios y deportes, andar en bicicleta y trabajar.

A lo largo de mi vida, me he dedicado a labores donde predomina la fuerza, el control y la estabilidad, asociados a labores de jornal, específicamente en la construcción, lo cual me verá imposibilitado de realizar, tal como me lo han hecho saber los doctores de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, todo ello a causa del accidente del trabajo y las lamentables secuelas físicas y mentales que sufrí por la responsabilidad de las empresas demandadas. Esto me tiene con un estado anímico muy deteriorado, con tristeza por lo ocurrido, con una angustia enorme de no poder volver a hacer lo que he hecho durante años.

Soy una persona de 31 años. Sé que por cómo me encuentro quedaré con secuelas permanentes, lo que me impedirá llevar una vida normalmente. Tengo miedo respecto a lo que me depara el futuro, ya que mi vida ha cambiado drástica y permanentemente.

- **Pérdida de los placeres de la vida.**

Como bien se ha señalado en el punto anterior, el daño causado en el perjuicio del gusto de vivir, esto es, a la pérdida de los goces de la vida o de las satisfacciones que la persona lesionada podría tener o esperar normalmente, también es objeto de indemnización por esta vía. Día a día sufre las consecuencias del accidente. El no poder realizar las acciones que antes sí podía, hace que sienta rabia y angustia, todo me afecta.

No puedo llevar la vida de antes. No puedo saltar, correr, agacharme, andar en bicicleta, trotar, hacer ejercicios, todas estas actividades que siempre acostumbre debido a que era una persona ágil y activa, y por supuesto las limitaciones que mantengo el día de hoy y para el resto de mi vida para desempeñar con normalidad mis labores de jornal en la construcción, debido a las secuelas ya causa de los fuertes dolores que siento en

mi pie izquierdo. Por otra parte, he perdido estabilidad y motricidad en mi pie izquierdo lo que le impide realizar un sin número de acciones.

El hecho de sufrir el accidente ha generado que sienta un miedo terrible a volver a trabajar y ser golpeado en mis pies nuevamente, no puedo dormir bien.

No puedo hacer fuerza o apoyar durante largos periodos mi pie izquierdo y derecho debido al dolor indescriptible que siento.

El hecho de sufrir el accidente ha generado que me sienta un estorbo para la sociedad, al no poder trabajar igual que antes, siento que no apporto nada, me siento inútil. Ya no disfruto de la vida como antes del accidente.

- **Daño psíquico.**

Todo trastorno emocional ocasionado por un acontecimiento disvalioso, como lo es el sufrir un accidente del trabajo de carácter grave como el señalado precedentemente, da origen al daño psíquico. Este daño psíquico tiene como nexo causal directo el accidente del trabajo y las consecuencias sufridas, producto de la imprudencia e irresponsabilidad con que actuaron las demandadas de autos.

Siendo una persona de 31 años, me he sentido muy desanimado, con mucha angustia y rabia por lo que me ha tocado vivir por esto.

He sufrido un tremendo daño psicológico, tengo crisis de pánico e insomnio. Siento mucha angustia por mi futuro ya que no podré trabajar en lo de antes y he quedado con mucho temor.

Ya no solo tendré problemas para desarrollar la actividad remunerada que siempre desarrollé ser el sustento y gran aporte de mi hogar como siempre lo fui, sino que, además, me veo imposibilitado y limitado para llevar una vida cotidiana con las energías que una persona de mi edad tendría; toda clase de acciones que antes acostumbraba hacer ahora son dificultosas, como agacharme, correr, saltar, andar en bicicleta, hacer ejercicios, mantener durante muchos periodos de tiempo los pies apoyados, hacer fuerza con ellos, mantenerme de pie o caminar largos periodos de tiempo, o simplemente realizar actividades extra programáticas como siempre lo hice. Actividades que debido a los fuertes dolores y la inestabilidad en mis pies, que me causó el accidente sufrido, no podré volver a realizar nunca más.

- **Daño estético.**

El daño estético no es autónomo respecto del daño moral, sino que es parte integrante del mismo. La lesión estética provocada, a consecuencia directa del accidente, ocasiona siempre un daño moral, particularmente en el caso de mi persona por el estado en que quedaron mis pies.

Cualquier desfiguración física producida por las lesiones, sea o no subsanable quirúrgicamente, en tanto provoque una alteración del aspecto habitual configura un daño estético, por cuanto la integridad corporal es un bien cuyo desmedro da lugar a la reparación.

Conforme señala Soledad Juacida *“el daño estético consiste en la alteración desfavorable de la presencia física que el individuo poseía antes del siniestro. La esencia de este perjuicio viene determinada por el deterioro del aspecto habitual de la víctima. En otras palabras, este daño afecta los atributos físicos de que naturalmente gozaba el damnificado. Así, puede tratarse de alteraciones morfológicas, quemaduras, manchas, asimetrías, cicatrices, ulceraciones, pérdidas de sustancias, de órganos externos o de piezas dentarias, alopecias, cojeras, cambios de expresión facial producto de disfunciones nerviosas, etcétera.”*

Es claro que en los tiempos en que vivimos la lesión estética constituye un daño que incide sobre las futuras posibilidades económicas de la víctima y sobre su vida de relación, que consiste en el resarcimiento de la lesión a las afecciones íntimas del damnificado, los padecimientos que experimenta y se encuentra circunscrito al plano espiritual. El daño estético es una cruz limitante que lleva a la casa la persona en su cuerpo macerado con graves e imprevisibles repercusiones psicológicas.

Siento vergüenza y aflicción por mi aspecto físico. Vergüenza porque físicamente soy muy distinto a como era antes del accidente y aflicción porque no puedo hacer nada para remediarlo.

Así, habiendo quedado con mis pies con graves secuelas, como lo son las cicatrices de operación, y los problemas de movilidad y desplazamiento, quedando con serios problemas a consecuencia de las graves lesiones sufridas. Por cuanto se ha producido una lesión a mi integridad y normalidad de mi aspecto físico gigantesca, que debe ser indemnizada por las demandadas, al ser las responsables del accidente del trabajo relatado.

En esta materia, cabe señalar el fallo del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago al acoger la procedencia de la indemnización de daño moral en un accidente del trabajo, que establece:

“DECIMO SEGUNDO: *Que finalmente, en cuanto a los daños sufridos por el trabajador demandante, estos fueron reproducidos en la letra h) del motivo sexto del presente fallo, recibiendo como diagnostico a su ingreso a la Mutual de Seguridad a la época de ocurrencia del accidente, las siguientes lesiones: **Fractura Tibia/peroné distal expuesta izquierda, Pseudoartrosis tibia izquierda, Osteomielitis crónica tibia izquierda y Fractura cresta iliaca derecha** y, sin perjuicio que aún no es determinado el grado de incapacidad por el ente respectivo, ello no obsta, que se pueda concluir que las lesiones sufridas fueron de carácter grave, atendido el mérito de la extensa ficha clínica remitida por el organismo medico citado que da cuenta del tratamiento y rehabilitación al que ha debido someterse el actor de autos, al menos hasta la fecha de realización del presente juicio, fecha en la cual aún hacia uso de licencia médica y se encontraba sujeto a tratamiento en dicha entidad, cuestión reafirmada con el mérito de la declaración de la Perito Fisiatra Delia Ruiz Rodríguez, quien al declarar en estrados reitero las dolencias y secuelas sufridas por el trabajador con ocasión del accidente en estudio, explicando al Tribunal que parte de las re-hospitalizaciones de que ha sido objeto el actor ha tenido que ver con que el hueso fracturado se vio expuesta a cuadros infecciosos, por ende, la cicatriz nunca sano, explicando que el origen de dichas infecciones se puede deber a gérmenes externos en razón que la fractura externa condiciona que estos gérmenes externos ingresen al organismo, todo lo cual se concluye por esta sentenciadora deriva igualmente de la ocurrencia del siniestro en su oportunidad. Estas solas circunstancias bastan para considerar una daño moral configurado en el actor, puesto que dan cuenta de un profundo cambio en las circunstancias no sólo en de vida del trabajadora sino que también de su grupo familiar, resultando que claramente no tendrá la misma capacidad física en el futuro, cuestión que es ostensiblemente dañosa para la integridad psíquica del trabajador, quien ya ha tenido un cambio en su vida luego del accidente sufrido y ha evidenciado no sólo las secuelas físicas que fueron antes descritas y que se desprenden de las fotografías incorporadas al informe pericial citado y, respecto de las cuales aún se encuentra en pleno tratamiento, sino que también ha evidenciado las secuelas psicológicas que de ellas se derivan, y que dio cuenta en forma clara sus hermanos quienes declararon en*

*calidad de testigos e hicieron referencia al cambio que sufrió en su personalidad y en su vida cotidiana, como a través de la respuesta del oficio solicitado a la Mutual respectiva que da cuenta de las diversas intervenciones y tratamiento a que ha debido someterse a lo largo de los años luego de sufrido el accidente, cuestión que claramente lo ha privado de la independencia con la que se desenvolvía en su vida cotidiana, desconociéndose aún el grado de recuperabilidad que tendrá luego del largo tratamiento y rehabilitación al que ha sido sometido. De los fundamentos antes expuestos, se concluye que el daño moral reclamado le debe ser resarcido, teniendo, además, presente la entidad de las lesiones sufridas por el demandante como consecuencia del accidente y que el grado de incapacidad que debe ser determinado por el organismo competente será de un alto porcentaje, se estima que debe ser avaluado en **la suma \$70.000.000**".*

(2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 29 de marzo del año 2018, sentencia de primera instancia RIT O-6776-2017, caratulada "Nahuel con Herrera y Silva Ltda. y otros")

Por ende, se produce daño moral con toda lesión, menoscabo, detrimento, molestia o perturbación a un simple interés de que sea titular una persona, como lo es la diferencia prejudicial para mi persona, atendida mi edad, sobre todo considerando mi condición antes de sufrir el siniestro, en la cual me encontraba en perfecta condición física y mental y mi actual estado como resultado de las lesiones físicas expuestas en el cuerpo de este escrito, razón por la que estos perjuicios extra patrimoniales, estimo que solamente pueden ser mitigados con una cifra no inferior a **\$80.000.000 (ochenta millones de pesos)**, suma por la cual demando por este concepto. En subsidio, demando por concepto de daño moral la cantidad de dinero que S.S., se sirva fijar, de acuerdo a la equidad, justicia y el mérito del proceso.

El daño moral se acredita con lo siguiente:

- Fractura de 1° metatarsiano cerrada izquierda
- Fractura de 4° dedo del pie expuesta izquierda
- Fractura de 5° dedo del pie expuesta izquierda
- Fractura de 5° metacarpiano cerrada izquierda
- Fractura tibia/peroné distal cerrada derecha

- Fractura tibia/peroné distal cerrada izquierda
- Fractura tibia/peroné distal expuesta izquierda
- Herida de pierna simple bilateral
- Limitación de movilidad de pie izquierdo
- Dolor crónico
- Hiperalgnesia
- Ser sometido a extenuantes y dolorosas terapias durante 6 meses
- Ser sometido a un procedimiento quirúrgico de reducción y osteosíntesis
- Aflicción por mi futuro y el de mi familia, debido a que era el mayor sustento del hogar.
- Pérdida de mi oficio de jornal
- No poder efectuar deportes, caminar sin ser observado, limitación de correr por miedo a caerme.
- Terapias de rehabilitación con kinesiólogos y fisiatras, traumatólogo y terapia ocupacional.
- Tratamiento psicológico
- Limitación de desplazamiento

De suerte de lo anterior, en cuanto al monto de la indemnización demandada, debemos tener en cuenta que actualmente rigen preceptos constitucionales que instan a la reparación integral del daño inferido a los derechos fundamentales, en este caso integridad física y psíquica (artículo 19 número 1 de la Constitución Política)

Es imposible el determinar el valor de las lesiones que he sufrido. No hay dinero que compense los perjuicios sufridos, no pretendo establecer un valor a las lesiones sufridas, sino que solo intento la mínima reparación ante la gravedad de los hechos descritos.

La indemnización solicitada en ningún caso pretende ser una ganancia para mi persona o un enriquecimiento, sino que, por el contrario, busco reparar o resarcir parcialmente las consecuencias del accidente, sin intentar un enriquecimiento ilícito o contrario a derecho. ¿Por qué debe resignarse ante la pérdida y no exigir lo que en derecho le corresponde?, ¿Por qué debe dejar que su vida cambie drásticamente sin exigir que los responsables reparen en algo el daño causado?

POR TANTO, con el mérito de lo expuesto, y de lo preceptuado en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República; artículos 63, 64, 66, 68, 184,

187, 209, 210, 420 letra f) y 425 y siguientes del Código del Trabajo; artículos 5, 69, 79 y 88 de la Ley N° 16.744; artículos 44, 1547, 1556, 1557 y 1558 del Código Civil decreto N° 594 que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, decreto supremo N° 40 que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales y demás normas legales y reglamentarias pertinentes.

RUEGO A S.S., se sirva tener por interpuesta demanda de indemnización de perjuicios en accidente laboral, en juicio ordinario en contra de:

- A) Quien figura como empleador directo del trabajador demandante, conforme a la escrituración del contrato de trabajo del actor, la empresa **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**, rol único tributario N° 78.552.120-K, empresa del giro de actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, suministro industrial de comidas por encargo, concesión de servicios, representada legalmente por Christian Kast Rist, cedula nacional de identidad N° 5.809.271-1, ignoro profesión u oficio, o por quien haga sus veces de representante conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana.
- B) A la vez, demando, en su calidad de empleadores, co-empleadores o empleadores en conjunto y/o a lo menos como grupo económico, unidad económica y/o grupo, conforme lo dispuesto en el artículo 3 y 507 del Código del Trabajo; o bien, en subsidio, en su calidad de mandantes, dueñas de la obra y/o empresas principales, en virtud de lo dispuesto en los artículos 183-A, 183-B, 183-C, 183 -D y 183-E del Código del Trabajo, por su responsabilidad solidaria o directa, o la responsabilidad que S.S. determine conforme a Derecho, a las empresas por su responsabilidad solidaria o directa, o la responsabilidad que S.S. determine conforme a derecho, a las empresas **PARQUE ZANDIA LIMITADA**, rol único tributario N° 76.150.230-1, empresa del giro de alquiler de maquinaria y equipo agropecuario, forestal, de construcción, actividades de parques de atracciones y parques temáticos, representada legalmente por Cesar Milton Alejandro Betancourt, cedula nacional de identidad N° 15.989.408-8, ignoro profesión u oficio, o por quien haga sus veces de representante conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana; **CECINAS BAVARIA**

LIMITADA, rol único tributario N° 86.486.100-8, empresa del giro de elaboración y conservación de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de frutas y verduras, venta al por mayor de carne y productos cárnicos, venta al por mayor de huevos, lácteos, abarrotes y de otros alimentos, venta al mayor de bebidas alcohólicas y no alcohólicas, representada legalmente por Christian Kast Rist, cedula nacional de identidad N° 5.809.271-1, ignoro profesión u oficio, o por quien haga sus veces de representante conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana; y a don **CHRISTIAN KAST RIST**, Cédula Nacional de Identidad N° 5.809.271-1, como persona natural, ignoro profesión u oficio, con domicilio para estos efectos en 8 Oriente, Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana, por la responsabilidad directa y/o solidaria que les compete; acogerla a tramitación y en definitiva dando lugar a todas las pretensiones expuestas en esta demanda, declarando:

- A) Que las demandadas **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, constituyen empleadores, co-empleadores o empleadores en conjunto y/o a lo menos como grupo económico, unidad económica y/o grupo, conforme lo dispuesto en el artículo 3 y 507 del Código del Trabajo, debiendo estas personas responder de forma directa o solidaria en autos. O bien, en subsidio, que entre las demandadas **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA** y las mandantes **CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, existe un régimen de subcontratación.
- B) La existencia de un accidente laboral sufrido el día 14 de octubre del año 2019 por mi persona, don Donald Georges, siendo contratado para realizar labores de construcción, labores varias y aseos, por orden de mi empleador directo **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA**, en las instalaciones ubicadas en 8 Oriente Parcela N°214, comuna de Paine, Región Metropolitana.
- C) Que el accidente sufrido por mí persona, el demandante, es de responsabilidad de **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**.
- D) Como consecuencia de lo anterior, se condene a las demandadas **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA y/o PARQUE ZANDIA LIMITADA y/o CECINAS BAVARIA LIMITADA y/o CHRISTIAN KAST RIST**, a pagar las indemnizaciones

demandadas, esto es, la suma de \$80.000.000 (ochenta millones de pesos) por concepto de daño moral, que se cobran en el libelo de autos, o en subsidio, la cantidad que por este concepto S.S., determine, de acuerdo a la equidad, a la justicia y al mérito de autos.

- **Como alegación principal:** El pago de la indemnización por concepto de daño moral de \$80.000.000(ochenta millones de pesos), o en subsidio, la cantidad que por este concepto S.S., determine, de **forma solidaria entre las demandadas**, en virtud del artículo 183 E y 183 B del Código del Trabajo o las normas que S.S. estime conforme a derecho.
- **En subsidio de lo anterior, para el caso que dicha petición no sea acogida:** El pago de la indemnización por concepto de daño moral de \$ 80.000.000 (ochenta millones de pesos), o en subsidio, la cantidad que por este concepto S.S., determine, de **forma simplemente conjunta entre las demandadas**.

E) Que, estas indemnizaciones deberán pagarse con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo, en subsidio, con los reajustes e intereses que S.S., determine hasta la fecha del pago efectivo.

F) Que, se condene en costas a las demandadas.

EN EL PRIMER OTROSI: Conforme lo dispone el artículo 3° del Código del Trabajo y en relación con el artículo 444 del citado cuerpo legal, vengo en solicitar respetuosamente a S.S., se solicite oficio a la Dirección del Trabajo a fin de que dicho organismo emita un informe en relación a si las demandadas **CAFÉ LOS ALPES LIMITADA, PARQUE ZANDIA LIMITADA, CECINAS BAVARIA LIMITADA y CHRISTIAN KAST RIST**, deben ser consideradas como un solo empleador, para este caso, para efectos laborales y previsionales lo anterior por contar entre otras, con una dirección laboral común, similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Lo anterior sin perjuicio de las facultades consagradas a S.S., para requerir además informes de otros órganos de las Administración del Estado.

EN EL SEGUNDO OTROSI: Ruego a S.S se tengan por acompañados los siguientes documentos, sin perjuicio de ser presentados en la oportunidad procesal que corresponde:

1.- Contrato de trabajo celebrado entre el trabajador Donald Georges y la empresa Café Los Alpes Limitada, de fecha 1 de diciembre del año 2018.

2.- Informe Médico de don Donald Georges emitido por la Mutual de Seguridad, de fecha 27 de noviembre del año 2019.

EN EL TERCER OTROSI: Ruego a SS., que en virtud de lo dispuesto en los artículos 433 y 422 del código del Trabajo, se sirva autorizar a esta parte a que las actuaciones procesales a excepción de las audiencias, puedan realizarse por medios electrónicos y que las notificaciones que sean procedentes se me efectúen en forma electrónica al correo: contacto@abelloyasociados.cl

EN EL CUARTO OTROSI: Vengo en formular expresa y formal reserva de acciones y derechos que le pudieren corresponder a mi representado por el derecho a demandar indemnización de perjuicios por lucro cesante con motivo del accidente laboral de autos. Sin perjuicio, además, que me reservo las acciones civiles, penales y administrativas a que haya lugar.

EN EL QUINTO OTROSI: Ruego a S.S., tener presente que, por este acto vengo en designar abogado patrocinante y conferir poder en don **Juan Pablo Abello Gómez**, abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, con domicilio en Huérfanos N° 1117 oficina 429, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

A rectangular image showing a handwritten signature in blue ink on a light blue background. The signature reads "Georges Donald".