

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Declaración de empleador único, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones

DEMANDANTE: JAIME OSVALDO RODRÍGUEZ PONCE

DEMANDADO: PULLMAN BUS O TRANSPORTES COMETA S.A

RIT: O-46-2021

RUC: 21- 4-0320400-2

-----/

Chillán, ocho de abril de dos mil veintidós.

VISTO:

Primero: Que comparece, JAIME OSVALDO RODRIGUEZ PONCE, chofer de buses, cédula nacional de identidad número 7.757.224-4, con domicilio en Villa Libertador, parque 1 oriente número 1662, de la ciudad y comuna de Chillán, viene en interponer demanda laboral por declaración de empleador único, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de las siguientes personas jurídicas que conforman una unidad económica: (1) TRANSPORTES COMETA S.A, representada por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, ambos con domicilio en SAN BORJA N°1251 OF. 216, COMUNA ESTACIÓN CENTRAL, REGIÓN METROPOLITANA, (2) TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA, representada por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, ambos con domicilio en SAN BORJA N°1251 OF. 216, COMUNA ESTACIÓN CENTRAL, REGIÓN METROPOLITANA, (3) TRANSPORTES ATACAMA VIP Y COMPAÑÍA LTDA., representada por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, ambos con domicilio en SAN BORJA N°1251 OF. 216, COMUNA ESTACIÓN CENTRAL, REGIÓN METROPOLITANA, (4) PULLMAN CARGO S.A., representada por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, ambos con domicilio en SAN BORJA N°1251 OF. 216, COMUNA ESTACIÓN CENTRAL, REGIÓN METROPOLITANA, y (5) TRANSPORTES FICHTUR LTDA., representada por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, ambos con domicilio en SAN BORJA N°1251 OF. 216, COMUNA ESTACIÓN CENTRAL, REGIÓN METROPOLITANA; en base a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone:

I. DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE UNIDAD ECONÓMICA EN LAS EMPRESAS TRANSPORTES COMETA S.A.; TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA.; TRANSPORTES ATACAMA VIP Y COMPAÑÍA LTDA.; PULLMAN CARGO S.A y TRANSPORTES FICHTUR LTDA.

Las empresas demandadas o ex empleadores se dedican al transporte de personas realizando servicios interurbanos dentro del territorio nacional, en servicios comerciales y de minería, tanto la empresa Transporte Cometa S.A, como las razones sociales Transporte Aguilas del Norte Ltda., Transporte Atacama VIP y compañía Ltda., Pullman Cargo S.A, y Transporte Fichtur Ltda., tiene su domicilio en calle San Borja N° 1251, oficina 216, comuna de Estación Central, Región Metropolitana.

Tal como figura en distintos sitios web, este holding se inicia por la familia de Pedro Farías, controladora de la tradicional compañía Pullman, que luego fue sumando a las demás compañías que hoy son filiales, figurando dentro de su publicidad, además de las empresas mencionadas, las sociedades de transporte Los Corsarios, Los Libertadores y MT Bus, Los conquistadores, Nilahue, Elqui, dividiéndose en distintas razones sociales.



En este sentido las personas demandadas forman una unidad económica: desde la perspectiva legal, el artículo 3° del Código del Trabajo, al definir lo que se entiende como empresa y para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende como 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 individualización legal determinada. Dos o más personas, ya sea naturales o jurídicas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección labora 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”. Lo anterior, implica necesariamente que acreditándose que las personas demandadas deban considerarse una sola empresa “serán solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos”.

La literatura, adicional y previa a la actual legislación, ha explicitado este fenómeno que reconoce la legitimidad en el ámbito de la competencia global, la especialización empresarial y la asociatividad, pero que en materia laboral se expresa en ser “un conjunto de empresas relacionadas, cada una formalmente independiente (con personalidad jurídica propia), pero que en los hechos mantienen una dirección común frente a sus trabajadores” (Manual Consultas Laborales y Previsionales, octubre 2011, pág. 27). Sumado a lo anterior, sin perjuicio de existir diversas personas, es decir, diversas personalidades naturales y jurídicas, como las que detentan las demandadas, “se caracterizan porque las sociedades y/o personas individuales que los integran, aun siendo independientes entre sí desde una perspectiva formal, actúan, sin embargo, con arreglo a criterio de subordinación que permiten identificar más aquella pluralidad, una cierta unidad económica” (Sergio Gamonal Contreras La libertad sindical y los grupos de empresas”, Revista Laboral Chilena N° 91, Noviembre de 2000, Pág. 49 y siguientes) lo que se va a reflejar en políticas corporativas, cuerpo gerencial, integración de un mismo grupo empresarial, confusión propietaria entre ellas, domicilio común, dirección común, sistema de trabajo únicos, etc.

En este sentido, su representado ha desarrollado sus labores por más de 17 años bajo un mismo holding, y a pesar de haber prestado servicios a las diversas empresas ya mencionadas, todas estas depende de una sola administración ejercida por don Luis Pedro Farías Quevedo como único controlador, todos los servicios siempre se han realizado en buses o máquinas de un mismo controlador, compartiendo talleres, oficinas de pasajes, hostel de trabajadores, documentación, boletos y planillas, todas pertenecientes al holding Pullman. Figurando don Pedro Farías como dueño y como principal controlador, siendo el mismo representante legal y utilizando todos los mismos domicilios.

Que, en cuanto a la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elabores o presten, tanto la empresa Transporte Cometa S.A. como Transportes Aguilas del Norte Ltda., Transportes Atacama Vip y compañía Ltda., Pullman Cargo S.A, y Transporte Fichtur S.A, todas corresponde a empresas de transporte



interurbano de pasajeros, realizándose todas las funciones en recintos del holding, y bajo su administración y jefatura. Por todo lo señalado precedentemente, se solicita se declare la existencia de una unidad económica entre las empresas Transportes Cometa S.A., Transportes Aguilas del Norte Ltda., Transportes Atacama Vip y compañía Ltda., Pullman Cargo S.A, y Transportes Fichtur S.A., a fin de que sean consideradas para los efectos legales y de la presente demanda como un solo empleador, declarándose solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, ello en virtud de lo señalado en el artículo 3° inciso 4 y 6 del Código del Trabajo.

II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

1. ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL

1. Que, desde septiembre del 2004, a la fecha de su despido, ha prestado servicios bajo vinculo de subordinación y dependencia, en calidad de chofer de buses, para distintas empresas de este holding, las cuales detalla en el siguiente cuadro:

:

| RUT | RAZÓN SOCIAL | FECHA DE INICIO | FECHA DE TÉRMINO |
|--------------|--|--------------------|-------------------|
| 78.033.950-0 | TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA | SEPTIEMBRE DE 2004 | AGOSTO DE 2007 |
| 95.896.000-K | TRANSPORTES COMETA S.A. | SEPTIEMBRE DE 2007 | NOVIEMBRE DE 2009 |
| 78.033.950-0 | TRASNPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA | ENERO DE 2010 | ENERO DE 2012 |
| 95.896.000-K | TRANSPORTES COMETA S.A. | FEBRERO DE 2012 | OCTUBRE DE 2013 |
| 76.092.120-3 | TRANSPORTES ATACAMA VIP Y COMPAÑÍA LTDA. | NOVIEMBRE DE 2013 | DICIEMBRE DE 2013 |
| 95.896.000-K | TRANSPORTES COMETA S.A. | FEBRERO DE 2014 | DICIEMBRE DE 2020 |

2. Que, como se explicó precedentemente esta empresa y otras, pertenecen al Holding Pullman Bus.

3. Que, respecto de sus funciones, estas consistían en conducir buses de pasajeros interregionales, específicamente en la zona norte de nuestro país.

4. Que, su remuneración mensual, era de carácter variable, por lo que de acuerdo a las ultimas 03 liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020, con 30 días trabajados, esta asciende a la suma de \$1.207.548.-

5. Que, la suma antes referida se pagaba mediante transferencia electrónica a su cuenta personal del Banco Estado, cuenta corriente N°5210005511.

6. Hace presente que, estas últimas 3 liquidaciones, fueron tomadas en el periodo anterior al comienzo de sus licencias médicas, la que detallara más adelante.

7. Que, en sus 17 años de servicios para este holding, era habitual ver que los conductores no descansaran entre jornada, ni mucho menos poder acceder a descansos legales.



8. Que, en su caso en específico, por un año completo, es decir desde febrero de 2019 a febrero de 2020, trabajó sin descanso, razón por la cual reiteradamente solicitó a su ex empleador la bajada para el descanso en su domicilio ubicado en la ciudad de Chillán.

9. Que, finalmente, a mediados del mes de marzo, su ex empleador accede a otorgarle la bajada para concurrir a su domicilio, bajo la condición de obtener el permiso sin goce de sueldo.

10. Que, tal era su cansancio físico, mental y los deseos de ver a su familia, que accedió a tal condición.

11. Que, su empleador accedió a darle descanso desde la segunda quincena de marzo hasta finales de abril de 2020, especialmente lo por acontecido en nuestro país ante la existencia del virus covid-19, situación que le acomodaba a su ex empleador, primero por la considerable baja en la demanda de venta de pasajes y segundo, porque no le pagaría remuneración como lo explico anteriormente.

12. Que, luego de años de trabajo continuo, extenuantes jornadas de conducción, y sumándole a eso, que no podía acceder a sus vacaciones para descansar y poder pasar tiempo con su familia en Chillán, comenzó con fuertes dolores de pecho, problemas del sueño, irritabilidad, crisis de angustia y de pánico, por lo que se vio obligado a concurrir a un especialista en el área mental, quién le indicó medicamentos antidepresivos y ansiolíticos, además de otorgarle licencias médicas desde el 04 de mayo de 2020 a la febrero de 2021.

13. Que, en el siguiente recuadro detallo el registro de sus licencias médicas:

| Nº | Nº de licencia | Inicio de reposo | Duración de reposo | Tipo de licencia |
|----|----------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| 1 | 59632214 | 04 de mayo de 2020 | 15 días | Psiquiátrica |
| 2 | 59632223 | 19 de mayo de 2020 | 20 días | Psiquiátrica |
| 3 | 3561803-1 | 08 de junio de 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 4 | 3739388-6 | 08 de julio de 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 5 | 3938104-4 | 07 de agosto de 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 6 | 60001164 | 06 de septiembre 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 7 | 4294648-6 | 06 de octubre de 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 8 | 4483289-5 | 05 de noviembre 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 9 | 4661841-6 | 05 de diciembre 2020 | 30 días | Psiquiátrica |
| 10 | 4876911-K | 04 de enero de 2021 | 30 días | Psiquiátrica |

14. Además, cabe dejar presente que sus ex empleadores, como da cuenta el certificado de cotizaciones previsionales, no cumplieron con el pago de ellas en los meses de diciembre de 2009, enero de 2014 y abril de 2020, en AFP HABITAT, pese a encontrarse con contrato plenamente vigente.

15. Que, respecto del pago de las cotizaciones previsionales en ISAPRE BANMEDICA, no se le hizo pago en el mes de abril de 2020, por lo que debía cotizar como independiente para poder tener acceso a salud y pago de licencias médicas.

16. Que, respecto del pago de las cotizaciones previsionales en AFC, sus ex empleadores no cumplieron, en los meses de diciembre de 2009, enero de 2014 y abril de 2020.

17. Que, la duración de su contrato era de carácter indefinido.



18. Que, durante todo el tiempo trabajado tuvo una conducta acorde con la ética necesaria que demandaba su labor, cumpliendo además con todas las obligaciones que le imponía la existencia de la relación laboral y las órdenes que impartía el empleador.

2. ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Se deja constancia que su ex empleador, se encontraba al tanto de su situación de salud y consiente de que bajo medicación no podía conducir, por ende, no podía asistir a sus funciones.

2. Que, sin perjuicio de lo anterior y sorpresivamente, con fecha 21 de diciembre de 2020, recibió carta de aviso de despido la cual señalaba:

“... se le ha puesto término al contrato de trabajo que ud. mantenía vigente a esta fecha con la empresa “TRANSPORTES COMETA S.A”, por la causa estipulada en el artículo 160 N°3 del código del trabajo que se fundamenta en:

Funcionario falta a sus labores sin causa justificada desde el día 05 de diciembre de 2020 a la fecha...”.

“Su finiquito se encuentra disponible desde el 23 de diciembre de 2020 en las oficinas de Antofagasta”.

3. Que, irrisoriamente su ex empleador lo cita en la ciudad de Antofagasta, para firmar finiquito de trabajo, en consecuencia, que, tiene plena conciencia que su domicilio se encuentra en la ciudad de Chillán, por lo que a la fecha no se ha comunicado con él para coordinar la firma y pago de finiquito.

4. Que, respecto de la causal utilizada para desvincularlo, intuye que esta situación es un artificio de su ex empleador para privarle del derecho a las indemnizaciones que le corresponden por concepto de años de servicio y aviso previo.

PRESTACIONES LABORALES ADEUDADAS

En virtud de los antecedentes de hecho expuestos precedentemente y fundamentos de derecho que señalara, la parte demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

a) Cotización previsional en AFP HABITAT, correspondiente a los meses de diciembre de 2009, enero de 2014 y abril de 2020.

b) Cotizaciones previsionales en AFC, correspondiente a los meses de diciembre de 2009, enero de 2014 y abril de 2020.

c) \$2.415.096.- por concepto de no pago de remuneraciones en los meses de marzo y abril de 2020.

d) \$1.207.548.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, en atención al despido indebido. e) \$13.283.028.- por concepto de indemnización por 11 años de servicios.

f) \$10.626.422.- por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio conforme a la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

g) \$1.690.584.- por concepto de feriado anual equivalente a dos períodos.

h) \$771.670.- por concepto de feriado proporcional devengado de la relación laboral equivalente a 19.17 días corridos.



i) \$150.913-. Por concepto de devolución de pago de cotizaciones previsionales en ISAPRE BANMEDICA en el mes de abril de 2020.

II) CONSIDERACIONES DE DERECHO

1. DECLARACION DE EMPLEADOR UNICO

La presente demanda se interpone en contra de los integrantes de la unidad económica que opera bajo el Holding “Pullman Bus”, la cual es una empresa dedicada al rubro del transporte de pasajeros y carga, el que opera como un solo empleador bajo el mando y dirección de su Gerente don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, quien es la “cara visible” del grupo, con un domicilio común en calle San Borja N°1251, oficina 216 de la comuna de Estación Central, Región Metropolitana. Este grupo está integrado, entre otras, por Transportes Cometa S.A, Transporte Águilas del Norte Ltda., Transporte Atacama VIP y compañía Ltda., Pullman Cargo S.A, y Transporte Fichtur S.A. En este holding figura como Gerente y representante legal de las personas jurídicas don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO. Estas empresas, constituyen una unidad económica de empresa y por aplicación de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, deben ser considerados como un solo empleador, toda vez que tienen una dirección común, comparten un mismo domicilio en calle San Borja N°1251, oficina 216 de la comuna de Estación Central, Región Metropolitana, un mismo giro, cuya administración se encuentra radicada en su Gerente don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, quien en su calidad de Gerente y representante legal de las empresas, ejerce las funciones de mando y dirección de estas, siendo la persona que decide a quienes contrata, el tipo de servicios que deben prestarle, las remuneraciones a pagar y los despidos, que son determinados por él, no obstante que los documentos los firman las personas que figuran como empleadores en los respectivos contratos de trabajo, figuración que es meramente nominal.

Esta figura, si bien es cierto, era aceptada jurisprudencialmente en nuestro país, se materializa a través de la ley N°20.760 que modificó el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, que define la empresa para efectos laborales y de seguridad social, y agregó los incisos 4°, 5°, 6°, 7° y 8° al mismo precepto, además de reemplazar íntegramente el artículo 507 del Código del Trabajo. Es así, como actualmente se encuentran establecidos en el Código del Trabajo los requisitos que son necesarios para que dos o más empresas sean declaradas como empleador común y las consecuencias jurídicas que derivan de dicha declaración.

En consecuencia, se ha consagrado expresamente el derecho de los trabajadores de demandar que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador, siempre que se cumplan con los requisitos que contempla el artículo 3° del Código del Trabajo, que señala en su inciso tercero que: “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.” Por su parte el inciso cuarto agrega que: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran 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.

Respecto del “Holding Pullman”, integrado por todos los demandados ya individualizados, se reúnen todos los requisitos que el legislador ha contemplado para que sean considerados como un solo empleador, es decir, dirección común, giro similar o complementario, un mismo domicilio, sistema de trabajo único, mismo cuerpo gerencial. Razón por la cual resulta del todo procedente nuestra solicitud que se planteará en la parte petitoria de esta demanda, esto es, que esas empresas sean consideradas como un solo empleador conforme a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo.

2. EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO

a) La ley exige, para que el despido surta sus efectos propios, acreditar el pago de las cotizaciones de seguridad social. Si ello no ocurre, el despido no produce, respecto del empleador, el efecto de poner término al contrato de trabajo. En la especie, al momento de su despido, sus empleadores adeudaban cotizaciones previsionales en AFP HABITAT y AFC correspondiente a los meses de diciembre de 2009; enero de 2014 y abril de 2020.

b) Respecto del trabajador, queda liberado, aun a su pesar, de las obligaciones del contrato, toda vez que a su respecto el único requisito es la expresión de voluntad del empleador, en el sentido de separarlo de sus funciones.

De manera el efecto de esta “nulidad” es mantener vigente la obligación del empleador de remunerar y las demás que se establezcan en el contrato respectivo, hasta la “convalidación” del despido. Esta nulidad, salvo el nacimiento de las acciones para ejercerlo y el cobro de las prestaciones que señala la ley, no tiene efecto alguno respecto del trabajador para quien el despido es una cuestión de hecho que se verifica al momento de la separación efectiva, quedando, en este caso, liberado de todas sus obligaciones, especialmente, la de prestar los servicios.

Solicita en tener por interpuesta demanda por Despido indebido, nulidad del despido y cobro de prestaciones en procedimiento de aplicación general en contra de su ex empleadora TRANSPORTES COMETA S.A.; TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA.; TRANSPORTES ATACAMA VIP Y CIA LTDA.; PULLMAN CARGO S.A. y TRANSPORTES FICHTUR LTDA., del giro de su denominación, todas representadas legalmente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, o por quien haga sus veces en conformidad al mismo artículo, todos ya individualizados:

a) Que se declare la unidad económica entre las empresas TRANSPORTES COMETA S.A.; TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA.; TRANSPORTES ATACAMA VIP Y CIA LTDA.; PULLMAN CARGO S.A. y TRANSPORTES FICHTUR LTDA.

b) Que se declare que el despido del que fue objeto es indebido.

c) Que se declare que el despido es nulo por no enterar las cotizaciones de seguridad social en las instituciones AFP HABITAT y AFC, durante los meses de diciembre de 2009, enero de 2014 y abril de 2020.



d) Que las demandadas deben pagarle las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen desde la fecha del despido, esto es diciembre de 2020 hasta su convalidación en base a una remuneración de \$1.207.548

e) Que las demandadas sea condenada al pago de la siguiente cantidad, o a la que se estime conveniente con mejor derecho y atendido el mérito del proceso:

- \$2.415.096.- por concepto de no pago de remuneraciones en los meses de marzo y abril de 2020.

- \$1.207.548.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, en atención al despido indebido.

- \$13.283.028.- por concepto de indemnización por 11 años de servicios.

- \$10.626.422.- por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio conforme a la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

- \$1.690.584.- por concepto de feriado anual equivalente a dos períodos.

- \$771.670.- por concepto de feriado proporcional devengado de la relación laboral equivalente a 19.17 días corridos.

- \$150.913.- Por concepto de devolución de pago de cotizaciones previsionales en ISAPRE BANMEDICA en el mes de abril de 2020.

f) Que la demandada debe pagar los intereses y reajustes de cada una de las sumas señaladas hasta la fecha efectiva del pago.

g) Que, en todo caso, la demandada debe pagar las costas de la causa.

Segundo: Que la demandada TRANSPORTES COMETA S.A., contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en virtud de las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que expone.

I. HECHOS ACEPTADOS.-

En este acto, la parte viene en aceptar los siguientes hechos referidos en la demanda:

i. La existencia de una relación laboral con su representada, pero no en los tiempos que señala en su demanda.

ii. Las funciones de conductor o chofer de bus.

II. HECHOS NEGADOS.

En este acto viene en negar y controvertir expresamente los siguientes hechos:

1. La remuneración que señala el actor para efectos de artículo 172 del Código del Trabajo, no pudiendo considerarse una remuneración mayor a \$1.109.929.-, que surge del promedio de los meses de enero, febrero y marzo de 2020.

2. Que la causal de despido señalada sea injustificada.

3. Que entre las demandadas exista una unidad económica

4. Que exista nulidad del despido.

5. Que se les adeuden feriados legales y proporcionales en los valores que señala en su demanda.

6. Es falso que hubiere trabajado de corrido todo el año 2019.



En suma, corresponderá a la parte demandante acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de estas.

Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil.

Finalmente, reitera que esta parte controvierte y niega todo lo no expresamente reconocido anteriormente.

III.- INEXISTENCIA DE ÚNICO EMPLEADOR.

Su representada no forma parte de una unidad económica con las demandadas Transportes Águilas del Norte Ltda., Transportes Atacama Vip y Cía. Ltda. Pullman Cargo S.A. y Transportes Fichtur Ltda.

Como es de conocimiento de SS. la Ley N°20.760, reguló de forma expresa los elementos y requisitos necesarios para considerar a un grupo de empresas como un solo empleador.

La Ley incorporó un nuevo inciso al artículo 3° del Código del Trabajo que establece las condiciones para que dos o más empresas puedan ser consideradas un solo empleador, al disponer que:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una DIRECCIÓN LABORAL COMÚN, Y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que presten o laboren, O la 4 existencia entre ellas de un controlador común”. Pero agrega además una de las cosas más importante para ser considerada respecto a mi representada, esto es, que para el legislador de manera expresa reconoce QUE LA MERA CIRCUNSTANCIA DE PARTICIPACIÓN DE LA PROPIEDAD DE LAS EMPRESAS NO CONFIGURA POR SI SOLO ALGUNO DE LOS ELEMENTOS O CONDICIONES SEÑALADAS ANTERIORMENTE.

De esta forma, exige como requisito esencial para considerar a dos o más empresas como un solo empleador la existencia de una dirección laboral común.

En relación con lo anterior, la Dirección del Trabajo mediante Ord. 3406/054 de fecha 03.09.2014 fijó el sentido y alcance de los citados artículos que fueron modificados por la Ley N° 20.760. En relación al concepto de dirección laboral común, indicó lo siguiente:

“Queda claro que el legislador a través de esta iniciativa quiso enfatizar la noción de dirección laboral común, que es de donde se ejerce el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter eminentemente material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas.”

“En virtud de lo expuesto, podemos afirmar que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la Ley, y en ningún caso por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa. Por su parte, dirección laboral común será en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o



coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo 5 de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas.”

Como se advierte, el texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la Ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral, vinculándose empresa con empleador.

A mayor abundamiento, la Dirección del Trabajo al calificar el concepto del empleador común, estableció en el mencionado dictamen lo siguiente:

“(…) El principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.”

“En la misma línea, esta "dirección laboral común" debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la "unidad económica" desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad 6 organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.”

De esta forma, es posible concluir que el elemento de la dirección laboral común que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, la relación laboral existente entre un trabajador y empleador.

En relación a los otros requisitos o condiciones que incorpora el nuevo artículo 3° del Código del Trabajo para considerar a dos o más empresas como un solo empleador, esto es, la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que laboren o presten, o la existencia de un controlador común, se dejó constancia en la Historia de Ley N°20.760, lo siguiente:

“ (...) estos requisitos no son copulativos y lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la identificación de la dirección laboral común, cuyo concepto dice relación con el vínculo de subordinación y dependencia con quien manda o dirige una unidad económica y toma decisiones de contratación y despido” (Sesión de 7 de mayo de 2014).

“... la inclusión de los elementos meramente indicativos – similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia entre ellas de un controlador común – tiene su razón de ser en que el juez laboral podría tener a la vista éstos u otros para generar convicción” (Sesión 7 de mayo de 2014).



Cabe concluir de los antecedentes antes señalados, que el concepto de dirección laboral común, es el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales y no meramente la existencia de vínculos societarios o de participación en la propiedad, para lo cual debe atenderse a indicios relevantes en cada caso particular, pero siempre en miras de la existencia de una relación con significación laboral entre las empresas y los trabajadores afectos a ellas.

IV.- FALTA DEL REQUISITO LEGAL CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.-

De toda la exposición de hechos para solicitar la declaración de mera certeza, el demandante olvidó una exigencia legal fundamental, que la modificación al artículo 507 del Código del Trabajo por la ley 20.760, que lo reemplaza por uno completamente distinto, ampliando su contenido, ya que anteriormente se preocupaba solo de establecer dos ilícitos laborales y hoy regula principalmente elementos relativos a la acción para determinar la existencia de un único empleador.

La citada norma legal, en primer lugar señala que la titularidad de la acción corresponde a cualquier trabajador u organización sindical que considere sus derechos afectados, estableciendo luego la ocasión para interponerla, lo que puede ocurrir en cualquier momento mientras dure la situación de multiplicidad de empleadores, salvo durante el periodo que exista una negociación colectiva. Establece que la negociación colectiva se suspende cuando el proceso judicial se extiende más allá de la fecha de inicio de dicha negociación, prolongándose la vigencia del contrato colectivo o convenio hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia.

Este artículo se encarga, además, de detallar el contenido que debe tener la sentencia que se pronuncie sobre esta acción así como la aplicación general de esta sobre todos los trabajadores de la empresa, en los siguientes términos:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.
2. Las medidas concretas 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 obligaciones laborales y previsionales. Si así lo determina, deberá señalar 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 la demanda de autos, NO indica cual es el perjuicio que o habilita para demandar la unidad económica. No existe cumplimiento del requisito de señalar cual es el derecho laboral o previsional afectado.

V.- ALEGACIONES Y DEFENSAS.

A diferencia de lo que señala la demanda, el acto solo prestó servicios para su representada en los siguientes:

a. A contar del día 12 de septiembre de 2007 al día 31 de noviembre de 2009, oportunidad en la que suscribió finiquito por la causal de mutuo acuerdo de las partes con fecha 09 de diciembre de 2009.

b. A contar del día 03 de febrero de 2014 hasta el día 21 de diciembre de 2020, oportunidad en la cual fue despedido por inasistencias.

Tal como se ha señalado, el actor ingresó a prestar los servicios de conducto o chofer de bus para su representada, para desempeñar las funciones de conductor de bus interprovincial.

Para efectos de artículo 172 del Código del Trabajo, no puede considerarse una remuneración mayor a \$1.109.929.-, que surge del promedio de los meses de enero, febrero y marzo de 2020.

La jornada de trabajo del actor era aquella contemplada en el artículo 25 del Código del Trabajo, conforme se establece en su contrato de trabajo, cuya distribución se hará mensualmente de acuerdo con las necesidades de la empresa, de lunes a domingo, con un día de descanso a la semana y otro en compensación de los días festivos trabajados. Dicha jornada se distribuida en ciclos.

Hace presente que el actor fue despedido con fecha 21 de diciembre de 2020, toda vez que su representada solo tiene licencias médicas que justifiquen su inasistencias en el mes de diciembre de 2020, ya que la última que su representada recibió fue la N° 44832895.

Respecto de la nulidad del despido, debo indicar que el demandante demanda cotizaciones de meses en que no prestó servicios para su representada, toda vez que, en el mes de diciembre de 2009, no existía relación laboral toda vez que el actor suscribió finiquito con su representada con fecha 10 de diciembre finiquitando la relación hasta el día 30 de noviembre de 2009.

Lo mismo ocurre con el mes de enero de 2014, toda vez que conforme consta del contrato de trabajo, la relación laboral se inició el día 03 de febrero de 2014. Respecto del mes de abril de 2020, resulta curioso que lo reclame si el mismo demandante señala haber estado con permiso sin goce remuneraciones.

III.- PRESTACIONES Y CONCEPTOS DEMANDADOS.

A.- Declaración de unidad económica.

Solicita el rechazo de la demanda en este punto, atendido que no se configuran los requisitos del artículo 3 del Código del Trabajo. Por lo demás, no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, es decir, la existencia de simulación o subterfugio.



A mayor abundamiento es la propia Dirección del Trabajo quien, en concordancia con el texto e historia del precepto ha sostenido la interpretación que:

De esta disposición, se deriva que el Juez deberá además hacer la calificación de si la alteración de la individualidad del empleador, se debe o no a simulación o subterfugio. Es decir, podrá existir una alteración de la individualidad del empleador sin que necesariamente constituya simulación o subterfugio. En caso de concurrir estas últimas circunstancias, el empleador además se hará acreedor a una multa de 20 a 300 UTM, las que se incrementarán acorde el tamaño de la empresa que constituye un único empleador, según dispone el artículo 506, pudiendo duplicarse o triplicarse.

Del modo como se ha venido argumentando, no cabe sino concluir que la sanción establecida en el inciso tercero, N° 3, del artículo 507 del Código del Trabajo, sólo resulta aplicable a la empresa –empleadora– que haya incurrido en una conducta calificada de subterfugio con la finalidad señalada en la disposición referida (Corte de Apelaciones de Valparaíso, 30 de junio de 2017, Rol 285–2017).

B.– Que el despido es injustificado y las consecuentes indemnizaciones por término de contrato de trabajo e incremento legal.

Solicita el rechazo, toda vez que el demandante ha sido despedido conforme a derecho.

En el evento que se considerara injustificado el despido, hago presente que esta parte ha controvertido la fecha de inicio de la relación laboral y la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

C.– Feriado legal.

Esta parte reconoce adeudar feriados, pero no en los montos que señala en su demanda.

D.– Devolución de pago de cotizaciones previsionales en Isapre Banmédica del mes de abril de 2020.–

Solicito el rechazo de la demanda.

E.– Nulidad del despido.–

Solicito el rechazo, toda vez que por los meses que solicita la nulidad no prestó servicios para su representada.

F.– Pago de las remuneraciones de marzo y abril de 2020.

Solicita el rechazo de la demanda, toda vez que el mes de marzo fue depositado a través del Banco ITAU y tal como indica el demandante en su libelo, el mes de abril no lo trabajó.

Tercero: Que la demanda PULLMAN CARGO S.A., viene en oponer excepciones y contestar la demanda interpuesta por don JAIME OSVALDO RODRÍGUEZ PONCE, en mérito de los siguientes antecedentes de hecho y derecho que paso a exponer.

A. HECHOS NEGADOS.

Cabe señalar que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda por la parte demandante en los presentes autos, en especial para los 2 efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no



pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte.

En este acto niego y controvierto los siguientes hechos:

1. La fecha de ingreso y término de todas las relaciones laborales.
2. Las funciones prestadas por el demandante.
3. Que se adeude al demandante las pretensiones que demanda.
4. La remuneración señala en la demanda para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
5. La jornada de trabajo señalada en la demanda.
6. No es efectivo que entre su representada y las demás demandadas exista unidad económica.
7. Que los hechos invocados en la carta de autodespido sean ciertos.

Finalmente, reitero que esta parte controvierte y niega todo lo no expresamente reconocido anteriormente.

En suma, corresponderá a la parte demandante acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de estas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil.

C. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PASIVA DE LAS ACCIONES DE AUTOS.

Entendiendo por legitimación “la calidad específica e intrínseca de quienes litigan no sólo para actuar frente a un determinado tribunal, sino que además en una causa y materia precisa”, esencial entonces resulta el tener certeza que dichas calidades son efectivamente poseídas por los intervinientes en un determinado litigio, a fin que el pronunciamiento del mismo sea eficaz y legítimo.

Su representada carece de todo interés en la declaración de único empleador y despido, toda vez que el demandante nunca ha sido trabajador de ella y no se señala como es la forma en que su representada pueda ser parte de dicha unidad económica.

D. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA. INEXISTENCIA DE VÍNCULO LABORAL.

En este acto viene en oponer la presente excepción de falta de legitimidad activa de su representada en los presentes autos, en atención a que la demandante no cumple con los requisitos legales para interponer las acciones derivadas del inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo en contra de su representada.

En forma previa es preciso dejar en claro que, la legitimación procesal es un presupuesto o condición indispensable para que la acción o pretensión sustentada en juicio pueda ser en definitiva acogida.

En efecto, se ha entendido que la legitimación procesal es “la calidad específica e intrínseca de quienes litigan no sólo para actuar frente a un determinado Tribunal, sino que además en una causa y 5 materia precisa”, esencial entonces resulta el tener certeza que dichas calidades son efectivamente poseídas por los intervinientes en un determinado



litigio, a fin de que el pronunciamiento del mismo sea eficaz y legítimo. Establecido lo anterior, es preciso referirnos a la acción impetrada en autos por el actor, a saber, la acción contemplada en el inciso cuarto del artículo 3, en relación con el artículo 507, ambos del Código del Trabajo, y ambos en su redacción incorporada por la Ley 20.760 de 09 de julio de 2014.

La legislación laboral ha efectuado una disociación de los conceptos de empresa, por un lado, y de empleador por otro, pudiendo este último estar compuesto por una serie de empresas, tal como lo deja claramente establecido el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo.

Pues bien, esta disociación recogida en el artículo 507 del código del ramo al momento de establecer la legitimidad para ejercer las acciones judiciales derivadas del inciso cuarto del artículo 3 del cuerpo normativo referido, ha establecido como un requisito esencial para la titularidad de la acción, el que el o los demandantes sean organizaciones sindicales o trabajadores de la empresa que se demanda, lo que resulta de toda lógica a la luz de los intereses contrapuestos que supone un litigio.

Sin embargo, en los presentes autos el demandante no mantiene ningún vínculo de índole laboral con su representada.

Conforme lo antedicho, el actor no cumple con el requisito esencial establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo, para ser titular de la acción incoada en autos, toda vez que como se ha indicado aquella jamás ha sido dependiente de su representada.

En dicho sentido, el demandante no posee la titularidad o legitimidad activa respecto de la acción que han hecho valer en juicio en contra de su representada, por lo que la presente acción deberá ser rechazada en todas sus partes respecto de su representada.

Es por todo lo anterior, que viene en deducir excepción de falta de legitimación activa, de acuerdo a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicitando desde ya el rechazo de la presente acción en contra de su representada, en todas sus partes, con costas.

4.- ALEGACIONES Y DEFENSAS.-

Que en este acto, y de conformidad con lo señalado en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, en subsidio de la excepción opuesta, en este acto viene en contestar la demanda, solicitando el rechazo de la misma en mérito de los siguientes antecedentes que paso a exponer.

1. El demandante nunca ha sido trabajador de su representada
2. Debe rechazarse pretensión de unidad económica entre las demandada, primero ya que el ACTOR NO EXPONE HECHO O CIRCUNSTANCIA ALGUNA PARA SOSTENER SU PRETENSION EN ESTE SENTIDO. Es decir, no existe fundamento para tal pretensión.

E.- PRESTACIONES Y CONCEPTOS DEMANDADOS.

Solicita se rechace en todas sus partes la demanda de autos, toda vez que tiene como fundamente una inexistente unidad económica, que el actor en forma absolutamente ilegal pretende constituir con la sola presentación de la demanda, sin ajustarse al procedimiento judicial establecido en el Código del Trabajo.



Sin perjuicio que, tal como se ha indicado, esta parte controvierte expresamente la base de cálculo propuesta por el demandante que señala como remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Se solicita el rechazo de todos y cada uno de los conceptos demandados, declaración de despido injustificado, indemnizaciones por término de contrato de trabajo, feriados y remuneraciones.

Cuarto: Que la demandada Transportes Atacama Vip y Compañía Ltda., viene en oponer excepciones y contestar la demanda interpuesta por don Jaime Osvaldo Rodríguez Ponce, en mérito de los siguientes antecedentes de hecho y derecho que expone.

1. Hechos Aceptados.-

Reconoce haber tenido una relación laboral con el actor entre el día 01 de noviembre de 2013 y el día 30 de diciembre de 2013, en la cual desempeñó las funciones de conductor de buses. La relación laboral se terminó mediante la suscripción de un finiquito con fecha 30 de diciembre de 2013, por la causal de mutuo acuerdo de las partes, suscrito ante notario público sin reserva de derechos.

2. Hechos Negados.-

Todos los demás hechos de la demanda se deben tener por expresamente negados todos y cada uno de los señalados en el libelo de demanda por la parte demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte.

En este acto viene en negar y controvierte los siguientes hechos:

1. La fecha de ingreso y término de la relación laboral con el resto de las demandadas.
2. Las funciones prestadas por el demandante para las demás demandadas.
3. Que se adeude al demandante las pretensiones que demanda.
4. La remuneración señala en la demanda para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
5. La jornada de trabajo señalada en la demanda.
6. No es efectivo que entre su representada y las demás demandadas exista unidad económica.
7. Que los hechos invocados en la carta de despido sean injustificados.

Corresponderá a la parte demandante acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de estas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil.

3. Excepción De Finiquito.-

El demandante suscribió, y ratificó, con su representada, documento denominado Finiquito, con fecha 30 de diciembre de 2013, el cual cumple con todos los requisitos y formalidades dispuestas en el artículo 177 del Código del Trabajo.



En el referido documento los compareciente han expresado que las funciones del señor Jaime Rodríguez Ponce para con su representada eran las de conductor de bus, que se encuentran pagadas todas las prestaciones derivadas de la relación laboral, y expresan su voluntad en orden a no tener reclamo ni cargo alguno que formularse recíprocamente, por lo que se otorgan el más amplio y total finiquito, respecto de la relación laboral que lo unió con su representada entre el 01 de septiembre de 2004 y el 19 de agosto de 2007.

Es del caso señalar que las partes se han encargado de que el documento en cuestión cumpla con todas las formalidades establecidas en la ley al efecto, así el referido documento consta por escrito, fue debidamente firmado por las partes, sus firmas se encuentran autorizadas ante un notario público.

Por su parte, no consta en parte alguna del respectivo finiquito que se hubiere efectuado alguna reserva de derechos que haga pensar que el mismo ha querido cobrar conceptos diversos a los señalados en dicho documento, o sumas diversas a las allí indicadas.

Particularmente, es preciso resaltar que la relación de trabajo del demandante con su ex empleador, su representada, terminó en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

El actor recibió, además, en dicha oportunidad, el pago de haberes que le correspondían conforme la causal de término de la relación laboral, entre ellos el pago del feriado legal.

Tal como se ha indicado, el finiquito fue suscrito y ratificado ante Notario hace más de 7 años antes de la notificación de la presente demanda, por lo que cualquier acción emanada de los mismos, ya sea para alegar el cobro de las prestaciones allí consignadas, como también para alegar de los vicios de los cuales pudieran haber adolecido han prescrito, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1691 y 1692 del Código Civil.

Por su parte, es digno de destacar además el hecho de que el finiquito suscrito por el demandante es plenamente oponible.

El finiquito, se ha conceptualizado como “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”. (Manual de Derecho del Trabajo, Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile).

Al formalizarse el término de la relación laboral por el finiquito, las partes lo que hacen es dar cuenta del mutuo cumplimiento de las obligaciones y prestaciones que derivan de la relación laboral.

Respecto de sus requisitos, el mismo debe constar por escrito y para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los Ministros de Fe citados en el inciso segundo del artículo 177 del Código del Trabajo. Además, se ha agregado la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante



debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento.

Así entonces, la jurisprudencia y doctrina nacional ha otorgado al finiquito fuerza y efecto de cosa juzgada, dando tanto por su carácter de transaccional, carácter que como se ha dicho las partes han querido otorgarle expresamente, como asimismo por la fuerza que la propia jurisprudencia le ha otorgado al asemejarlo a una sentencia firme o ejecutoriada.

En suma, se debe rechazar la presente demanda por haber convenido el actor con su ex empleador en la suscripción del finiquito de la relación laboral en donde se ha señalado expresamente que no existen reclamos ni cargos pendientes entre las partes, por el período laboral señalado precedentemente.

4. Excepción De Falta De Legitimidad Pasiva De Las Acciones De Autos.

Entendiendo por legitimación “la calidad específica e intrínseca de quienes litigan no sólo para actuar frente a un determinado tribunal, sino que además en una causa y materia precisa”, esencial entonces resulta el tener certeza que dichas calidades son efectivamente poseídas por los intervinientes en un determinado litigio, a fin que el pronunciamiento del mismo sea eficaz y legítimo.

Su representada carece de todo interés en la declaración de único empleador y autodespido, toda vez que el demandante nunca ha sido trabajador de ella y no se señala como es la forma en que su representada pueda ser parte de dicha unidad económica.

5. Excepción De Falta De Legitimidad Activa. Inexistencia De Vínculo Laboral.

En este acto viene en oponer la presente excepción de falta de legitimidad activa de su representada en los presentes autos, en atención a que el demandante no cumple con los requisitos legales para interponer las acciones derivadas del inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo en contra de su representada.

En forma previa es preciso dejar en claro que, la legitimación procesal es un presupuesto o condición indispensable para que la acción o pretensión sustentada en juicio pueda ser en definitiva acogida.

En efecto, se ha entendido que la legitimación procesal es “la calidad específica e intrínseca de quienes litigan no sólo para actuar frente a un determinado Tribunal, sino que además en una causa y materia precisa”, esencial entonces resulta el tener certeza que dichas calidades son efectivamente poseídas por los intervinientes en un determinado litigio, a fin de que el pronunciamiento del mismo sea eficaz y legítimo. Establecido lo anterior, es preciso referirnos a la acción impetrada en autos por el actor, a saber, la acción contemplada en el inciso cuarto del artículo 3, en relación con el artículo 507, ambos del Código del Trabajo, y ambos en su redacción incorporada por la Ley 20.760 de 09 de julio de 2014.

La legislación laboral ha efectuado una disociación de los conceptos de empresa, por un lado, y de empleador por otro, pudiendo este último estar compuesto por una serie de empresas, tal como lo deja claramente establecido el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo.



Pues bien, esta disociación recogida en el artículo 507 del código del ramo al momento de establecer la legitimidad para ejercer las acciones judiciales derivadas del inciso cuarto del artículo 3 del cuerpo normativo referido, ha establecido como un requisito esencial para la titularidad de la acción, el que el o los demandantes sean organizaciones sindicales o trabajadores de la empresa que se demanda, lo que resulta de toda lógica a la luz de los intereses contrapuestos que supone un litigio.

Sin embargo, en los presentes autos la demandante no mantiene ningún vínculo de índole laboral con su representada.

Conforme lo antedicho, la actora no cumple con el requisito esencial establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo, para ser titular de la acción incoada en autos, toda vez que como se ha indicado aquella jamás ha sido dependiente de su representada.

En dicho sentido, la demandante no posee la titularidad o legitimidad activa respecto de la acción que han hecho valer en juicio en contra de su representada, por lo que la presente acción deberá ser rechazada en todas sus partes respecto de su representada.

Es por todo lo anterior, que viene en deducir excepción de falta de legitimación activa, de acuerdo a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicitando desde ya el rechazo de la presente acción en contra de su representada, en todas sus partes, con costas.

6.- Alegaciones Y Defensas.-

Que en este acto, y de conformidad con lo señalado en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, en subsidio de las excepciones opuestas, en este acto viene en contestar la demanda, solicitando el rechazo de la misma en mérito de los siguientes antecedentes que expone.

La parte solo tuvo una relación laboral con el demandante entre el mes de noviembre y diciembre de 2013, oportunidad en la cual desempeñó las funciones de conductor de buses interprovinciales. Dicha relación laboral se terminó mediante la suscripción de un finiquito con fecha 30 de diciembre de 2013, por la causal de mutuo acuerdo de las partes ante notario público sin reserva de derechos.

No existió relación labora alguna distinta a la señalada con el actor.

Además, señala los siguientes argumentos para solicitar el rechazo de la demanda:

1. Su representada no cuenta con trabajadores;

2. El demandante nunca ha sido trabajador de su representada, salvo en la fecha señalada.

3. Debe rechazarse pretensión de unidad económica entre las demandada, primero ya que el ACTOR NO EXPONE HECHO O CIRCUNSTANCIA ALGUNA PARA SOSTENER SU PRETENSION EN ESTE SENTIDO. Es decir, no existe fundamento para tal pretensión.

Sin perjuicio de lo anterior, y como bien se sabe con fecha 09 de julio de 2014, la Ley 20.760 modificó la redacción de los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, incorporando en dicha modificación el concepto de Único Empleador y modificando el concepto de Subterfugio utilizado hasta esa fecha.



La modificación señalada significó la derogación de los criterios jurisprudenciales utilizados hasta entonces para la determinación de la existencia de la llamada “unidad económica”, concepto que fue ampliado y precisado estableciendo nuevos criterios y requisitos para la determinación ahora de un “único empleador”.

El artículo 3 del Código del Trabajo, establece que Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran 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, CUESTIONES QUE NO SE VERIFICAN EN ESTE CASO. 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.

Tal como es posible apreciar de la modificación legal antes citada, se ha establecido como un elemento central para determinación de un único empleador o empleador común, la existencia de una Dirección laboral común. Es decir, nos encontraríamos frente a una Dirección Laboral Común “cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas” (Ord. 3406/054 de fecha 03 de septiembre de 2014).

Adicionalmente, el concepto de Dirección Laboral Común, entendido como el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse a la luz del imprescindible vínculo de subordinación que caracteriza las relaciones de trabajo regidas por el Código del ramo, así como también de la utilidad o beneficio que reporten los servicios prestados por el trabajador a las empresas que ejercen dicha dirección laboral.

Lo anterior, en razón de que no se debe olvidar que lo trascendental a estos efectos, es la determinación de la existencia de un único empleador, en tanto persona que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un Contrato de Trabajo.

Como ya se ha indicado, el elemento distintivo, esencial y determinante para declarar que un conjunto de empresas constituye un solo empleador para efectos laborales, está dado por la existencia de una Dirección Laboral común entre todas aquellas, en los términos ampliamente analizados con anterioridad.

Sin embargo, y tal como se desprende de la redacción del artículo 3 del Código del Trabajo incorporada por la Ley 20.760, la sola existencia de una Dirección Laboral común tampoco es una circunstancia que permita, por sí misma, la declaración de único empleador, sino que deben concurrir, además otros elementos que han sido establecidos en la ley.

Así las cosas, además de una Dirección Laboral común, debe existir entre las empresas cuya declaración de único empleador se solicita una similitud o necesaria



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

Conforme lo indicado, y habida cuenta de que su representada es un ente autónomo e independiente, tanto en el ejercicio de su giro como en el desarrollo de las relaciones comerciales que le sean útiles a los fines por ella determinados, no concurren a su respecto ninguno de los requisitos establecidos por la legislación laboral para su declaración como único empleador con las demás sociedades codemandadas.

7.- Prestaciones Demandadas.

Solicita se rechace en todas sus partes la demanda de autos, toda vez que tiene como fundamento una inexistente unidad económica, que el actor en forma absolutamente ilegal pretende constituir con la sola presentación de la demanda, sin ajustarse al procedimiento judicial establecido en el Código del Trabajo.

Sin perjuicio que, tal como se ha indicado, la parte controvierte expresamente la base de cálculo propuesta por el demandante que señala como remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Se solicita el rechazo de todos y cada uno de los conceptos demandados, declaración de despido injustificado, indemnizaciones por término de contrato de trabajo, remuneraciones, feriados y devolución de pago de cotizaciones previsionales. **Quinto:** Que la parte demandada TRANSPORTES AGUILAS DEL NORTE LTDA., viene en oponer excepciones y contestar la demanda, en mérito de los siguientes antecedentes de hecho y derecho que expone.

1. HECHOS ACEPTADOS Y NEGADOS.-

Esta parte solo reconoce haber tenido solo una relación laboral con el demandante entre el 01 de septiembre de 2004 y el 19 de agosto de 2007, oportunidad en la cual desempeñó las funciones de conductor de buses interprovinciales. Dicha relación laboral se terminó mediante la suscripción de un finiquito con fecha 20 de agosto de 2007, por la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, finiquito que fue suscrito ante notario público sin reserva de derechos.

Respecto de todos los demás hechos se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los señalados en el libelo de demanda por la parte demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte.

En este acto niega y controvierte los siguientes hechos:

1. La fecha de ingreso y término de la relación laboral con el resto de las demandadas y la supuesta relación laboral con su representada entre el mes de enero de 2010 y el mes de enero de 2012.
2. Las funciones prestadas por el demandante para las demás demandadas.
3. Que se adeude al demandante las pretensiones que demanda.



4. La remuneración señala en la demanda para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

5. La jornada de trabajo señalada en la demanda.

6. No es efectivo que entre su representada y las demás demandadas exista unidad económica.

7. Que los hechos invocados en la carta de despido sean injustificados.

Finalmente, reitera que controvierte y niega todo lo no expresamente reconocido anteriormente.

En suma, corresponderá a la parte demandante acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de estas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil.

3. EXCEPCIÓN DE FINIQUITO.-

El demandante suscribió, y ratificó, con su representada, un documento denominado Finiquito, con fecha 20 de agosto de 2007, el cual cumple con todos los requisitos y formalidades dispuestas en el artículo 177 del Código del Trabajo. En el referido documento los compareciente han expresado que las funciones del señor Rodríguez para con su representada eran las de conductor de bus, que se encuentran pagadas todas las prestaciones derivadas de la relación laboral, y expresan su voluntad en orden a no tener reclamo ni cargo alguno que formularse recíprocamente, por lo que se otorgan el más amplio y total finiquito, respecto de la relación laboral que lo unió con su representada entre el 01 de septiembre de 2004 y el 19 de agosto de 2007.

Es del caso señalar que las partes se han encargado de que el documento en cuestión cumpla con todas las formalidades establecidas en la ley al efecto, así el referido documento consta por escrito, fue debidamente firmado por las partes, sus firmas se encuentran autorizadas ante un notario público competente, en este caso, ante el suplente don Patricio Jory Walquer.

Por su parte, no consta en parte alguna del respectivo finiquito que se hubiere efectuado alguna reserva de derechos que haga pensar que el mismo ha querido cobrar conceptos diversos a los señalados en dicho documento, o sumas diversas a las allí indicadas.

Particularmente, es preciso resaltar que la relación de trabajo del demandante con su ex empleador, su representada, terminó en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

El actor recibió, además, en dicha oportunidad, el pago de haberes que le correspondían conforme la causal de término de la relación laboral, entre ellos el pago del feriado legal.

Tal como se ha indicado, el finiquito fue suscrito y ratificado ante Notario el día 20 de agosto de 2007, esto es, más de 13 años antes de la notificación de la presente demanda, por lo que cualquier acción emanada de los mismos, ya sea para alegar el cobro de las prestaciones allí consignadas, como también para alegar de los vicios de los cuales



podieran haber adolecido han prescrito, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1691 y 1692 del Código Civil.

Por su parte, es digno de destacar además el hecho de que el finiquito suscrito por el demandante es plenamente oponible.

El finiquito, se ha conceptualizado como “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”. (Manual de Derecho del Trabajo, Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile).

Al formalizarse el término de la relación laboral por el finiquito, las partes lo que hacen es dar cuenta del mutuo cumplimiento de las obligaciones y prestaciones que derivan de la relación laboral.

Respecto de sus requisitos, el mismo debe constar por escrito y para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los Ministros de Fe citados en el inciso segundo del artículo 177 del Código del Trabajo. Además, se ha agregado la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento.

En cuanto a los efectos del finiquito la Excma. Corte Suprema ha sido clara en señalar, en fallo de fecha 28 de septiembre de 2010 en autos Ingreso de Corte N° 3086-2010, que “el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan”.

Así entonces, la jurisprudencia y doctrina nacional ha otorgado al finiquito fuerza y efecto de cosa juzgada, dando tanto por su carácter de transaccional, carácter que como se ha dicho las partes han querido otorgarle expresamente, como asimismo por la fuerza que la propia jurisprudencia le ha otorgado al asemejarlo a una sentencia firme o ejecutoriada.

En suma, se debe rechazar la presente demanda por haber convenido el actor con su ex empleador en la suscripción del finiquito de la relación laboral en donde se ha señalado expresamente que no existen reclamos ni cargos pendientes entre las partes, por el período laboral señalado, esto es entre el 01 de septiembre de 2004 y el 19 de agosto de 2007.

4. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PASIVA DE LAS ACCIONES DE AUTOS.

Entendiendo por legitimación “la calidad específica e intrínseca de quienes litigan no sólo para actuar frente a un determinado tribunal, sino que además en una causa y materia precisa”, esencial entonces resulta el tener certeza que dichas calidades son efectivamente poseídas por los intervinientes en un determinado litigio, a fin que el pronunciamiento del mismo sea eficaz y legítimo.

5. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA. INEXISTENCIA DE VÍNCULO LABORAL.



En este acto viene en oponer la presente excepción de falta de legitimidad activa de su representada en los presentes autos, en atención a que el demandante no cumple con los requisitos legales para interponer las acciones derivadas del inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo en contra de su representada.

En forma previa es preciso dejar en claro que, la legitimación procesal es un presupuesto o condición indispensable para que la acción o pretensión sustentada en juicio pueda ser en definitiva acogida.

Establecido lo anterior, es preciso referirnos a la acción impetrada en autos por el actor, a saber, la acción contemplada en el inciso cuarto del artículo 3, en relación con el artículo 507, ambos del Código del Trabajo, y ambos en su redacción incorporada por la Ley 20.760 de 09 de julio de 2014.

La legislación laboral ha efectuado una disociación de los conceptos de empresa, por un lado, y de empleador por otro, pudiendo este último estar compuesto por una serie de empresas, tal como lo deja claramente establecido el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo.

Pues bien, esta disociación recogida en el artículo 507 del código del ramo al momento de establecer la legitimidad para ejercer las acciones judiciales derivadas del inciso cuarto del artículo 3 del cuerpo normativo referido, ha establecido como un requisito esencial para la titularidad de la acción, el que el o los demandantes sean organizaciones sindicales o trabajadores de la empresa que se demanda, lo que resulta de toda lógica a la luz de los intereses contrapuestos que supone un litigio.

Sin embargo, en los presentes autos la demandante no mantiene ningún vínculo de índole laboral con su representada.

Conforme lo antedicho, la actora no cumple con el requisito esencial establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo, para ser titular de la acción incoada en autos, toda vez que como se ha indicado aquella jamás ha sido dependiente de su representada.

En dicho sentido, la demandante no posee la titularidad o legitimidad activa respecto de la acción que han hecho valer en juicio en contra de su representada, por lo que la presente acción deberá ser rechazada en todas sus partes respecto de su representada.

Es por todo lo anterior, que viene en deducir excepción de falta de legitimación activa, de acuerdo a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicitando desde ya el rechazo de la presente acción en contra de su representada, en todas sus partes, con costas.

6.- ALEGACIONES Y DEFENSAS.-

Que en este acto, y de conformidad con lo señalado en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, en subsidio de la excepción opuesta, en este acto viene en contestar la demanda, solicitando el rechazo de la misma en mérito de los siguientes antecedentes que pasa a exponer.

La parte solo tuvo una relación laboral con el demandante entre el 01 de septiembre de 2004 y el 19 de agosto de 2007, oportunidad en la cual desempeñó las funciones de conductor de buses interprovinciales. Dicha relación laboral se terminó



mediante la suscripción de un finiquito con fecha 20 de agosto de 2007, por la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, finiquito que fue suscrito ante notario público sin reserva de derechos.

No existió relación laboral alguna distinta a la señalada con el demandante más que la reconocida y finiquitada.

Además, señala los siguientes argumentos para solicitar el rechazo de la demanda:

1. Su representada no tiene trabajadores;
2. El demandante nunca ha sido trabajador de su representada, salvo en las fechas antes señalada.

3. Debe rechazarse pretensión de unidad económica entre las demandada, primero ya que el ACTOR NO EXPONE HECHO O CIRCUNSTANCIA ALGUNA PARA SOSTENER SU PRETENSION EN ESTE SENTIDO. Es decir, no existe fundamento para tal pretensión.

Sin perjuicio de lo anterior, y como bien se sabe con fecha 09 de julio de 2014, la Ley 20.760 modificó la redacción de los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, incorporando en dicha modificación el concepto de Único Empleador y modificando el concepto de Subterfugio utilizado hasta esa fecha.

La modificación señalada significó la derogación de los criterios jurisprudenciales utilizados hasta entonces para la determinación de la existencia de la llamada “unidad económica”, concepto que fue ampliado y precisado estableciendo nuevos criterios y requisitos para la determinación ahora de un “único empleador”.

El artículo 3 del Código del Trabajo, establece que Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran 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, CUESTIONES QUE NO SE VERIFICAN EN ESTE CASO. 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.

Tal como es posible apreciar de la modificación legal antes citada, se ha establecido como un elemento central para determinación de un único empleador o empleador común, la existencia de una Dirección laboral común. Es decir, nos encontraríamos frente a una Dirección Laboral Común “cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas” (Ord. 3406/054 de fecha 03 de septiembre de 2014).

Adicionalmente, el concepto de Dirección Laboral Común, entendido como el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse a la luz del imprescindible vínculo de subordinación que caracteriza las relaciones de trabajo regidas por el Código del ramo, así como también de la utilidad o beneficio que reporten los servicios prestados por el trabajador a las empresas que ejercen dicha dirección laboral.



Lo anterior, en razón de que no debemos olvidar que lo trascendental a estos efectos, es la determinación de la existencia de un único empleador, en tanto persona que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un Contrato de Trabajo.

Como ya se ha indicado, el elemento distintivo, esencial y determinante para declarar que un conjunto de empresas constituye un solo empleador para efectos laborales, está dado por la existencia de una Dirección Laboral común entre todas aquellas, en los términos ampliamente analizados con anterioridad.

Sin embargo, y tal como se desprende de la redacción del artículo 3 del Código del Trabajo incorporada por la Ley 20.760, la sola existencia de una Dirección Laboral común tampoco es una circunstancia que permita, por si misma, la declaración de único empleador, sino que deben concurrir, además otros elementos que han sido establecidos en la ley.

Así las cosas, además de una Dirección Laboral común, debe existir entre las empresas cuya declaración de único empleador se solicita una similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Conforme lo indicado, y habida cuenta de que mi representada es un ente autónomo e independiente, tanto en el ejercicio de su giro como en el desarrollo de las relaciones comerciales que le sean útiles a los fines por ella determinados, no concurren a su respecto ninguno de los requisitos establecidos por la legislación laboral para su declaración como único empleador con las demás sociedades codemandadas.

7.- PRESTACIONES Y CONCEPTOS DEMANDADOS.

Solicita se rechace en todas sus partes la demanda de autos, toda vez que tiene como fundamento una inexistente unidad económica, que el actor en forma absolutamente ilegal pretende constituir con la sola presentación de la demanda, sin ajustarse al procedimiento judicial establecido en el Código del Trabajo.

Sin perjuicio que, tal como se ha indicado, la parte controvierte expresamente la base de cálculo propuesta por el demandante que señala como remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Se solicita el rechazo de todos y cada uno de los conceptos demandados, declaración de despido injustificado, indemnizaciones por término de contrato de trabajo, remuneraciones, feriados y devolución de pago de cotizaciones previsionales. **Sexto:** Que no se establecen hechos pacíficos y llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Séptimo: Que se establecen como hechos controvertidos los siguientes:

- 1.- Existencia de contrato de trabajo entre el actor y las demandadas. Fecha de inicio, término y cláusulas esenciales del contrato.
- 2.- Efectividad que las demandadas constituyen un único empleador para los efectos del artículo 3 del Código del Trabajo, en las condiciones señaladas en la demanda.
- 3.- Efectividad de haberse ausentado el trabajador sin causa justificada desde el día 05 de diciembre de 2020 a la fecha del despido.



- 4.- Efectividad de adeudarse las prestaciones reclamadas.
- 5.- Efectividad de adeudarse las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía. En su caso, fecha y montos adeudados.
- 6.- Prestaciones adeudadas por la parte demandada.
- 7.- Monto de la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Octavo: Que en orden a acreditar la veracidad de sus pretensiones la demandante ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1.- Liquidaciones de remuneraciones, correspondiente a los meses de diciembre de 2019, enero de 2020 y febrero de 2020.
- 2.- Carta de aviso de término de contrato de fecha 21 de diciembre de 2020.
- 3.- Comprobante de licencias médicas N°59632214 de fecha 04 de mayo de 2020, por 15 días, de tipo Psiquiátrica; N°59632223 de fecha 19 de mayo de 2020, por 20 días, de tipo Psiquiátrica; N°3561803-1, de fecha 08 de junio de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°3739388-6, de fecha 08 de julio de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°3938104-4, de fecha 07 de agosto de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°60001164, de fecha 06 de septiembre de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°4294648-6, de fecha 06 de octubre de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°4483289-5, de fecha 05 de noviembre de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°4661841-6, de fecha 05 de diciembre de 2020, por 30 días, de tipo Psiquiátrica; N°4876911-K, de fecha 04 de enero de 2021, por 30 días, de tipo Psiquiátrica.
- 4.- Certificado de cotizaciones previsionales de AFP Hábitat de fecha 06 de septiembre de 2021.
- 5.- Certificado de periodo sin información de AFP Hábitat de fecha 06 septiembre de 2021.
- 6.- Certificado de cotizaciones previsionales en AFC de fecha 06 de septiembre de 2021, desde año 2004 al año 2020.
- 7.- Certificado de afiliación de AFC Chile de fecha 06 de septiembre de 2021.
- 8.- Certificado de saldo de cuenta individual de fecha 06 de septiembre de 2021.
- 9.- Boletas de honorarios del doctor Spiro Kahwagi Sifri, médico psiquiatra de fecha 05 de mayo de 2020 y de Sociedad de Servicios Médicos e Inversiones Bustamante Sandoval Ltda de fechas: 09 de junio de 2020; 07 de julio de 2020; 07 de agosto de 2020; 03 de septiembre de 2020; 01 de mayo de 2021,
- 10.- 05 certificados médicos emitidos por el doctor José Luis Bustamante - médico psiquiatra.
- 11.- Consulta de situación tributaria de las 05 demandadas de autos.
- 12.- Copia fotostática de LinkedIn de don Luis Veloso, jefe de contabilidad de Empresas Pullman.

Confesional: Declara Marcelo Olivares Fernández, señala que es Gerente de Relaciones Laborales para la demandada Transportes Cometa S.A., el rubro es transporte de pasajeros, la ruta que tienen es desde Santiago al norte, centro y sur del país. Para el transporte de pasajeros se utilizan los buses interprovinciales.



Tiene una casa matriz ubicada en San Borja N°235, Estación Central.

Desconoce que tengan la misma dirección que la empresa Águilas del Norte.

Tiene entendido que en ese domicilio hay otras empresas que arriendan oficinas pero desconoce el nombre.

Testimonial:

1.- Juan Carlos Aparicio Sáez, quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que conoce al demandante porque fueron compañeros de trabajo en la misma empresa específicamente para el Holding Pullman Bus pero hay diferentes razones sociales dentro del holding, él trabajaba par Estrellas Del Norte y don Jaime para Trasportes Cometa.

Con el demandante se conocieron en la ciudad de Chillan y después se encontraron en el Holding pero don Jaime llegó mucho antes que él y en algún momento trabajaron en la misma máquina, su trabajo era de chofer o conductor de buses, la ruta no era fija pero era para el norte.

La base era en Estación Central N° 235, ahí se hace la mantención a los buses y están las oficinas de administración.

Los buses pertenecen al Holding de Pullman Bus.

Salían a diferentes rutas como la Serena, Antofagasta, Arica Iquique, efectivamente estaban trabajando lo que duraba el viaje de acuerdo a las rutas que tenían.

El funcionamiento del trabajo era relativo porque se estaba según las necesidades de la empresa, cuando habían maquinas en taller debían regresar de inmediato, pero ocasionalmente trabajaban sin parar.

En ese tiempo tenían una máquina que estaba a cargo del demandante y él era su copiloto, las mantenciones de las maquinas las hacían el jefe de taller, ellos registraban en un cuaderno las fallas de la máquina y las entregaban en el taller.

La asistencia era a través del sistema GPS que la empresa tenía autorizado.

El representante de la empresa era don Marcelo Olivares, Jefe de Personal.

Contrainterrogado por señala que con el demandante coincidieron en el año 2009 en adelante, trabajo en la empresa hasta septiembre de 2019, trabajaron juntos alrededor de 2 años y compartían máquina. Sino compartían maquina encontraban en los destino o en el taller.

Sabe que los buses son del Holding Pullman Bus y hay diferentes razones sociales dentro del Holding.

Señala que en varias ocasiones le cambiaron la razón social para la cual trabajaba a través de un cambio de contrato

2.- Miguel Ángel Nieto Tapia, quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que trabajó para la demandada durante 25 años y conoce al demandante hace 15 años cuando llegó a la empresa del Holding Pullman Bus.

Dentro del Holding había varias empresas y los cambiaban constantemente de empresas, don Pedro Farías, era su empleador dentro del holding de las 9 empresas, se recuerda de Pullman Bus, Atacama Vip, Corsario, Alas del Norte, Transportes Cometa y había unas empresas del sur que no recuerda mucho.



Él se retiró de la empresa el año 2006 y más o menos durante 15 años fueron colegas de la misma empresa con el demandante, se juntaban cuando iban a almorzar en el taller ubicado en Borjas N° 235, Estación Central, ahí llegaban todas las maquinas del holding, todos llegaban a ese taller para hacer su revisión..

Él Trabajaba en Atacama Vip y el demandante constantemente era cambiado de razón social pero pertenecía al Holding, se daban cuenta cuando iban hacer algún tramite Las rutas habituales eran Santiago-Calama, Santiago- Iquique y Santiago-Ariva y vive versa y de repente a la zona sus Puerto Montt, pero recorrían todo Chile.

No se registraba asistencia, no había un sistema de asistencia.

Sabe que la demanda es porque el demandante se sentía incómodo en la empresa pero desconoce el fin de la demanda.

Contrainterrogado señala que trabajó hasta el año 2006, y en una oportunidad vio en el terminal de Valparaíso al demandante y conversaron un poco y hace un año vía telefónica hablaron sobre el tema de su incomodidad en la empresa.

Exhibición de documentos.

Se hace efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del trabajo, respecto de los documentos que no se exhiben:

- 1.- Certificado de constitución de sociedad; certificado de estatuto actualizado; certificado de vigencia y anotaciones de las siguientes sociedades: (No se exhibe)
 - a.- Transportes Cometa S.A. Rut: 95.896.000-K.
 - b.- Transporte Águilas del Norte Ltda. Rut: 78.033.950-0
 - c.- Transportes Atacama VIP y Compañía Ltda. Rut: 76.092.120-3
 - d.- Pullman Cargo S.A. Rut: 89.622.400-K
 - e.- Transportes Fichtur Ltda. Rut: 76.002.899-1

Respecto de Transportes Cometa S.A.

- 1.- Contrato de trabajo y anexos suscritos entre la demandada Transportes Cometa S.A. y don Jaime Rodríguez Ponce. (Se exhibe)
- 2.- Comprobantes de pago de feriado de los últimos dos periodos entre la demandada Transportes Cometa S.A. y don Jaime Rodríguez Ponce. (Se exhibe)
- 3.- Registro de asistencia de don Jaime Rodríguez Ponce. (Se exhibe)
- 4.- Finiquito de trabajo. (Se exhibe)

Respecto de Águilas del Norte, se hace efectivo el apercibimiento dispuestos en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respecto de los documentos que no se exhiben.

- 1.- Contratos de trabajo y anexos entre las partes. (No se exhibe)
- 2.- Finiquitos entre las partes. (Se exhibe)

Respecto de Transportes Atacama VIP 1. se hace efectivo el apercibimiento dispuestos en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respecto de los documentos que no se exhiben.

- 1.- Contrato de trabajo y anexos entre las partes. (No se exhibe)
- 2.- Finiquitos de trabajo entre las partes. (No se exhibe)

Oficios:

- 1.- A la Dirección Del Trabajo, quien remite informe en los términos que dispone el artículo 3° Código del Trabajo.



2.-De la Federación Gremial Nacional de Buses del Transporte de Pasajeros Público y Privado Rural, Interurbano, Internacional y Turismo de Chile –Fenabus F.G, quien no remite informe de asistencia del actor, por no mantener la información a la fecha solicitada.

3.- Del Servicio de Impuestos Internos, a fin de que informe respecto del representante legal y domicilio de las demandadas. (Se incorpora)

4.- De Isapre Banmedica, quien remite cartola histórica del actor. (Se incorpora).

Noveno: Que la demandada TRANSPORTES COMETA S.A. rinde la siguiente prueba.

Documental:

1.- Contrato de Trabajo de fecha 03 de febrero de 2014.

2.- Liquidaciones de remuneraciones correspondientes febrero a diciembre del año 2014, año 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, y enero a noviembre del año 2020.

3.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales, desde febrero del año 2014 a diciembre del año 2020.

4.- Informe de asistencia mensual. Emitido por Sinach.

5.- Comprobantes de feriado

6.- Carta de aviso de término de contrato, de fecha 21 de diciembre del año 2020, comprobante de envío a la Dirección del Trabajo y comprobante de envío por Correos de Chile.

7.- Finiquitos de trabajo de fecha 09 de diciembre de 2009 y 30 de octubre del año 2013.

8.- Solicitud de finiquito de fecha 30 de octubre del año 2013

Testimonial:

1.- Claudio Abarca Bravo, cédula de identidad N°18.456.368-1. Claudio Abarca Bravo, quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que trabaja para transportes Cometa desde diciembre de 2015, es prevencionista de riesgo y tiene contacto con los conductores por que debe darle las medidas a seguir en caso de accidentes, por esas circunstancias conoce al demandante porque es conductor de la demandada.

Desconoce cómo es el registro de asistencia de la empresa

Desconoce si el demandante trabajo en el año 2015.

Desconoce porque el demandante dejo de prestar servicios para Transportes Cometa.

Las labores de seguridad se realizaban en San Borja N° 235 Estación Central, ahí está ubicado el taller de mantención de los buses de Transportes Cometa.

Señala que el no presta servicios a otras empresas.

En la dirección antes señalada existen otras oficinas que corresponde a la parte administrativa de Transportes Cometa. No tiene conocimiento de que existen otras empresas en esa dirección.

Exhibición de documentos:

Respecto de la parte demandante:

1.- Cartola bancaria de Banco Itau de los meses de marzo y abril de 2020. (No se exhibe)
No se hace efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, atendido que no son documentos que deban obrar legalmente en poder de la demandada.



Décimo: Que la demandada TRANSPORTES ÁGUILAS DEL NORTE LTDA., rinde la siguiente prueba:

Documental:

1.- Finiquito de trabajo ratificado ante Notario con fecha 20 de agosto del año 2007.

Testimonial:

1.- Miguel Tobar Campos, quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que conoce al demandante es conductor de la empresa Transportes Cometa y hace un año que no ingresa a la empresa, les llegó un correo informando que ya no trabaja para la empresa.

Transportes Águila hace varios años que no tiene trabajadores, eso lo sabe por qué informaron por correo que la empresa no tendría personal.

Contrainterrogado por la parte demandante señala que conoce hace años al demandante, es prevencionista de la empresa de guardias, y conoce a don Jaime porque trabajaba para la empresa Transportes Cometa y por un correo electrónico le informaron que ya no trabaja más para la empresa.

Desconoce si la maquina en la que trabajaba el demandante tenía algún logo distintivo.

No sabe exactamente la fecha en que trabajo el demandante.

En cuanto a las excepciones

Décimo primero: En cuanto a las excepciones de falta de legitimación pasiva de las acciones y excepciones de falta de legitimación activa por inexistencia de vínculo laboral, opuestas por las demandadas TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA, TRANSPORTES ATACAMA VIP Y COMPAÑÍA LTDA., PULLMAN CARGO S.A., y TRANSPORTES FICHTUR LTDA., estas serán rechazadas, en atención a que todas son demandadas por declaración de un solo empleador en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, por lo que son legitimarios pasivos de la presente acción.

Lo mismos respecto de la falta de legitimación activa, en atención a que el demandante, señala dentro de los hechos una relación laboral continua entre las demandadas.

Décimo segundo: Respecto de la excepción de finiquito, opuesta por r Transportes Águilas del Norte Ltda. y Transportes Atacama VIP y Compañía Ltda., se analizan los finiquitos suscritos entre las partes, los que dan cuenta del término de la relación. Sin perjuicio de lo anterior, se acredita a través de los testigos del demandante que el actor prestó funciones para las demandadas, cambiando constantemente de razón social, a pesar de seguir prestando las mismas funciones, lo que hace en la práctica restar el poder liberatorio del finiquito, y en consecuencia rechazar la excepción.

En cuanto al fondo

Décimo tercero: Que, respecto de la declaración de un solo empleador, el artículo 3 del Código del Trabajo, dispone: “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”. Luego agrega “la mera



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

De esta forma, para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales o previsionales es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Dirección laboral común; y b) Concurran a su vez otras condiciones, tales como, similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Existiendo como elemento fundamental es la existencia de una “dirección laboral común”, el cual no puede faltar, aunque las otras “condiciones” sean diferentes a las mencionadas a título de ejemplo en la norma en comento”.

Que, en el presente juicio, a través de la prueba testimonial se acredita que las demandadas pertenecen a un holding, dentro de las que existen varias razones sociales, Estrellas del Norte, Transportes Cometa, Pullman Bus, Atacama Vip, Corsario, Alas del Norte entre otras. Que su base estaba ubicada en Estación Central N°235, lugar en que se hacen las mantenciones de los buses. También se acredita que los testigos y el actor, trabajaban juntos a pesar de estar contratados en distintas razones sociales, agregando al respecto el testigo Miguel Nieto, que constantemente los cambiaban de razón social.

Que lo declarado por los testigos es concordante con el informe de la Inspección del Trabajo, que señala:

| N° | RUT | RAZON SOCIAL | INFORMACION DE CONTACTO | | DOMICILIO | REPRESENTANTE LEGAL | |
|----|------------|------------------------------------|--------------------------|--|---|---------------------|-----------|
| | | | NOMBRE COMPLETO | CORREO ELECTRÓNICO | | NOMBRE | RUT |
| 1 | 9589600-K | TRANSPORTES COMETA S.A | INGRID VALENZUELA GUZMAN | ivalenzuela@pullman.cl | SAN FRANCISCO DE BORJA 235 - ESTACION CENTRAL | LUIS PEDRO FARIAS | 8828003-2 |
| 2 | 78033950-0 | TRANSPORTES AGUILAS DEL NORTE LTDA | FELIPE GOMEZ MORALES | fgomez@pullman.cl | SAN FRANCISCO DE BORJA 235 - ESTACION CENTRAL | LUIS PEDRO FARIAS | 8828003-2 |
| 3 | 76092120-3 | TRANSPORTES ATACAMA | INGRID VALENZUELA | ivalenzuela@pullman.cl | SAN FRANCISCO DE | LUIS PEDRO FARIA | 8828003-2 |



| | | | | | | | |
|---|----------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|--|-------------------------|---------------|
| | | VIP Y COMPAÑÍA LTDA | GUZMAN | | BORJA 235 - ESTACIO N CENTRAL | S | |
| 4 | 896224 00-K | PULLAMN CARGO S.A | INGRID VALENZUE LA GUZMAN | ivalenzuela@pullman.cl | SAN FRANCIS CO DE BORJA 235 - ESTACIO N CENTRAL | LUIS PEDRO FARIAS | 882800 3-2 |
| 5 | 760028 99-1 | TRANSPOR TES FICHTUR LTDA. | JORGE AGUAYO OYARCE | ivalenzuela@sertran.cl | SAN FRANCIS CO DE BORJA 235 - ESTACIO N CENTRAL | LUIS PEDRO FARIAS | 882800 3-2 |

Lo anterior, es corroborado también a través del Servicio de Impuestos Internos, quien informa respecto de representantes legales y domicilios, respecto de:

Que transportes Pullman Cargo S.A. Rut 89.622.400-km Transportes Cometa S.A. Rut 95.896.000-k y Transportes Fichtur limitada Rut 76.002.899-1 registran como representante legal a Luis Pedro Farias Quevedo y tienen como único domicilio en San Pio X N°2460 1180, Providencia.

En cuanto a Transportes Aguilas del Norte Limitada Rut 78.033.950 y Sociedad Transportes Atacama Vip y Compañía Limitada Rut 76.092.120-3, también tiene como representante legal, entre otro a Luis Pedro Farías Quevedo, compartiendo estas últimas empresa domicilio en San Borja N°1251 26, Estacion Central. En el mismo sentido, da cuenta la consulta de situación tributaria de las 05 demandadas de autos

También se incorpora oficio, de la Federación Gremial Nacional del Transporte de pasajeros Rural, interurbano, interregional e internacional Fenabus F.G., quien a pesar de no remitir la información del sistema de control solicitado respecto del actor, reconoce a la demandadas dentro del **“grupo de empresas Pullman (transportes Cometa y sus relacionadas)”**

Se une a lo anterior el apercebimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del trabajo, teniendo entonces por probadas las alegaciones del demandante, en atención a que las demandadas, no exhibieron, certificado de constitución de sociedad; certificado de estatuto actualizado; certificado de vigencia y anotaciones de las siguientes sociedades:

- a.- Transportes Cometa S.A. Rut: 95.896.000-K.
- b.- Transporte Águilas del Norte Ltda. Rut: 78.033.950-0
- c.- Transportes Atacama VIP y Compañía Ltda. Rut: 76.092.120-3
- d.- Pullman Cargo S.A. Rut: 89.622.400-K
- e.- Transportes Fichtur Ltda. Rut: 76.002.899-1

De esta forma, se acredita, sin lugar a dudas, que las demandadas, detentan una dirección laboral común, con un representante para todas ellas, Luis Pedro Farias Quevedo, además de compartir domicilio común y desarrollar la misma actividad, cual es el transporte de pasajeros.

Que, a mayor abundamiento, la prueba que incorpora tanto el actor, como las demandadas, correspondiente a contratos de trabajo y finiquitos, no viene sino a reforzar la unidad económica de las demandadas, en atención a que se acredita que el actor, tal como lo declaran sus testigos, les cambiaban constantemente de razón social, sin perjuicio de mantener sus funciones, lugar de trabajo y subordinación y dependencia un contralor común, Luis Pedro Farias Quevedo.

Así, se concluye que las demandadas conforman un solo empleador.

Décimo cuarto: En cuanto al despido, el actor alega que se produce en forma indebida por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, el cual establece "No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra". Esta causal contempla cuatro situaciones distintas dentro de las cuales se pueden distinguir tres tipos de no concurrencia o inasistencia, y un tipo de falta o ausencia injustificada:

Inasistencia injustificada del trabajador a sus labores durante dos días seguidos.

Inasistencia injustificada del trabajador a sus labores durante dos lunes en el mes, sean o no de semanas seguidas.

Inasistencia injustificada del trabajador a sus labores por un total de tres días en el mes.

En todos los casos señalados precedentemente el empleador tiene la facultad para poner término a la relación laboral, por incumplimiento del trabajador. La expresión "mes", señalada aquí se refiere a mes calendario, es decir, la falta injustificada al trabajo durante dos lunes o un total de tres días, es en el mes calendario. Es posible concluir que, en el caso de un trabajador, que deja de concurrir a sus labores dos días seguidos, sin causa justificada, termina su contrato de trabajo de inmediato. Igual efecto se produce cuando el trabajador en un mismo mes calendario ha dejado de concurrir dos lunes, o cuando acumule, en igual período, tres días de inasistencias.

En cuanto a la falta o ausencia injustificada los autores señalan que la palabra "falta" es sinónimo de ausencia y en la forma que se señala en la norma, no se establece el tiempo de falta, por lo tanto, si un trabajador se ausenta unos minutos, o falta un día de manera injustificada, o sin aviso previo, produciendo efectos graves y negativos para la empresa,



esa sola falta o ausencia, es suficiente para que estemos en presencia de está causal de término de contrato de trabajo.

Décimo quinto: Que, la parte demandante incorpora carta de despido enviada al actor por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo fundada en “funcionario falta a sus labores sin causa justificada desde el 05 de diciembre de 2020 a la fecha”.

Décimo sexto: Que se analiza la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, considerando especialmente, que no existe discusión respecto de la existencia de la relación laboral entre el demandante y la demandada Transportes Cometa S.A., la causal invocada y la fecha de término de la misma, según también se acredita con el contrato de trabajo, anexos, carta de termino y comprobante de envío.

En cuanto a la prueba documental incorporada se encuentra comprobante de la siguientes licencias médicas: Del 4 de mayo de 2020 por 15 días; licencia de 19 de mayo de 2020 por 20 días, licencia de 08 de junio de 2020 por 30 días, licencia de 08 de julio de 2020 por 30 días; licencia de 07 de agosto de 2020 por 30 días; licencia 06 de septiembre de 2020 por 30 días; licencia 06 octubre 2020 por 30 días, licencia 05 de noviembre de 2020 por 30 días, licencia de 05 de diciembre de 2020 por 30 días y licencia de fecha 04 de enero de 2021, lo que permite tener por acreditado que el actor se mantuvo con justificación medica, por inasistencia desde el 04 de mayo al 03 de febrero de 2021, lo que conduce a concluir que no se configura la causal invocada para el despido del actor.

No cambia lo razonado los informes de asistencia mensual, en atención a lo razonado precedentemente, esto es, que la ausencia del actor se encuentra justificada.

Décimo séptimo: Que en cuanto a la duración de la relación laboral, el actor alega que esta fue continua por 17 años, desempeñándose para distintas empresas del holding, hecho que es acreditado en juicio, a través de los contratos de trabajo y finiquitos incorporados, unido al apercibimiento aplicado a la demandadas Transporte Águilas del Norte Ltda y Transportes Atacama VIP y la declaración de los testigos.

Décimo noveno: Corresponde analizar la acción de nulidad por cuanto de conformidad a lo dispuesto en los incisos 5° y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas.

Analizada la prueba de la causa, correspondiente a la documental, referida al cumplimiento previsional, en especial certificado de emitido por Previred, se establece claramente que la cotización de abril de 2020, no se encuentra enterada, acogiendo en consecuencia la presente acción.

Vigésimo: En cuanto al feriado legal, es de cargo del empleador acreditar que fue otorgado o compensado, así del análisis de los dos comprobantes de feriado, estos dan cuenta del feriado compensado por el periodo 2016–2017, el uso de 22 días entre el 03 al 24 de abril de 2017 y 22 días más entre el 07 al 28 de mayo de 2018. Lo que se une a los finiquitos suscritos, que contemplan pago de feriado. Sin perjuicio de lo anterior, no consta en autos el uso o compensación del feriado correspondiente a los periodos 2018–



2019, 2019-2020 y el feriado proporcional del año 2021, hecho que es reconocido por la demandada Transportes Cometa S.A. por lo que se accederá al pago de esta prestación.

Vigésimo primero: En cuanto a la cotización de salud, enterada en Isapre Banmedica, correspondiente al mes de abril de 2020, reclamada por el actor, se analiza el oficio de Isapre banmedica, el que da cuenta que efectivamente el actor cotizó en forma independiente, por lo que será condenado a su pago.

Vigésimo segundo: Que, en cuanto al monto de la última remuneración mensual devenga, analizada las liquidaciones que dan cuenta, el mes completo trabajado esto es, diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, arroja como remuneración la suma de \$1.207.548.-

Vigésimo tercero: Que respecto a los meses de remuneraciones reclamadas, esto es, marzo y abril de 2020, no se acredita el pago por el empleador, por lo que será condenado a esta prestación.

Vigésimo cuarto: Que el testimonio de Miguel Tobar y de Claudio Abarca, no se aportan a la discusión, lo mismo los links que ofrece el demandante. Sin perjuicio de ello, toda la prueba fue analizada de acuerdo a las normas de la sana critica.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1º, 7, 171, 168, 450, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, **SE RESUELVE:**

I.- Que, **SE DECLARA**, que las demandadas TRANSPORTES COMETA S.A, TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA, TRANSPORTES ATACAMA VIP Y COMPAÑÍA LTDA., PULLMAN CARGO S.A., y TRANSPORTES FICHTUR LTDA., todas representadas por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, conforman un solo empleador, para efectos laborales y previsionales de conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo.

II.- Que, **SE RECHAZA**, la excepción de falta de legitimación pasiva y activa.

III.- Que, **SE RECHAZA**, la excepción de finiquito.

IV.- Que, **SE ACOGE**, con costas, **LA DEMANDA DE DESPIDO INDEBIDO, NULIDAD DE DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES**, interpuesta por JAIME OSVALDO RODRIGUEZ PONCE en contra de TRANSPORTES COMETA S.A, TRANSPORTE AGUILAS DEL NORTE LTDA, TRANSPORTES ATACAMA VIP Y COMPAÑÍA LTDA., PULLMAN CARGO S.A., y TRANSPORTES FICHTUR LTDA., todas representadas por don LUIS PEDRO FARIAS QUEVEDO, debiendo en consecuencia las demandadas pagar, como un solo empleador, al actor las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato, devengadas durante el periodo comprendido entre la fecha del despido, esto es, desde el 21 de diciembre de 2020, hasta su convalidación, usando como base de cálculo el monto de la última remuneración mensual correspondiente a la suma de \$1.207.548.-

Asimismo, las demandadas como un solo empleador pagar al actor, las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$1.207.548.- correspondiente a Indemnización sustitutiva de aviso previo.

2.- La suma de \$13.283.028.- por concepto de indemnización por años de servicios.



3.- La suma de \$10.626.422.- por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio conforme a la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

4.- La suma de \$2.415.096.- por concepto de no pago de remuneraciones en los meses de marzo y abril de 2020.

5.-La suma de \$1.690.584.- por concepto de feriado anual equivalente a dos períodos.

6.- La suma de \$771.670.- por concepto de feriado proporcional devengado de la relación laboral equivalente a 19.17 días corridos.

7.- La suma de \$150.913.-. Por concepto de devolución de pago de cotizaciones previsionales en ISAPRE BANMEDICA en el mes de abril de 2020.

V.- Que, las sumas ordenadas pagar se reajustarán en la forma legal.

VI.- Oficiése a los organismos previsionales A.F.P. Habitat, Isapre Banmedica y A.F.C. Chile S.A., para los efectos de lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo.

X.- Oficiése al Ministerio Público para los fines pertinentes.

Ejecutoriada que sea esta sentencia regístrese y archívese.

RIT: O-46-2021

RUC: 21- 4-0320400-2

Dictó doña MARIA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.

