

Talca, cuatro de agosto de dos mil veintidós.

VISTO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que por sentencia de veintiuno de abril del año en curso, dictada en la causa Rit N° O-183-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, se resolvió lo siguiente:

“I.- No se hace lugar a las peticiones realizadas por la parte demandante en orden a hacer efectivo los apercibimientos del artículo 453 N° 5 y 454 N° 3, ambos del Código del Trabajo.

“II.- Se hace lugar a la demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones y unidad económica interpuesta en estos antecedentes por doña María Elena Grandón Navarro, cédula de identidad N° 9.314.794-4; en contra de Comercial T Ltda., RUT 85.274.300-K, Comercial Coty's S.A., RUT 79.687.830-4; e Inalen S.A., RUT 96.876.690-2; en cuanto se declara que: 1. Las tres demandadas conforman un sólo empleador y son solidariamente responsables de los conceptos a que serán condenadas, en los términos previstos en los incisos cuarto y sexto del artículo 3 del Código del Trabajo. 2. La actora trabajó para las demandadas entre los días 1 de junio de 1998 y 24 de marzo de 2020, fecha esta última en que fue despedida de manera indebida, injustificada y sin aviso previo, por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. 3. La última remuneración mensual de la demandante ascendió a \$1.215.929. 4. Se condena a las demandadas a pagar solidariamente a la actora los siguientes conceptos: a) \$1.215.929, por indemnización sustitutiva del aviso previo. b) \$13.375.221, por indemnización por años de servicio. c) \$6.687.610, por incremento del 50% de la indemnización por años de servicio. d) \$213.333, por bono incentivo de febrero y marzo de 2020.

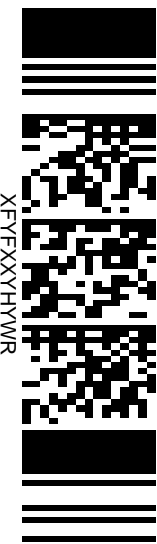
“III.- Todas las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con sus respectivos reajustes e intereses, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

“IV.- Se condena a las demandadas a pagar solidariamente a la actora la suma de \$2.000.000 por concepto de costas personales; sin que existan costas procesales que considerar.

“V.- Ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase dentro de quinto día, bajo apercibimiento de iniciarse de oficio su ejecución conforme a lo previsto en el artículo 462 del Código del Trabajo.”

Segundo: Que la demandada Inalen S.A., dedujo recurso de nulidad en contra del fallo para que, invalidándose, se rechace la demanda en cuanto dispuso que las demandadas conforman un solo empleador y son solidariamente responsables, y pide que se declare que no son una unidad económica.

Se basa en las causales de los artículos 478 letra b) y 477 (en subsidio de la anterior) del Código del Trabajo. Respecto de la primera dice que hubo un análisis parcial de la prueba, ya que no hay dirección común entre las



demandadas; los documentos demuestran que son distintas sociedades; lo refiere el informe de la Inspección del Trabajo. En lo relativo a la segunda señala que se infringieron los artículos 3 y 507 de ese cuerpo legal, en la conclusión de unidad económica, pues las empresas son independientes.

Sostiene que hay infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en lo relativo a la declaración de único empleador para efectos laborales y previsionales, se limita a un estudio restringido de la prueba, sin otorgar valor probatorio a la abundante prueba aportada que da cuenta de la inexistencia de una dirección laboral común y de la supuesta vulneración de derechos laborales y previsionales de la demandante por parte de Inalen S.A. No hay un estudio crítico del conjunto de pruebas, no hace una valoración racional, carece de razonabilidad y es manifiestamente contrario al sentido común o “máximas de la experiencia”.

Añade que el considerando tercero de la sentencia definitiva establece como hecho a probar, en lo que respecta a este recurso, la efectividad de que las demandadas constituyen una unidad económica para los efectos del artículo 3 del Código del Trabajo y demás normas pertinentes.

Luego en el considerando décimo, el sentenciador se refiere a los antecedentes que tuvo en cuenta para los efectos de la determinación de la existencia de unidad económica entre las demandadas, limitándose a lo siguiente: a) Informe efectuado por la Inspección del Trabajo. b) Carpetas tributarias de las tres empresas, en lo relativo a los representantes legales de las empresas. c) Oficio emanado del Servicio de Impuestos Internos. d) Declaraciones de los testigos de la demandante. e) Fotografías del edificio en que funcionan las tres demandadas. e) El contrato de trabajo de la actora.

Del análisis de dichos antecedentes, y restándole todo valor probatorio a la extensa prueba documental aportada por su parte, el sentenciador declaró que las tres demandadas conforman un solo empleador y, por tanto, resultan solidariamente responsables de los conceptos que se ordenaron pagar en la sentencia.

Para concluir su análisis, en su considerando décimo segundo, el juzgador consideró que los demás antecedentes probatorios rendidos, consistentes en antecedentes que dan cuenta de la independencia de Inalen S.A. en temas como negociación colectiva, certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, Reglamento Interno, cumplimiento de exigencias de la Mutualidad, antecedentes tributarios y aplicación de la normativa de la Ley 21.227, no son suficientes y deben ceder ante las exigencias del principio de primacía de la realidad, aun cuando ciertamente dan cuenta del funcionamiento individual de Inalen respecto de las otras demandadas, así como su independencia para relacionarse con sus trabajadores tanto en el aspecto individual como colectivo. De lo anterior, queda de manifiesto que solo se efectuó un análisis parcial e



XFYFXHYHWR

individual de los antecedentes aportados, sin que exista un estudio crítico de conjunto que considere la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas que obran en el proceso, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión a la que ha arribado.

Asimismo, respecto del informe aportado por la dirección del trabajo, el juzgador realiza una valoración sesgada, toda vez que no considera que no aparece de su contenido la existencia de una dirección laboral común, que como ya fue expresado, constituye un requisito de la esencia para la declaración de unidad económica.

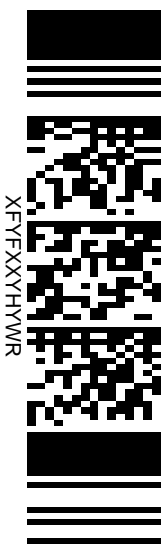
En lo que se refiere el contrato de trabajo de la demandante, elemento que el sentenciador consideró indispensable para decretar la dirección laboral común, en los hechos en ningún caso da cuenta de que en los hechos haya existido una relación de subordinación y dependencia entre la actora y mi representada. En los hechos no existe antecedente alguno que de cuenta de instrucciones u órdenes efectuadas por Inalen a la demandante, elemento esencial para determinar la existencia de una dirección laboral común. Tampoco existen antecedentes que den cuenta de una vulneración de los derechos de la actora por parte de Inalen S.A.

Agrega que las infracciones y vicios mencionados precedentemente influyen en lo dispositivo del fallo, toda vez que los mismos llevaron a declarar que Inalen S.A, Comercial T Limitada y Coty's S.A. constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales, en circunstancias que, de haberse apreciado la prueba acorde a las reglas de la sana crítica habríá llegado a la conclusión que en los hechos no se cumplen los requisitos necesarios e indispensables para la configuración del presupuesto del artículo 3º del Código del Trabajo.

En lo referente a la segunda causal señala que el artículo 3º del Código del Trabajo en sus incisos cuarto y siguientes se refiere a las circunstancias en que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales. 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. En lo que respecta el artículo 507, manifiesta, luego de transcribirlo, que, en específico esta causal se fundamenta en los considerandos décimo y decimosegundo de la sentencia definitiva recurrida de nulidad, citado en la primera parte del presente recurso.

La infracción del artículo 3º incisos cuarto y siguientes del Código del Trabajo queda de manifiesto con la vulneración de esos preceptos, ya que no hay dirección laboral común, elemento cuya concurrencia es indispensable y esencial para las consecuencias jurídicas que se persiguen.

Después de invocar doctrina y jurisprudencia, concluye que la realidad es aquella que se acreditó con la documental aportada, que INALEN S.A. tiene otro



modelo de negocio, comercializa otro tipo de productos, tiene otra estructura administrativa y comercial, cargos y funciones de trabajadores completamente distintas, sistema de remuneraciones variables diverso, que además ha negociado y suscrito diversos instrumentos colectivos con un sindicato de empresa con el que durante años ha negociado colectivamente, con condiciones muy distintas a las de las otras demandadas.

Sostiene, en definitiva, que la infracción y vicio mencionado precedentemente influyen en lo dispositivo del fallo, toda vez que llevó a establecer la existencia de una unidad económica entre las demandadas, en circunstancias que no se configuran los requisitos necesarios para su determinación contemplados en el artículo 3 del Código del Trabajo, en específico el presupuesto esencial, que es la existencia de una dirección laboral común.

A Y respecto del artículo 507 del Código del Trabajo, alude a los modos en que puede conculcarse la ley, a su historia fidedigna, y afirma que, en este caso, al aplicar el referido artículo, el juez le ha asignado un sentido o alcance distinto al que ha querido dar el legislador.

Tercero: Que la demandada Comercial T Limitada también interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia de autos, por la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, y solicita que se anule y se pronuncie una de reemplazo que rechace la demanda, previa alteración de la calificación jurídica de los hechos, toda vez que el despido se produjo por la causal derivada de la pandemia, el cierre de los centros comerciales y pérdidas, de acuerdo al artículo 159 N° 6 de ese cuerpo legal, esto es, por fuerza mayor. Se funda en toda la regulación oficial habida como consecuencia del estado de excepción a raíz de la pandemia y los efectos que se produjeron por ello, conforme el detalle que sobre el particular explicita, tanto en las consecuencias nacionales como regionales.

Estima que sí concurren en el presente caso todos y cada uno de los tres elementos exigidos por la ley, la doctrina y la jurisprudencia para que se verifique el caso fortuito o fuerza mayor, a saber: (i) inimputabilidad, (ii) imprevisibilidad, y por último, (iii) la irresistibilidad, los que explica en su libelo. Y se sustenta en las normas legales y en la aplicación efectuada en el ámbito judicial y regulatorio, acorde con el acto de autoridad invocado en la carta de despido de la actora, que impidió seguir funcionando a los establecimientos en donde se desempeñaba la demandante. Es innegable que el cierre de establecimientos comerciales fue adoptado por terceros como medida para evitar la propagación y contagio de la pandemia de Covid-19.

De acuerdo con la causal de nulidad alegada, refiere que en el caso de autos, lo relevante no es si el trabajador se ve imposibilitado de prestar el servicio, o el empleador demostrar incluso la permanencia indefinida del cierre de los locales comerciales, sino si es que el acto de autoridad hace imposible al



empleador continuar llevando adelante su actividad, como ocurre en la especie, al haber contratado a una Supervisora de Ventas para desempeñarse en lugares de atención a público de ventas al por menor –tiendas del retail-, estando la trabajadora sujeta a una medida de autoridad que le impide cumplir su obligación contractual.

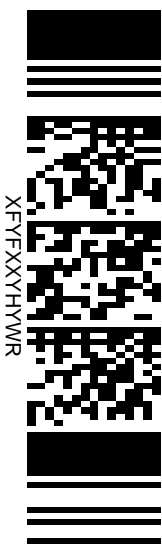
Así las cosas para la configuración de la causal de marras, no se requiere una imposibilidad total y absoluta de continuar otorgando el trabajo convenido, sino que, podría configurarse en el evento que las condiciones para mantener el vínculo laboral se vuelvan impracticables y más gravosas, máxime cuando no se contemplaron al momento de suscribir el contrato de trabajo, pudiendo la magnitud del daño causado por un siniestro poner al empleador en una situación de imposibilidad absoluta en atención a la naturaleza y características de su propio proceso productivo, revistiendo de este modo dicho siniestro la calidad de irresistible aun cuando exista una eventual posibilidad del empleador de continuar con su actividad y por ende mantener el puesto de trabajo de su dependiente.

Añade, en conclusión, que la decisión del Ministerio de Economía en orden a decretar el cierre de los centros comerciales que significó el cierre de los establecimientos en que la demandante prestaba sus servicios de Supervisora, medida aplicable para todo el territorio de la República, reviste el carácter de inimputable, imprevisto e irresistible, configurándose así efectivamente la causal de despido invocada en la carta de desvinculación en cuestión, antecedentes que permiten concluir el carácter justificado del despido de la actora, por lo que la demanda por despido injustificado debió haber sido rechazada.

Dice que la infracción denunciada influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez, que, analizadas de forma adecuada las conclusiones fácticas del tribunal, debió indefectiblemente haber establecido la configuración de la causal invocada en la carta de despido de la actora, y, consecuentemente calificado el despido como justificado, rechazando la demanda por despido injustificado.

La correcta calificación jurídica de los hechos, acorde con la recurrente, debió haber sido que, dado que su representada acreditó la concurrencia de todos los elementos propios de la fuerza mayor invocada en la carta de despido de la actora, ella se encuentra configurada.

Cuarto: Que la demandada COTY'S S.A. dedujo recurso de nulidad en contra del mismo fallo, para que se anule y se dicte uno de reemplazo que rechace la demanda. Se funda en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, porque, según su parecer debe alterarse la calificación jurídica de los hechos conforme a lo que se indica, asimismo, en el motivo de invalidación que precede.



Se refiere, ante todo, a los antecedentes que justifican la causal alegada en la carta de despido, a partir del acto de autoridad a raíz del estado de excepción por la pandemia y sus consecuencias.

Reprocha la sentencia por la que el juez acogió la pretensión de la parte contraria de declarar injustificado el despido por las razones del Considerando 8°, toda vez que sí concurren en el presente caso todos y cada uno de los tres elementos exigidos por la ley, la doctrina y la jurisprudencia para que se verifique el caso fortuito o fuerza mayor, a saber: (i) inimputabilidad, (ii) imprevisibilidad, y por último, (iii) la irresistibilidad.

Hace ver, asimismo, que el debate que nos ocupa se da en términos reales no en los requisitos de caso fortuito o fuerza mayor, sino en la aplicación práctica de estos al caso concreto, y al existir un error a este respecto se está frente a una errónea calificación jurídica de los hechos.

El debate debe centrarse en determinar si el acto de autoridad invocado en la carta de despido de la actora, que impidió seguir funcionando a los establecimientos en donde se desempeñaba la demandante, permitía racional y razonablemente a su empleadora sostener que estaba frente un hecho imprevisible, irresistible e inimputable en términos de justificar su decisión, y en concepto de su parte, sí lo estaba, porque se encontró frente a una orden de autoridad que (sin dudas con motivos fundados a raíz de la crisis sanitaria que comenzaba en nuestro país), impidió todo funcionamiento según el rubro que desarrollaba y características del negocio por tiempo indefinido y sin que pudiera vislumbrar que esto se superaría en el corto o mediano plazo.

A mayor abundamiento, el razonamiento realizado por la parte empleadora por lo demás no resultó ser errado desde que el impedimento para el normal funcionamiento de los centros comerciales siguió vigente, a lo menos para el caso de autos, hasta el mes de septiembre de 2020, como lo establece el propio fallo.

Así las cosas, cabe considerar que, efectivamente como lo sostiene esa defensa al contestar la demanda, a fin de configurarse el caso fortuito o fuerza mayor, es menester determinar si el empleador, quien es el deudor del deber de ocupación efectiva y adecuada, empleó o no la debida diligencia y cuidado en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en la previsión y en la resistencia frente a dicho evento.

La prueba del caso fortuito o fuerza mayor debe descansar sobre la prueba de la diligencia y cuidado del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que de no acreditarse lo anterior, la empresa deberá pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes al término del contrato, recargada la indemnización por años de servicio en un 50%, según lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

Es innegable que el cierre de establecimientos comerciales fue adoptado por terceros como medida para evitar la propagación y contagio de la pandemia de

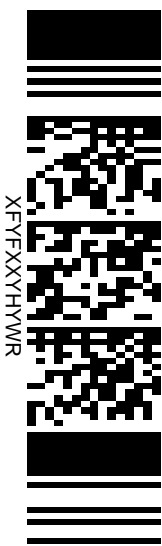


Covid-19, no es un hecho imputable a su representada; es además irresistible, pues no existía ni ha existido posibilidad alguna de oponerse al cierre de los centros comerciales en el contexto de la crisis sanitaria; y era, por cierto, un hecho imposible de prever al momento de la contratación, pues ni siquiera empleando la mayor diligencia se podría haber previsto que ante una pandemia de esta magnitud, se adoptaría la decisión de cierre de todos los establecimientos comerciales y que no se dispondría de ni un solo lugar donde comercializar los productos, por cierre de todos los centros comerciales del país, todo lo cual se encuentra suficientemente acreditado en autos.

Así las cosas, para la configuración de la causal de marras, no se requiere una imposibilidad total y absoluta de continuar otorgando el trabajo convenido, sino que, podría configurarse en el evento que las condiciones para mantener el vínculo laboral se vuelvan impracticables y más gravosas, máxime cuando no se contemplaron al momento de suscribir el contrato de trabajo, pudiendo la magnitud del daño causado por un siniestro poner al empleador en una situación de imposibilidad absoluta en atención a la naturaleza y características de su propio proceso productivo, revistiendo de este modo dicho siniestro la calidad de irresistible aun cuando exista una eventual posibilidad del empleador de continuar con su actividad y por ende mantener el puesto de trabajo de su dependiente.

Sostiene que dicha infracción influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que, analizadas de forma adecuada las conclusiones fácticas del tribunal, debió indefectiblemente haber establecido la configuración de la causal invocada en la carta de despido de la actora, y, consecuencialmente calificado el despido como justificado, rechazando la demanda por despido injustificado. La correcta calificación jurídica de los hechos debió haber sido que, dado que su representada acreditó la concurrencia de todos los elementos propios de la fuerza mayor, ésta se encuentra configurada.

Quinto: Que la vista de los recurso se llevó a cabo el día 6 de julio último, oportunidad en la cual los abogados de las recurrentes reiteraron los fundamentos y las peticiones de sus arbitrios, en tanto que la abogada de la demandante abogó por el rechazo de ellos, en especial, por no existir infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica; se trata de una mera discrepancia sobre la valoración de la prueba; los antecedentes dan cuenta de la existencia de una unidad económica entre las empresas demandadas, lo que, según su parecer, fue analizado íntegramente por el juez a quo y debe prevalecer el principio de la realidad. Añadió que es un grupo en el que las tres empresas se identifican; consecuentemente, no hay una errónea aplicación del derecho ni una calificación disconforme con lo que realmente se estableció; no se está en un caso de irresistibilidad, los cierres no fueron definitivos, sino transitorios, siguieron los negocios vía internet y no hubo un cierre total durante la pandemia.



Sexto: Que de acuerdo al texto legal, para que opere la primera causal de nulidad debe haber una infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, es decir, debe advertirse de la sola lectura del fallo por su carácter de clara u ostensible, cuestión que no ocurre en este caso, toda vez que el análisis del tribunal aparece coherente y completo en sus expresiones según los razonamientos 8°) (que rechaza la justificación del despido, análisis del caso fortuito incluido); 10°) (acerca de la calidad de empleador y el examen de los medios probatorios al efecto que lo lleva a establecer la responsabilidad solidaria); y, 12°) (referido a la exclusión explicada del resto de la prueba).

La alegación sobre la falta de ponderación de antecedentes probatorios sobre el particular, que hubieren favorecido la hipótesis de la recurrente, no se ajusta al motivo de nulidad esgrimido y se sitúa, más bien, en la discrepancia valorativa que en el reproche infraccional, dado lo cual no concurre la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Séptimo: Que las razones dadas por el juez a quo por las que rechaza la justificación del despido y condena solidariamente a las demandadas, contenidas en los considerandos de fondo sobre el particular, se avienen con los hechos probados, con lo que significa la causal de fuerza mayor y con la condición base de ese tipo de responsabilidad de modo que no existe, en ello, ninguna infracción sustancial de la ley que haya influido en lo decisorio del fallo y que haga procedente anularlo, sea para tener por justificada la causal de despido o para desestimar la existencia de la unidad económica que hace solidariamente responsable a las tres demandadas

Octavo: Que los hechos fijados por el juez son inamovibles para los fines de la causal del artículo 477 del cuerpo legal antes citado; y los mismos no son idóneos para alterar la calificación jurídica que está bien aplicada por el sentenciador de base, de modo que tampoco puede accederse a la nulidad del fallo por las causales de ese artículo y la del 478 letra c) de mismo estatuto normativo.

Y de acuerdo, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZAN** los tres recursos de nulidad indicados precedentemente, por lo que la sentencia de veintiuno de abril del presente año no es nula.

No se condena en costas de los recursos.

Redacción del Ministro don Hernán González García.

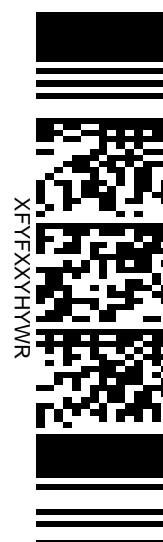
Regístrese y devuélvase en su oportunidad.

Rol N° 278-2022/Laboral Cobranza.

Se deja constancia que no firma el Ministro don Hernán González García, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse

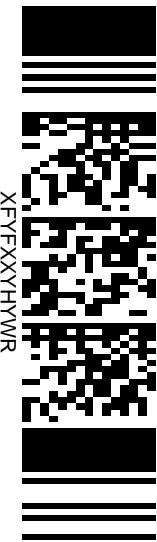


con Licencia Médica, ni el abogado integrante don Ruperto Pinochet Olave, por encontrarse ausente.



Proveído por el Señor Presidente de la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Talca.

En Talca, a cuatro de agosto de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>