

Curicó, veintiuno de abril de dos mil veintidós.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

1º) Demanda. Con fecha 15 de junio de 2020, comparece doña **MARIA ELENA GRANDON NAVARRO**, dependiente, domiciliada en Villa San Agustín N° 15, comuna de Curicó; e interpone demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones y unidad económica, en contra de (1) **COMERCIAL T LTDA.**, RUT 85.274.300-K; (2) **COMERCIAL COTY'S S.A.**, RUT 79.687.830-4; y (3) **INALEN S.A.**, RUT 96.876.690-2; todas personas jurídicas de su giro, representadas por don **RENÉ VUSKOVIC HONORATO**, ignora profesión u oficio, y/o doña **MARCELA TOLEDO MARTINEZ**, ignora profesión u oficio, con domicilio en Avda. Boulevard Aeropuerto Norte N° 9641, comuna de Pudahuel, por los motivos que a continuación se resumen.

Señala que prestó servicios bajo dependencia y subordinación de la demandada, desde el 1 de junio de 1998 y hasta el 24 de marzo de 2020, fecha en la que fue despedida injustificadamente y sin aviso previo. Añade que durante el último periodo de la relación laboral se desempeñó como supervisora en las ciudades de Curicó, Talca, San Fernando y Linares, que su remuneración era variable y que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ésta ascendía a \$1.215.929, que corresponde al promedio de los meses de diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020. Asimismo, indica que su contrato era escrito e indefinido.

Sostiene que las tres demandadas conforman un solo empleador de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 20.760 y en virtud de ello deben ser declaradas solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con sus trabajadores. Esto se aprecia de los siguientes indicios:

(1) Las empresas demandadas se identifican a sí mismas como un grupo económico bajo la denominación de “Grupo Inalen”.

(2) Todas las empresas tienen los mismos representantes legales, don René Vuskovic Honorato y doña Marcela Toledo Martínez.

(3) El domicilio comercial de todas las empresas o sociedades es el mismo, esto es, Avenida Boulevard Aeropuerto Norte N° 9641, comuna de Pudahuel.

(4) Todas las empresas tienen el mismo giro económico principal, que es “Venta al por mayor de productos textiles, prendas de vestir y calzado”, además de otros giros complementarios.



(5) Todas las empresas comparten e intercambian trabajadores. Así los trabajadores son contratados por una de las empresas, pero prestan servicios para todas indistintamente; en su caso, en el año 2018 se le realizó un nuevo de contrato cambiando su cargo al de supervisora, figurando como empleador la empresa Comercial T Limitada, pero en la cláusula primera se indicaba expresamente lo siguiente: “La trabajadora se obliga a desempeñar el cargo de Supervisora, tanto para su empleador COMERCIAL T LTDA., así como también para las empresas INALEN S.A., Rut: 96.976.690-2, ambas domiciliadas en Av. Boulevard Aeropuerto Norte N° 9641, comuna de Pudahuel, Santiago, y COMERCIAL COTY’S S.A., Rut 79.687.830-4, domiciliada en av. Boulevard Aeropuerto Norte N° 9641, comuna de Pudahuel, ciudad de Santiago, prestando servicios a todas sus marcas comerciales y canales de distribución”.

(6) La empresa Inalen S.A. es la principal accionista de Comercial T Ltda. (con un 99% de los derechos sociales) y de Comercial Coty’s S.A.

(7) En la sentencia ejecutoria dictada en la causa RIT O-1661-2016 seguida ante el Juzgado de Letras de Santiago, actualmente ejecutoriada, se declaró la existencia de una unidad económica entre Triumph International Overseas Limited de Chile Limitada, antigua razón social de Comercial T limitada, y Comercial Coty’s S.A.

(8) Las empresas demandadas comparten la misma página Web: <http://grupoinalen.com/>. Allí se encuentra la “Historia” del “Grupo Inalen”, en la cual se reconoce que “Habiendo iniciado sus operaciones con Palmers, en el 2016 adquiere Triumph International, las tiendas Cotys y calcetines Panter”.

(9) Todas las demandadas al momento de presentar o deducir esta demanda se encuentran en proceso de revisión e investigación y cuyos antecedentes se espera aportar en la etapa respectiva.

Detalla que comenzó a trabajar para la empresa Triumph International de Chile Ltda. el 1 de junio de 1998, desempeñando labores de Promotora de Venta de artículos de lencería femenina, en la tienda Marion Manieu ubicada en calle Yungay, en el centro de la ciudad de Curicó. Añade que en tal época debía además debía reponer, exhibir mercadería de forma periódica y mantener el orden y limpieza de la sección, cumpliendo metas de ventas informadas por la empresa todos los meses. Luego, en el año 2001, la empresa le comunicó que el punto de venta se trasladaba a la tienda Falabella. Allí, había una mayor carga laboral ya que era un espacio más grande y tenía otras marcas importantes como competencia principal, detallando que eran dos promotoras de la marca y hacían turnos rotativos, con metas de venta mensual. Posteriormente asevera que siempre cumplió sus horarios y metas, no presentó licencias médicas importantes o solicitudes de permisos constantes, por lo que su relación laboral con la



Supervisora doña Ingrid Morales siempre fue excelente. Conforme a ello y atendido que dicha supervisora en el año 2002 quedó embarazada, la actora fue designada como su reemplazo durante el pre y post natal, debiendo supervisar la zona de Curicó, Talca, Rancagua y Linares, visitando las diferentes tiendas en terreno. Después, al finalizar este reemplazo retomó sus funciones de Promotora en la tienda Falabella de Curicó, hizo remplazos de otras promotoras en las tiendas Ripley y Paris del Mall Curicó y agrega que en el año 2007 la Sra. Morales necesitó nuevamente un reemplazo, ejerciéndolo ella, sin firmar nunca algún acuerdo o anexo de contrato, percibiendo un bono de responsabilidad de manera mensual.

Recuerda que en el mes de enero del año 2016 la sociedad Inalen S.A. adquirió el 99% de la participación de Triumph International de Chile Ltda. y cambió su razón social a Comercial T Limitada, manteniendo las relaciones laborales de los trabajadores y su antigüedad laboral. Lo anterior trajo cambios que produjeron cierta incertidumbre laboral, pues se comentaba que los nuevos dueños consideraban que las promotoras más antiguas tenían tablas de bonificación demasiado favorables y no estaban dispuestos a mantener los mismos números.

Expresa que el trabajo fue difícil durante los años 2016, 2017 y 2018 ya que las metas se elevaron y la comunicación con la empresa no era tan fluida. En octubre de 2018 la citaron a una reunión en las oficinas de Santiago, en la que se le propuso un ascenso al cargo de supervisora. En su nueva función tenía a cargo la zona de Curicó, Talca, San Fernando y Linares, visitando tiendas Ripley, Paris, Comercial Germani, Hites, Johnson y Falabella. Después, producto de despidos masivos y algunos problemas de organización, en enero de 2020 fue citada a una reunión en la oficina de Santiago y le propusieron agregar a sus labores algunos puntos de Talca y Curicó para supervisar ropa de mujer, además de nuevos locales de supermercados que ya se habían agregado a sus labores. A partir de ello le ofrecieron un bono de \$200.000 mensuales, con la idea de probar durante febrero y marzo y luego definir de qué manera quedaría operando, lo cual aceptó.

Relata que realizó todas estas labores que se le habían encomendado, pero no le pagaron el bono acordado en los meses de febrero y marzo. Luego, hizo uso de vacaciones desde el 2 al 23 de marzo de 2020, no pudiendo retomar sus funciones ya que debido a la pandemia las tiendas y Malls se encontraban cerrados, recibiendo el 24 de marzo de 2020 una carta remitida mediante Chilexpress que le informaba que había sido despedida por razones de "Fuerza Mayor", de acuerdo al artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo.

Manifiesta que de la comunicación del despido es posible concluir que la empresa adoptó la decisión por los siguientes motivos: (1) por la declaración del



estado de catástrofe (18.03.2020) que llevó al anuncio de cierre anticipado de centros comerciales desde el jueves 19 de marzo de 2020; (2) porque lo anterior implicaba hechos imprevisibles, irresistibles e inimputables a la empresa, que hacen imposible la continuidad de la prestación de los servicios; (3) porque el cierre de los centros comerciales tornaba imposible la comercialización de sus productos; y (4) porque a la fecha del despido, los resultados del balance del año 2019 registraba para la empresa pérdidas por más de 1.300 millones de pesos.

Seguidamente, alega que los hechos invocados no cumplen con la condición de ser “externos e inimputables”, ya que no es efectivo que la empresa atravesara por una crisis financiera derivada del balance del año 2019, dado que tuvo un cierre positivo en términos de ventas; el estado de catástrofe de 18.03.2020 no dispuso el cierre de los centros comerciales aludidos en la comunicación, ya que eso se derivó de un acuerdo conjunto en que participaron las propias empresas del rubro, es decir, se trató de un hecho interno y, por lo mismo, imputable; los hechos invocados no cumplen con la condición de ser “imprevisibles”, ya que las empresas deben estar preparadas y tener la capacidad de adaptación a los diversos cambios sociales y/o del mercado; el brote de coronavirus se fue expandiendo por diversos países, transformándose en un asunto de público conocimiento, por lo que la contraria tuvo conocimiento anticipado de la situación que se avecinaba, así como también de sus consecuencias, y pudo por lo mismo implementar las medidas pertinentes para enfrentar la contingencia; y la crisis sanitaria se presentó de manera gradual y no como un solo y fatídico acto repentino.

Por último indica que los hechos invocados no cumplen con la condición de ser “irresistibles” ya que la demandada mantuvo vigente su actividad comercial, ya que también efectúa ventas a través de supermercados. Añade que otras empresas mantuvieron vigentes los contratos de trabajo y que fueron publicadas diversas leyes tendientes a paliar los efectos del Covid-19 en el trabajo, lo que culminó con la dictación de la Ley N° 21.227 sobre Protección al Empleo, que autoriza la suspensión de la relación laboral por una cantidad determinada de meses, permitiendo al trabajador el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía, declarando como expresamente improcedente la causal invocada durante la vigencia del estado de excepción constitucional y si bien la publicación de dicha ley es posterior al término de la relación laboral, en el mismo artículo 26 se otorgó a las partes incluso la posibilidad de resciliar la terminación de los contratos de trabajo y acogerse a los beneficios establecidos en ella, sin embargo, la empresa optó por mantener su injustificada decisión.

Denuncia que la empresa ha intentado de forma injustificada y contraria a la Ley, ahorrarse los costos de las indemnizaciones por años de servicio, careciendo el despido de toda justificación, procediendo el pago de las indemnizaciones



legales con los recargos o incrementos respectivos, a saber indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.215.929, indemnización por once años de servicio por \$13.375.221, incremento de un 50% por \$6.687.610, remuneraciones adeudadas (bono incentivo) por febrero de 2020 (\$200.000), y el proporcional por 24 días de marzo de 2020 (\$160.000), más reajustes e intereses.

Solicita en definitiva que se acoja la demanda, declarando que:

- 1.- Las demandadas conforman una sola empresa.
- 2.- Las demandadas son solidariamente responsables.
- 3.- Trabajó para las demandadas entre el 1 de junio de 1998 y el 24 de marzo de 2020.
- 4.- Fue despedida indebida e injustificadamente, y sin aviso previo, con fecha 24 de marzo de 2020.
- 5.- Su última remuneración mensual asciende a \$1.215.929, o la suma mayor o menor que se determine.
- 6.- Se ordena el pago de los siguientes conceptos y montos, o las sumas mayores o menores que se determine:
 - a) \$1.215.929 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - b) \$13.375.221 por indemnización por 11 años de servicios.
 - c) \$6.687.610 por incremento del 50% de la indemnización por años de servicio.
 - d) \$360.000 por bono incentivo de febrero y marzo de 2020.
- 7.- Se deben pagar reajustes e intereses.
- 8.- Se condena a las demandadas al pago de las costas.

2°) Contestaciones. Con fecha 1 de febrero de 2021, comparece doña **DAPHNE BASILIU CÁCERES**, abogada, en representación de **INALEN S.A.**, sociedad comercial, representada a su vez por don **RENE VUSKOVIC HONORATO**, Gerente General, domiciliados en Rosario Norte 555, Oficina 802, comuna de Las Condes; y contesta la demanda, solicitando su rechazo, con costas, por los fundamentos que a continuación se sintetizan.

Refiere que controvierte todos los antecedentes de hecho y de derecho de la demanda, agregando que INALEN S.A. es una empresa dedicada a la comercialización de lencería y no ha incurrido en ningún acto que pueda significar afectación de derechos laborales ni previsionales de la demandante.

Indica que en la actualidad cuenta con una planilla de 405 trabajadores, de ellos un 44% están acogidos a suspensión de contrato de trabajo en el marco de



la Ley N° 21.227, pactando condiciones contractuales individuales y colectivas, muy diversas de aquellas que COMERCIAL T mantenía.

Dice que artículo 507 del Código del Trabajo requiere de una afectación cierta de los respectivos derechos laborales o previsionales, no obstante el libelo no contiene ningún apartado destinado a explicar cuáles serían los derechos laborales o previsionales que la demandante considera han sido afectados, ni siquiera se enuncian o identifican, lo cual es indispensable para una adecuada defensa, de lo que resulta que la demanda deberá ser desestimada al no cumplir con ese requisito mínimo y necesario para el ejercicio de la acción.

Añade que la norma citada refiere que la sentencia deberá indicar necesariamente las obligaciones laborales y previsionales que se habrán de dar cumplimiento y las prestaciones obligadas a pagar. Por ende, al no señalar la demanda cuáles son los derechos afectados, se debe desestimar la acción ejercida. De lo contrario se estaría ampliando la causa de pedir.

Manifiesta que Inalen S.A. no suscribió contrato de trabajo alguno con la demandante, no adoptó la decisión de la desvinculación y no ha afectado ningún derecho laboral de la actora, por lo que las acciones promovidas no pueden prosperar y la eventual aplicación del artículo 3 del Código del Trabajo, configura una causal de inaplicabilidad por resultar dicho precepto -en el caso concreto de INALEN S.A.-, contrario a la Constitución, pues establecer que todos los trabajadores desvinculados de todas las empresas declaradas en unidad económica, puedan exigir el pago de indemnizaciones por término de contratos a Inalen, no sólo es contrario al derecho de propiedad, sino que al derecho a ejercer la actividad empresarial, afectando gravemente una actividad económica válida, sometiéndola forzosamente a la realidad de funcionamiento y condiciones laborales de otras empresas, razón por la cual se ejercerá la acción de inaplicabilidad.

Relata que Inalen efectivamente participó en la compra de otras empresas similares, no obstante ante las circunstancias particulares de cada una, tiene el legítimo derecho a ejercer la actividad empresarial, a negociar sus contratos individuales y colectivos, sin verse expuesta a responder solidariamente de obligaciones que nacen de condiciones contractuales particulares que no pactó.

Por estas consideraciones solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

Posteriormente, con fecha 15 de marzo de 2021 comparece **JORGE ISAAC MOHOR ZAGMUTT**, abogado, en representación de la demandada **COMERCIAL T LIMITADA**, -ex Triumph International Overseas Limited de Chile Limitada-, RUT 85.274.300-K, domiciliados en Huérfanos 1147, oficina 846, comuna de Santiago;



y contesta la demanda, solicitando su rechazo en base a las siguientes consideraciones principales.

Reconoce que junto a la también demandada COMERCIAL COTY'S S.A., constituyen un único empleador, pero niega serlo respecto de la demandada INALEN S.A. Agrega que controvierte y niega que el despido del que fue objeto la demandante con fecha 24 de marzo de 2020 haya sido injustificado.

Explica que con fecha 24 de marzo de 2020, se puso término al contrato de trabajo de la demandante mediante carta de aviso por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, “caso fortuito o fuerza mayor”, consignándose en la referida comunicación los fundamentos de hecho de la causal invocada y cumpliéndose con los presupuestos legales y doctrinarios para que opere la causal invocada.

Luego de citas doctrinarias respecto de los requisitos de la invocación del caso fortuito o fuerza mayor, refiere que es innegable que el cierre de establecimientos comerciales 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 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 es un hecho imposible de prever al momento de la contratación, 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. Añade que no se dispondría de ni un solo lugar donde comercializar los productos, todo lo cual impedía a su parte cumplir con la obligación de otorgar el trabajo convenido, impedimento que ha distado de ser algo puntual y transitorio, toda vez que se ha extendido por ya casi un año, todo ello sumado al innegable perjuicio económico que este hecho ha provocado.

Sostiene que concurren así en la especie todos los elementos constitutivos del caso fortuito, pues ni siquiera permite al empleador la alternativa de un cumplimiento más difícil u oneroso, por el cierre de las grandes tiendas del retail donde se encuentran los puntos de ventas en que comercializaban sus productos, no existiendo instalaciones donde comercializar, ni siquiera era posible reubicar a la actora, constituyendo su despido una parte de los 122 despidos en total que se vio obligada a cursar en el mes de marzo de 2020.

Realiza cita jurisprudenciales sobre la materia, señalando que para la configuración de la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, 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.

A mayor abundamiento, hacer presente que la aplicación de la causal del despido se realizó antes de la entrada en vigencia de la Ley 21.227, sobre Protección al Empleo -que rige desde el 6 de abril de 2020-, la que sólo a partir de la fecha de su publicación prohibió expresamente la aplicación de la causal de despido del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, invocando como motivos los efectos de la pandemia de COVID-19, por lo que antes de eso era absolutamente legítima.

Respecto al pago de las prestaciones laborales e indemnizaciones niega y controvierte la procedencia de las mismas. Detalla que no adeuda nada por concepto de “bono de incentivo” por la sumas de \$200.000 por el mes de febrero de 2020 y de \$160.000 proporcional por el mes de marzo de 2020, por no haber aceptado la demandante la propuesta de trabajo de la empresa para el pago de dicho bono.

Niega también que la demandante se haya desempeñado durante cualquier periodo de relación laboral con la demandada Inalen S.A., y todos los antecedentes de hecho y de derecho que sirven de fundamento a la pretensión de la actora de declaración de unidad económica o de un único empleador con la demandada Inalen S.A., haciendo presente que la demandante de autos fue contratada originalmente por la empresa TRIUMPH INTERNATIONAL DE CHILE LIMITADA –, de la cual su representada COMERCIAL T LIMITADA es su sucesora en virtud de lo establecido en la escritura pública de “Cesión de Derechos Sociales Triumph International Overseas Limited de Chile Limitada, Triumph Universa AG y Otro a Inalen S.A y Otro”, de fecha 30.12.2015, otorgada en la Notaría de Santiago de don Andrés Rubio Flores (que da cuenta de la creación de Comercial T Limitada, cuyos socios son Inalen S.A. con un 99,9947480373 % de los derechos sociales e Inversiones K Limitada con el 0,0052519627%), perfil especializado de ventas del que carece la demandada INALEN S.A.

Agrega que COMERCIAL T LIMITADA mantiene actualmente vigente el “Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato N° 2 de Empresa Triumph y Comercial T Limitada” de fecha 5 de junio de 2019, con una vigencia de 34 meses a partir de la citada fecha de suscripción; y hasta el 1 de septiembre recién pasado mantuvo vigente el “Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato N° 1 de Promotoras Comercial T y Comercial T Limitada” suscrito con fecha 11 de noviembre de 2019,



con una vigencia de 8 meses a contar del 1 de enero de 2020, lo que demuestra que su representada posee una administración y una realidad comercial y sindical propias, antecedentes que impiden vincularla como una unidad económica o un solo empleador con la demanda de autos INALEN S.A.

Refiere que la aplicación del artículo 3 del Código del Trabajo, configura una causal de inaplicabilidad por resultar dicho precepto, en el caso concreto de Comercial T Limitada, contrario a la Constitución, pues la aplicación de la norma legal en cuestión resulta atentatoria de los derechos constitucionales de propiedad y de ejercer una actividad económica lícita y por el solo hecho de ser adquirida por otra empresa del mismo rubro -Inalen S.A.- y asumir su control societario, queda expuesta a que se le imponga la realidad de funcionamiento, equilibrio y condiciones laborales de esta segunda empresa.

Reconoce la fecha de ingreso de la demandante; su cargo (Supervisora) a la época del despido; el monto promedio de su remuneración mensual a la fecha de la desvinculación; y el hecho de que fue despedida por carta de fecha 24 de marzo de 2020 por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo.

Solicita en definitiva el rechazo de la demanda, con costas.

Finalmente también con fecha 15 de marzo de 2021, comparece don **GERMÁN INOSTROZA CHARNOCK**, abogado, en representación judicial de la demandada **COMERCIAL COTY'S S.A.**, sociedad del giro de su denominación, domiciliados en Huérfanos 1147, oficina 846, comuna de Santiago, y contesta la demanda solicitando su rechazo con costas, reconociendo que su representada y la demandada principal de autos Comercial T Limitada, constituyen un único empleador, pero niega serlo respecto de la demandada Inalen S.A., reiterando las mismas argumentaciones tanto de hecho, de derecho, doctrinarias y jurisprudenciales expuestas en la contestación de Comercial T Ltda. las cuales se dan por reproducidas.

3°) Audiencia Preparatoria. Con fecha 22 de marzo de 2021, se celebró la respectiva audiencia preparatoria, en la que luego que el tribunal señalara sucintamente los fundamentos de los escritos de la etapa de discusión, se realizó el llamado a conciliación, sin éxito.

Acto seguido, se dejó constancia de las siguientes convenciones probatorias: (1) existencia de la relación laboral y sus fechas de inicio y término; (2) funciones desarrolladas por la trabajadora; y (3) monto de la remuneración para los efectos de las indemnizaciones.

Finalmente, el tribunal fijó los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos que se indican a continuación: (1) efectividad de que las demandadas constituyen una unidad económica para los efectos del artículo 3 del



Código del Trabajo y demás normas pertinentes; (2) hechos y circunstancias que justifican el despido de la trabajadora; (3) procedencia, naturaleza y monto de las indemnizaciones y prestaciones demandadas.

4°) Prueba de la demandada Comercial T Limitada. La demandada Comercial T Limitada rindió en juicio las pruebas que a continuación se indican.

1. Documental:

1.1. Copia de la carta de despido de la demandante de autos de fecha 24 de marzo de 2020.

1.2. Copias de 115 cartas de despido de otras trabajadoras de Comercial T Limitada del mes de marzo 2020 y por la misma causal aplicada a la demandante de autos.

1.3. Copia del Finiquito de la demandante de fecha 06 de abril de 2020, autorizado ante Notario con fecha 14 de mayo de 2020.

1.4. Copia del Balance General Clasificado de Comercial T Limitada al 31 diciembre de 2019 y 2018.

1.5. Copia del Estado de Resultados de Comercial T Limitada al 31 diciembre 2019.

1.6. Copia del Formulario 22 del SII sobre Declaración Anual a la Renta año tributario 2020 de Comercial T Limitada.

1.7. Copia del Balance General Clasificado de Comercial T Limitada al 30 de junio 2020.

1.8. Copia del Estado de Resultados de Comercial T Limitada a junio 2020.

1.9. Copia de escritura pública de “Cesión de Derechos Sociales Triumph International Overseas Limited de Chile Limitada, Triumph Universa AG y Otro a Inalen S.A y Otro”, del 30.12.2015, Notaría Stgo. Andrés Rubio Flores (que da cuenta de la creación de Comercial T Limitada).

1.10. Copia del “Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato N° 1 de Promotoras Comercial T y Comercial T Limitada”, suscrito con fecha 11 de noviembre de 2019.

1.11. Copia del “Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato N° 2 de Empresa Triumph y Comercial T Limitada”, suscrito con fecha 5 de junio de 2019.

1.12. Copia del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Comercial T Limitada.

1.13. Copia del Acta de Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Comercial T Limitada de fecha 13 de noviembre de 2018.



2. Confesional:

2.1. Comparece a estrado, presta juramento y declara doña María Elena Grandón Navarro.

5º) Prueba demandada COMERCIAL COTY'S S.A. La demandada COMERCIAL COTY'S S.A. rindió en juicio las probanzas que se indican a continuación.

1. Documental:

2.1. Copia de la carta de despido de la demandante de autos de fecha 24 de marzo de 2020.

2.2. Copia del "Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Empresa Comercial Coty's S.A. y Comercial Coty's S.A.", de fecha 20 de agosto de 2018.

2.3. Copia del Balance General Clasificado de Comercial Coty's S.A. del ejercicio del año 2019.

2.4. Copia de los Estados de Resultados de Comercial Coty's S.A. de junio 2020.

6º) Prueba demandada INALEN S.A. La demandada INALEN S.A. rindió en juicio los siguientes medios probatorios.

1. Documental:

1.1. Acta de junta general extraordinaria de accionistas de Industria Nacional de Lencería S.A., con repertorio n°15501/2001, ante la 18° notaria de Santiago de don Patricio Zaldívar Mackenna, de fecha 23 de agosto de 2001.

1.2. Ejemplo de contrato de trabajo suscrito entre Inalen S.A. y trabajador con cargo de reponedor(a).

1.3. Ejemplo de contrato de trabajo suscrito entre Inalen S.A. y trabajador con cargo de vendedor(a) de tienda.

1.4. Ejemplo de contrato de trabajo suscrito entre Inalen S.A. y trabajador con cargo de jefe(a) de tienda.

1.5. Respuesta a Comisión Negociadora del sindicato de Trabajadores n°1 Palmers-Inalen, de la empresa "INALEN S.A.", sobre proposición de contrato colectivo, y su respectivo comprobante de ingreso a la oficina de partes de la Dirección del Trabajo Inspección Comunal Santiago Sur, de fecha de ingreso 04 de diciembre de 2015.

1.6. Convenio colectivo suscrito entre Inalen S.A. y Sindicato n°1 Palmers Inalen S.A., de fecha 02 de Octubre de 2017.



1.7. Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, con código oficina n° 2000, año 2020, certificado n° 9227235, emitido por la Dirección del Trabajo respecto de solicitante Inalen S.A., de fecha de emisión 20 de julio de 2020.

1.8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Inalen S.A., y su respectivo comprobante de ingreso en la oficina de partes del Seremi de Salud de la Región Metropolitana, de fecha 18 de noviembre de 2016.

1.9. Set con actas de reuniones del comité paritario de Inalen S.A., de fechas 17 de enero de 2020, 28 de febrero de 2020 y 20 de marzo de 2020, respectivamente.

1.10. Certificado de Cumplimiento de Aplicación SUSESO Istas 21, emitido por la Asociación Chilena de Seguridad respecto de Inalen S.A., de fecha 17 de enero de 2018.

1.11. Contrato de Arrendamiento suscrito entre Inmobiliaria Puerto Madero Limitada e Inalen S.A., de fecha 16 de mayo de 2017.

1.12. Acuerdo comercial suscrito entre Inalen S.A. y Textiles Panter SPA, de fecha 23 de marzo de 2016.

1.13. Año tributario 2020 con impuestos anuales a la renta de Inalen S.A.

1.14. Balance general clasificado al 31 de diciembre de 2019 de Inalen S.A.

1.15. Estado de resultados al 31 de diciembre de 2019 de Inalen S.A.

1.16. Certificado emitido por el Servicio de Impuestos internos, sobre Rol Único Tributario de Inalen S.A., de fecha de emisión 21 de julio de 2020.

1.17. Factura electrónica n° 2195, emitida por Servicios informáticos Innovasoft SpA a Inalen S.A., con detalle de soporte y mantención WinPer, de fecha de emisión 25 de marzo de 2020.

1.18. Factura electrónica n° 32266, emitida por Exxis S.A. a Inalen S.A., con detalle mantención SAP, de fecha 08 de enero de 2020.

1.19. Listado de trabajadores de Inalen S.A que han sido suspendidos de conformidad a la Ley N° 21.227, correspondiente al mes de abril de 2020.

7°) Prueba de la actora. En orden a acreditar sus alegaciones, la actora rindió los medios de prueba que se indican a continuación.

1. Documental:

1.1. Documentos emanados del Centro de Conciliación y Mediación Metropolitana Poniente, derivados del reclamo N° 1318/2020/7187, y que corresponden a los siguientes:



a) Presentación de Reclamo, de fecha 27.03.2020.

b) Actuación remota de Conciliación de fecha 02.6.2020.

1.2. Acta de comparendo de conciliación de fecha 27.04.2020, derivada del Reclamo N° 702/2020/455.

1.3. Contratos de trabajo de la actora, de fecha 01 de Enero del 2001 y 01 de Noviembre del 2018, junto a anexo de contrato de fecha 06 de Febrero del 2020.

1.4. Carta de despido de la actora de fecha 24 de marzo del 2020.

1.5. Liquidaciones de remuneración de la actora correspondientes a los meses de Enero, Febrero y Marzo del año 2020.

1.6. Certificado de cotizaciones previsionales de la actora de fecha 24 de marzo del 2020, emitida por Previred.

1.7. Dos (2) páginas que contienen 5 capturas de pantalla de correo electrónico, con asunto «Respuesta automática: Anexo de contrato», suscrito por la actora de autos.

1.8. Dos (2) páginas que contienen 2 capturas de pantalla de un correo electrónico, con mensaje «Envío metas febrero, se agrega puntos de supermercados», suscrito por doña Anita Poveda, correo electrónico anita.poveda@grupoinalen.com.

1.9. Noticia publicada en la página Web «www.eldesconcierto.cl», denominada «Más de 100 promotoras de Triumph despedidas sin indemnización se suman a la lista de trabajadores que acusan desvinculaciones ilegales», de fecha 03 de abril del 2020.

1.10. Tres (3) capturas de pantalla obtenidas de la página web (<http://grupoinalen.com/>).

1.11. Tres (3) capturas de pantalla de la consulta de situación tributaria de las empresas demandadas, extraída de la página web del Servicio de Impuestos Internos, de fecha 11.1.2021.

1.12. Ordinario N° 1922/034 emitido por el Director del Trabajo, de fecha 20 de Abril del 2015, en relación con los requisitos del caso fortuito o fuerza mayor.

2. Testimonial:

2.1. Ingrid Ernestina Morales Cornejo, Rut 11.438.718-5, supervisora de ventas, domiciliada en 25 Sur A 4 Poniente N°482 Villa Rio Claro, Talca.

2.2. Rosalba Marcela Saavedra Araya, Rut 12.453.009-1, supervisora de ventas, domiciliada en Navío San Martin 290 Depto. 101, San Roque, Valparaíso.



2.3. Carolina Beatriz Cornejo Maureira, Rut 12.278.965-9, Instructora de clases de conducir, domiciliada en Pasaje Notredame 1710, Puente Alto.

2.4. Evangelina Del Carmen Castro Rojas, Rut 11.458.010-4, cesante, domiciliada en 4 Poniente A 25 Sur Villa Rio Claro, Talca.

3. Exhibición de documentos:

EN CUANTO A COMERCIAL T LIMITADA.:

3.1. La totalidad de las escrituras de constitución y modificación social.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente ya que no tiene certeza de que los documentos exhibidos correspondan a la totalidad.

3.2. La totalidad de las facturas emitidas por el período enero a diciembre de los años 2019 y 2020.

No se exhiben.

3.3. La totalidad de los contratos de trabajo de todos sus trabajadores, que estuvieren vigentes durante al año 2020, junto con certificado de cotizaciones previsionales de cada uno de ellos, acotado a la Región del Maule.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente ya que no tiene certeza de que los documentos exhibidos correspondan a la totalidad.

3.4. Carpeta tributaria completa (incluida Formulario 22 y 29), respecto de los años 2018, 2019 y 2020.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente.

EN CUANTO A COMERCIAL COTYS S.A.

3.5. La totalidad de las escrituras de constitución y modificación social.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente ya que no tiene certeza de que los documentos exhibidos correspondan a la totalidad.

3.6 La totalidad de las facturas emitidas de enero a diciembre de los años 2019 y 2020.

No se exhiben.

3.7. La totalidad de los contratos de trabajo de los trabajadores, que estuvieren vigentes durante el año 2020, junto con certificado de cotizaciones previsionales de cada uno de ellos limitado a la Región del Maule.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente ya que no tiene certeza de que los documentos exhibidos correspondan a la totalidad.



3.8. Carpeta tributaria completa (incluida Formulario 22 y 29), respecto de los años 2018, 2019 y 2020.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente.

RESPECTO A INALEN S.A.

3.9. La totalidad de las escrituras de constitución y modificación social.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente ya que no tiene certeza de que los documentos exhibidos correspondan a la totalidad.

3.10. Las facturas emitidas por el período enero a diciembre de 2020.

Parte demandante indica que no cumple.

3.11. Declaraciones de Renta correspondientes a los años calendario 2015 a 2020.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente.

3.12. La totalidad de los contratos de trabajo que estuvieren vigentes al año 2020, junto con certificado de cotizaciones previsionales de cada uno de ellos, limitados a la Región del Maule.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente ya que no tiene certeza de que los documentos exhibidos correspondan a la totalidad.

3.13. Carpeta tributaria completa (incluida Formulario 22 y 29), respecto de los años 2018, 2019 y 2020.

La demandante indica que la demandada cumple parcialmente.

La parte demandada solicita se haga efectivo el apercibimiento, respecto de los documentos que no se han exhibido, previo debate, el Tribunal indica que se resolverán los apercibimientos solicitados en la sentencia definitiva.

4. Confesional:

Presta declaración, doña Yasna Cecilia Mora López, RUT 15.416.295-K, domiciliada en Av. Cristóbal Colon N° 3955, departamento 12, comuna de Las Condes, Subgerente de Administración y Finanzas de INALEN S.A, en representación de la demandada INALEN S.A.

Respecto de la confesional de las demandadas Comercial T Limitada y COMERCIAL COTY'S S.A., no comparecen los representantes, por lo que la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal. Previo debate, el Tribunal indica que resolverá la aplicación del apercibimiento en la sentencia definitiva.

5. Oficios:



5.1. Inspección del Trabajo de Curicó, folio 110.

5.2. Servicio de Impuestos Internos, folio 104.

8°) Acerca de la justificación del despido. En primer lugar, conviene tener presente que el inciso segundo del numeral 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, dispone que *“...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”*

De esta suerte, cabe destacar que en cuanto a la justificación del despido, la carga de la prueba recae en la empleadora, a quien no le basta con dar cuenta del cumplimiento de las respectivas formalidades legales, sino, ante todo, de la veracidad de los hechos referidos en la carta de despido, demostrando además cómo éstos efectivamente configuran la causal invocada y sin poder extender sus alegaciones a hechos ajenos a la señalada comunicación.

Así, resulta preciso referir que la carta de desvinculación de fecha 24 de marzo de 2020, en cuanto a sus fundamentos fácticos, señala que la causal invocada de fuerza mayor del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, se funda en que *“A la frágil situación financiera en la compañía, **se ha sumado ahora una nueva crisis, la Alerta Sanitaria declarada para todo el territorio de la República para enfrentar la amenaza a la salud pública producida por la propagación a nivel mundial por el brote del nuevo Coronavirus (2019-NCOV), calificada como Pandemia por la OMS; la publicación con fecha 18 de marzo de 2020, en el Diario Oficial el decreto N° 104 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que Declara Estado de Excepción Constitucional De Catástrofe, por Calamidad Pública en todo el territorio de Chile por la propagación a nivel mundial por el brote del nuevo Coronavirus (COVID -19), y la declaración del Ministerio de Economía en conjunto con la Cámara de Centros Comerciales de Chile y la Cámara Nacional del Comercio, anunciaron el cierre anticipado de los centros comerciales desde este jueves 19 de marzo de 2020, hechos imprevisibles, irresistibles e inimputables** a la empresa, que hacen imposible la continuidad de la prestación de los servicios, por lo que nos vemos en la necesidad de poner término a su contrato de trabajo.”*

Tal relación fáctica debe ser analizada conforme a las particulares características de la causal invocada y siempre a la luz de los principios que inspiran la jurisdicción laboral, en especial, el principio de la estabilidad en el empleo y el principio protector. De esta forma, teniendo presente que la causal en estudio implica el término de la respectiva relación laboral y sin derecho a indemnización alguna en favor de los trabajadores, ésta debe ser interpretada de



manera estricta, a fin de verificar si efectivamente concurren en la especie sus elementos normativos.

Sobre el particular, se debe atender la circunstancia que el Código del Trabajo no ha definido qué debe entenderse por caso fortuito o fuerza mayor, a propósito de la causal en estudio. Por ello, resulta útil acudir a la legislación común, en donde el artículo 45 del Código Civil establece que *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*.

A partir de lo anterior, se ha entendido que una fuerza mayor o un caso fortuito, para ser tales, requieren satisfacer en primer término los requisitos de *imprevisibilidad* e *irresistibilidad*. Al mismo tiempo, en cuanto causal de exoneración de responsabilidad, el evento en cuestión debe además ser *inimputable* al agente y generar una *imposibilidad absoluta y permanente* para dar cumplimiento a la respectiva obligación, lo que es posible extraer de un modo deductivo simple, a partir de las múltiples reglas desperdigadas a lo largo del Código Civil. Así, por ejemplo, el artículo 2242 del citado código dispone que *“El posadero es responsable de todo daño que se cause a dichos efectos por culpa suya o de sus dependientes, o de los extraños que visitan la posada, y hasta de los hurtos y robos; pero no de fuerza mayor o caso fortuito, salvo que se le pueda imputar a culpa o dolo.”* Por otra parte, el artículo 2150 del mismo cuerpo legal establece en su inciso final que *“Compete al mandatario probar la fuerza mayor o caso fortuito que le imposibilite de llevar a efecto las órdenes del mandante.”*

Como se puede apreciar, la exoneración de responsabilidad está supeditada al efecto preciso de la imposibilidad de ejecutar la obligación y siempre que dicho efecto no resulte imputable al deudor. Por lo demás, tal imposibilidad debe ser absoluta, tal y como se puede colegir del artículo 788 del Código Civil que a propósito del derecho de usufructo sobre ganados y rebaños ha establecido que *“Si el ganado o rebaño perece del todo o en gran parte por efecto de una epidemia u otro caso fortuito, el usufructuario no estará obligado a reponer los animales perdidos, y cumplirá con entregar los despojos que hayan podido salvarse.”* De tal disposición se puede ver que incluso de existir un caso fortuito que en este caso llega a extinguir el derecho mismo de usufructo, igualmente el ordenamiento jurídico impone un deber al usufructuario de *“entregar los despojos que hayan podido salvarse”*, lo que demuestra el interés del legislador por mantener subsistentes las relaciones jurídicas, en tanto ello sea posible.

De estas disposiciones podemos concluir en términos generales que la fuerza mayor o caso fortuito debe ser interpretado conforme a las particularidades de la materia a la que se pretenda aplicar y teniendo presente que debe



corresponder a una circunstancia imprevisible, irresistible e inimputable y que genere la imposibilidad absoluta de cumplir la correspondiente obligación. Además, por lógica consecuencia, conviene destacar que debe existir una relación causal, entre el fenómeno o evento imprevisible, irresistible e inimputable y la referida imposibilidad absoluta de cumplir la obligación.

En el campo laboral, la Dirección del Trabajo en el Ordinario 1922/034 de 20 de abril de 2015, en cuanto a los aluviones que por tal época habían azotado las Regiones de Antofagasta y Atacama, declaró que para la configuración de la causal del artículo 159 N° 6 debían reunirse los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa **se deban causalmente** a la ocurrencia del aluvión; b) que el aluvión **no se haya podido prever** dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, y c) que el aluvión y sus efectos directos sean **irresistibles, vale decir, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores** y por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora. Asimismo, señaló que la mencionada causal procede en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos antes consignados. Por último, y citando jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, consigna que en un caso particular, dicho máximo tribunal declaró *"Que, conforme a los hechos asentados, entre ellos, que el local comercial reinició sus actividades después de cuatro meses aproximadamente, no es posible concluir la existencia de un hecho que, si bien imprevisto, haya sido imposible de resistir por el empleador, irresistibilidad entendida como la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo a los actores correspondiendo sólo su despido, todos trabajadores antiguos, sin derecho a indemnización alguna."*

En tal contexto, este juez comparte plenamente con la doctrina administrativa y judicial antes descrita, pues se condice plenamente con el concepto normativo de caso fortuito o fuerza mayor existente en nuestra legislación común, como ya fuera analizado y que se ve además reforzado por las particularidades propias del derecho laboral, en especial, los principios de estabilidad en el empleo y protector.

Entonces, habida cuenta de las exigencias de la causal en estudio, este juez concluye que con prescindencia de la prueba ventilada en juicio, el solo relato de la carta de despido, incluso de ser cierto, no es suficiente para configurar una fuerza mayor, en el entendido que los propios hechos señalados en la comunicación permiten descartar los elementos de causalidad y de irresistibilidad.

En cuanto a la causalidad, una primera cuestión que se advierte de la simple lectura de la carta de despido es que en éste confluyen dos causas que se encuentran interrelacionadas, por un lado *"la frágil situación financiera de la*



compañía” y, por otro, *“el cierre anticipado de los centros comerciales”*. Tanto es así que la carta es explícita en referir que al primer problema financiero, *“se ha sumado ahora una nueva crisis”*, lo que es suficientemente esclarecedor en el sentido que la propia empresa califica su estado económico previo a la pandemia como “en crisis” y que es la conjunción de estas dos circunstancias, las que decantan en el despido de la trabajadora.

Dicho lo anterior, no es posible para este juzgador atribuir el despido de la actora causalmente al único hecho que se podría llegar a estimar eventualmente como imprevisto e inimputable, esto es, el surgimiento de la crisis sanitaria. Más bien, lo que ocurrió, de acuerdo a los hechos invocados en la carta, es que la empresa venía con una mala situación económica y proyectó que ésta se iba a agudizar, por lo que decidió la desvinculación de la actora, al igual como ocurrió con muchos otros trabajadores, según muestran las múltiples otras cartas de despido aportadas por Comercial T Limitada y el artículo de prensa incorporado por la demandante.

Pues bien, la causal en estudio se encuentra alejada de lo que podría ser una simple inconveniencia económica de la empleadora de mantener la relación laboral, pues ello a lo sumo podría dar lugar a la causal de necesidades de la empresa y siempre con el consiguiente derecho del trabajador afectado de obtener las respectivas indemnizaciones legales. Es más, el legislador en el artículo 163 bis del Código del Trabajo, ha dispuesto que cuando el empleador se encuentre en un procedimiento concursal de liquidación, -lo que supone una situación económica especialmente grave - ello si bien importa el término de la relación laboral de sus trabajadores, igualmente éstos mantienen el derecho a las indemnizaciones que el mismo precepto contempla.

Lo anterior no podría ser de otra forma, pues la situación financiera de la empresa debe ser entendida como imputable a la misma, más aún en el presente caso en su mal estado o “fragilidad” era anterior a la crisis sanitaria según se desprende claramente de la carta de despido, sin mencionar que el riesgo del negocio recae siempre en la empresa y no en los trabajadores, de lo cual cabe estimar que el mal estado económico de la empleadora en la especie no puede justificar la causal de fuerza mayor.

Recapitulando los hechos mencionado en la carta, decíamos que ésta refiere que la empresa estaba sufriendo una frágil situación financiera y que a ella se “sumó una nueva crisis”, que está dada por el cierre de los locales que funcionaban en los centros comerciales. Entonces, se estima que tales hechos permiten concluir que lo que realmente lleva al despido de la trabajadora es el mal estado económico de la empleadora y cómo esto se iba a ver probablemente agravado en el futuro por los efectos de la pandemia. Lo anterior es fácilmente



constatable si se pone atención en el hecho que el Estado de Excepción Constitucional fue publicado con fecha 18 de marzo de 2020, la declaración de cierre de los locales comerciales fue efectuada el 19 de marzo de 2020 y la trabajadora fue despedida el día 24 de marzo de 2020, es decir, a menos de una semana de tales hechos, lo que no es más que el tiempo que probablemente la empresa se tomó para ejecutar masivamente los despidos a los que ya se hizo referencia.

Por otro lado, a la época del despido no existía ninguna certeza de cuál era el tiempo por el que iba a ser necesario mantener los locales cerrados, por lo que malamente se puede entender satisfecho los elementos de irresistibilidad y permanencia de la causal en comento. Incluso si se juzga la decisión retrospectivamente, se puede llegar a concluir que el cierre mencionado fue posteriormente depuesto en el mes de septiembre de 2020, es decir, un poco después de 5 meses de la medida de cierre. Además, es un hecho suficientemente asentado en el juicio que la empresa jamás dejó de realizar ventas por Internet y que ésta además tenía sus productos a la venta en supermercados, los que no cerraron a causa de la pandemia. Lo anterior, se tiene por acreditado con los dichos de las testigos de la actora doña Evangelina Del Carmen Castro Rojas, doña Carolina Beatriz Cornejo Maureira, doña Rosalba, doña Marcela Saavedra Araya y doña Ingrid Ernestina Morales Cornejo. Al efecto, sus dichos se estimarán como creíbles, pues fueron completamente consistentes entre sí, porque no hubo ningún cuestionamiento en sus contraexámenes a tales circunstancias y en razón que además es consistente con lo pactado en el propio contrato de trabajo de la demandante, que refiere que sus servicios debían ser prestados no sólo centros comerciales y multitiendas como Falabella, Almacenes Paris, Ripley, Johnsons y la Polar, sino que también en “...*otros establecimientos comerciales similares que le sean indicados por el empleador...*”. Por lo anterior, no es efectivo que la empleadora se haya visto en la imposibilidad absoluta y permanente de continuar con su giro, pues el cierre de los locales fue dejado sin efecto meses después, -en septiembre al decir de la prueba testimonial- y además porque pudo continuar con su negocio de ventas por Internet y en Supermercados.

Como fuera dicho, el apresuramiento de esta medida de desvinculación que fue adoptada en menos de una semana desde el cierre de los locales, unido a la frágil situación financiera de la empresa, lleva a este juez a estimar que la razón fundamental por la que la trabajadora fue despedida fue la situación económica de la empleadora y no propiamente los efectos de la pandemia, sirviendo esta última sólo como una proyección de la probable agudización de la misma, lo que es ajeno a la fuerza mayor invocada, por lo que no queda más que calificar el despido de la demandante como injustificado.



Por lo anterior, se condenará a la empleadora al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, junto con el respectivo recargo del 50% del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

En tal sentido y existiendo acuerdo entre los intervinientes que la remuneración de la trabajadora alcanzaba la suma de \$1.215.929, se ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo precisamente por dicho monto. Asimismo, siendo un hecho pacífico de la causa que la demandante prestó sus servicios entre los días 1 de junio de 1998 y 24 de marzo de 2020, se ordenará el pago de la indemnización por años de servicio conforme al tope legal, por un monto de \$13.375.221. Por el mismo motivo, el incremento del artículo 168 letra b) del código del ramo será establecido en la suma de \$6.687.610.

9°) En relación al cobro del denominado “bono incentivo”. En lo que atañe a la acción de cobro de prestaciones, la demanda refiere que en enero de 2020 se le propuso agregar a sus labores algunos puntos de Talca y Curicó para supervisar ropa de mujer, además de nuevos locales de supermercados que ya se habían agregado antes a sus labores; y por contrapartida, se le ofreció como incentivo un bono de \$200.000, el que sin embargo, no le fue pagado en los meses de febrero y marzo de 2020. Es por ello que reclama el pago del inventivo del mes de febrero de 2020 por el monto de \$200.000, más el proporcional de marzo de 2020 por \$160.000.

Por su parte, las demandadas Comercial T Ltda. y Comercial Coty's S.A. han sostenido en autos que tal prestación es improcedente, pues tan sólo fue una propuesta que se realizó a la trabajadora, que no fue aceptada por ésta, cuestión que en principio tendría un correlato en el contenido del correo electrónico aportado por la propia demandante en el numeral 1.7. de su prueba.

Sin embargo, de la prueba rendida en autos, es posible advertir claramente la existencia de un anexo de contrato de fecha 6 de febrero de 2020, suscrito tanto por la actora y como por la demandada Comercial T Ltda. que dispone que durante *“el mes de febrero y marzo de 2020, se le asignará un bono por ruta especial, correspondiente a ampliación de zona de supervisión que incluye puntos de venta de mujer de la zona”* y que *“El valor de dicho bono corresponde a \$200.000.- valor bruto mensual y proporcional a los días efectivamente trabajados”*. Como se dijo, tal instrumento aparece suscrito por la trabajadora y además se puede apreciar en él la firma de una persona actuando en representación de la empresa y con un timbre de la misma, el que es suficiente para tener por acreditada la existencia de este pacto, desde que no fue impugnado por medio alguno por parte de la referida demandada.

Por otro lado, si bien en la liquidación de remuneración de la trabajadora del mes de febrero de 2020 aparece el pago de unos bonos, ninguno de ellos está



referido de manera explícita al del pacto del día 6 de febrero de 2020 y además son los mismos que están contenidos en la liquidación de enero de 2020, por lo que es claro que el bono cuestión no fue enterado en el mes de febrero en su totalidad. Sin perjuicio de ello, tratándose del mes de marzo de 2020, si bien tal bono tampoco aparece señalado en la liquidación respectiva, lo cierto es que la actora entre los días 2 y 23 habría estado haciendo uso de su feriado legal, tal y como aparece señalado en el escrito de demanda, por lo que entre tales fechas no se dio cumplimiento a la condición establecida para su devengo, esto es, que se trate de *“días efectivamente trabajados”*. Es por ello que tratándose de dicho mes de marzo de 2020, se considerará para efectos del bono en cuestión, sólo dos días, esto es, el 1 y el 24, lo que arroja un proporcional de \$13.333.

En definitiva, se accederá a la acción de cobro de este bono por el monto total de \$213.333, en razón de \$200.000 por el mes de febrero de 2020 de manera íntegra y \$13.333 por el proporcional del mes de marzo de 2020.

10º) Sobre quien reviste la calidad de empleador en el presente caso.

Es pertinente mencionar que la demandante ha enderezado su acción en contra de Comercial T Ltda., Comercial Coty's S.A. e Inalen S.A., aduciendo que todas ellas conforman para efectos de la presente causa laboral un mismo empleador, al darse a su respecto las condiciones previstas en el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo. Por su parte, las dos primeras demandadas se allanaron a la declaración de unidad económica, mientras que tanto éstas como Inalen S.A. asegararon que no concurre tal unidad en relación con esta última empresa.

En primer término, conviene destacar que en autos se incorporó un contrato de trabajo de fecha 1 de noviembre de 2018 que corresponde a la demandante y que fue suscrito por Comercial T Ltda, al igual como ocurre con el anexo de fecha 6 de febrero de 2020, por lo que no existen dudas acerca de que tal demandada efectivamente era empleadora de la actora y por ende debe responder de las indemnizaciones y prestaciones antes tratadas.

De igual forma, existiendo un verdadero allanamiento de Comercial Coty's S.A. a la unidad económica invocada por la actora, también debe concluirse que dicha empresa era empleadora de la demandante y por ende debe responder solidariamente de los conceptos que serán ordenados pagar en esta sentencia, conforme a lo previsto en el inciso sexto del artículo 3 del Código del Trabajo.

Dicho lo anterior, toca ahora examinar si es posible concluir que Inalen S.A. forma parte de la antedicha unidad, formando parte de un único empleador con las otras dos demandadas.

En este sentido, conviene traer a colación el inciso cuarto del artículo 3 del código del ramo que establece que *“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.”:

De tal precepto, se puede advertir que un elemento central, que necesariamente debe concurrir para estar frente a una unidad económica, es la existencia de una dirección laboral común entre las diversas empresas en cuestión. Sin embargo, se debe tener presente que tal normativa tiene por propósito evitar la eventual elusión de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores como consecuencia de la disgregación de razones sociales o de empresas analizadas desde un punto de vista meramente formal. Surge aquí con toda nitidez los principios de primacía de la realidad y protector, propios del derecho laboral, pues más allá de lo que pueda ser la mera apariencia societaria o legal, es necesario abordar en los hechos qué empresa o empresas son las que realmente ejercieron la calidad de empleadora, en los términos que define el mismo artículo 3 del Código del Trabajo, en la letra a) de su inciso primero, esto es, como quien *“utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”*.

Es por ello que el propio inciso cuarto ha establecido ciertos elementos indiciarios, no copulativos ni taxativos, de la señalada dirección laboral común, cuya apreciación entregó al juez laboral, tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten las distintas empresas, o la existencia entre ellas de un controlador común. Asimismo, el inciso quinto del mismo artículo, dispone que *“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.”*. A contrario sensu, la propiedad de las empresas no es suficiente “por sí sola” para determinar la dirección laboral común, pero ella unida a otros antecedentes, sí puede constituir un elemento a considerar para tales efectos, lo que refuerza su carácter indiciario, al igual como ocurre con la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten las distintas empresas y la existencia entre ellas de un controlador común.

De esta suerte, una primera cuestión a considerar es que las tres demandadas se encuentran altamente interrelacionadas en cuanto a su propiedad, lo que queda claro no sólo porque la demandada Inalen S.A. jamás cuestionó dicha circunstancia, sino que además porque la prueba documental rendida es evidente en tal sentido. Así, la escritura de cesión de derechos de fecha 30 de diciembre de 2015, muestra que Inalen S.A. es dueña del 99,9947480373% de la propiedad de “Comercial T Limitada” (la empleadora directa de la trabajadora), mientras que Inversiones K Limitada es dueña del 0,0052519627% restante.



Asimismo, tal escritura establece que la administración y representación de la sociedad y el uso de la razón social de “Comercial T Limitada” corresponderá a Inalen S.A., nombrándose por último como representantes de dicha entidad a don Maurice Khamis Massú y a don Sebastián Khamis Jadue.

En este punto, es preciso revisar el informe de estilo preparado por la Dirección del Trabajo, que entre sus conclusiones refiere que *“Conforme a lo señalado por la representante de la empresa Inalen compró a Comercial T Limitada, la cual, a su vez, era dueña de la empresa Coty’s S.A.”*. Asimismo, indica que *“Comercial T Limitada y Coty’s S.A. están representadas por el Sr. Maurice Khamis”* y que *“En cuanto al representante legal y directivas de las empresas, se observan controladores comunes, tales como Maurice Khamis Massú y Sebastián Khamis Jadue.”*

En relación a los representantes legales de las empresas, las carpetas tributarias aportadas por éstas a propósito de la exhibición documental requerida por la parte demandante, arroja que tratándose de Comercial T Limitada, tal responsabilidad recae en los señores Maurice Khamis Massú y Sebastián Maurice Khamis Jadue. A su turno, la carpeta tributaria de Comercial Coty’s S.A. refiere que sus representantes legales son las mismas personas señaladas anteriormente, a quienes se debe adicionar el señor Alexander James Khamis. Por último, en lo que respecta a Inalen S.A., su carpeta tributaria indica como representantes legales de la empresa a los señores Maurice Khamis Massú (también representante de Comercial T Limitada), Alexander James Khamis (también representante de Comercial Coty’s S.A.) y a René Vuskovic Honorato.

Conforme se viene señalando, las tres demandadas están vinculadas no sólo en su propiedad, sino que también en las personas que ejercen el rol de controladores y que representan a las mismas.

Adicionalmente, el informe de la Dirección del Trabajo expresa que *“Tanto Comercial T Limitada, como Comercial Coty’s S.A. e Inalen S.A., coinciden respecto de las actividades económicas VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO (CAE 464100) y VENTA AL POR MENOR DE PRENDAS Y ACCESORIOS DE VESTIR EN COMERCIOS ESPE (CAE 477102).”*, por lo que existe una clara coincidencia además en los productos y servicios que explotan.

Por otra parte, las tres demandadas tienen un mismo domicilio social ubicado en Avenida Boulevard Aeropuerto Norte N°9641, comuna de Pudahuel, tal y como se colige del informe evacuado en autos por el Servicio de Impuestos Internos, a lo que cabe agregar que el inmueble es arrendado Comercial T Limitada, según se señala en el informe de la Dirección del Trabajo, de manera



que tal arrendamiento aprovecha no sólo a ella, sino que a las tres demandadas en su conjunto.

Como se puede apreciar, en autos concurre una multiplicidad de indicios que dan cuenta de la existencia de una dirección laboral común que lleva a considerar indefectiblemente a las tres demandadas en esta causa como un solo empleador.

Sin perjuicio de ello, cabe apuntar que la demandada Inalen S.A. enfatizó en sus observaciones a la prueba que el informe de la Dirección del Trabajo daba cuenta de manera clara que “...las áreas de Recursos Humanos, Contabilidad y Prevención de Riesgos funcionan de forma independiente respecto de cada una de las razones sociales demandadas, contando con distintos encargados para cada área.”, sin embargo, tal circunstancia, ante el cúmulo de antecedentes allegados al proceso, no es suficiente para descartar la unidad económica ya mencionada, pues para tales efectos, se debe analizar además de un modo específico cómo se desarrolló la relación laboral de la actora.

En tal sentido, las cuatro testigos de la actora fueron contestes en referir que sus funciones eran prestadas de manera indiferente para cada una de las tres demandadas, llegando a decir que “eran lo mismo”, pues si bien formalmente existían distintas marcas que pertenecían individualmente a estas empresas, en el “día a día”, sus servicios se desarrollaban respecto de todas esas marcas, sin distinción alguna. Tales asertos son creíbles para este juez, dado que no fueron objeto de alguna línea precisa de contraexamen que hubiese permitido afectar la fiabilidad de tal porción de información y porque además encuentran un correlato claro en el propio contrato de trabajo de la actora.

En efecto, el contrato de trabajo de la actora de 1 de noviembre de 2018, en su cláusula primera establece que “La trabajadora se obliga a desempeñar el cargo de **SUPERVISORA**, tanto para su empleador COMERCIAL T LTDA., así como también para las empresas INALEN S.A., Rut.: 96.876.690-2, ambas domiciliadas en Av. Boulevard Aeropuerto Norte N° 9641, comuna de Pudahuel, ciudad de Santiago, y COMERCIAL COTY’S S.A. Rut: 79.687.830-4, domiciliada en Av. Boulevard Aeropuerto Norte N° 9641, comuna de Pudahuel, ciudad de Santiago, prestando servicios a todas sus marcas comerciales y canales de distribución, actuales y futuros (...) comprometiéndose y obligándose la trabajadora a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su empleador para el desempeño de sus labores tanto para Inalen S.A. Limitada así como también para las empresas Comercial Coty’s y Comercial T Limitada”.

En razón de lo anterior, el propio contrato de trabajo de la actora es un indicio bastante claro de la dirección laboral común a que alude al artículo 3 del Código del Trabajo, pues no obstante que aparece formalmente contratada para



Comercial T Ltda, en los hechos, sus servicios eran prestados indistintamente para cada una de las tres demandadas y en favor de cualquiera de sus marcas, estando obligada a respetar las instrucciones que le diera su “empleador” para el desempeño de sus funciones respecto de cualquiera de esas tres empresas. Entonces la dirección común en el presente caso está incluso formalmente reconocida en el contrato de la demandante, desde que es claro que quien ejerce su jefatura en materia laboral, lo hace en beneficio de las tres empresas demandadas.

Por lo demás, las tres demandadas hacia terceros se hacen llamar como “Grupo Inalen”, perdiendo su individualidad propia, según consta claramente en las capturas de pantalla del sitio Web de las empresas demandadas que fue aportado en la prueba documental de la actora. Adicionalmente, se debe recordar que la actora ejercía un rol de supervisora de otras trabajadoras de la misma empresa y tal como se colige de las capturas de correo electrónico del documento 1.7. de su prueba documental, su dirección correspondía a maria.grandon@grupoinalen.com utilizando además el logro de “Grupo Inalen”. Todo lo anterior, refuerza que las tres demandadas estaban integradas en una misma unidad económica y constituyendo un mismo empleador.

En igual sentido, es preciso destacar aquí que analizando las carpetas tributarias incorporadas por cada una de las demandadas con motivo de la exhibición documental requerida por la demandante, se puede apreciar que no sólo existe coincidencia en algunos de sus representantes legales como fue apuntado antes, sino que además las tres empresas informaron ante el Servicio de Impuestos Internos como correo electrónico de contacto la dirección de “mario.soto@grupoinalen.cl”, lo que nuevamente lleva a considerar que las demandadas actúan como una misma unidad económica, bajo el nombre de Grupo Inalen, incluso en lo que atañe a cuestiones tributarias.

Adicionalmente, de los antecedentes del Centro de Conciliación y Mediación Metropolitana Poniente y del comparendo de conciliación que fueron aportados por la demandante se pueden extraer dos elementos que vienen a reforzar todo lo ya dicho. Primero, que el medio de comunicación con la demandada Comercial T Limitada (respecto de la cual jamás han existido dudas respecto de su calidad de empleadora), fue a través del correo electrónico “isolina.arenas@grupoinalen.com”, lo que nuevamente nos sitúa en el campo de la unidad económica ya analizada bajo el nombre de “Grupo Inalen”. Al mismo tiempo, otro hecho de la máxima relevancia es que compareció en representación de dicha empleadora Comercial T Limitada el señor René Vuskovic Honorato, quien al menos de acuerdo a las carpetas tributarias ya señaladas, sólo contaría con facultades de representación legal de Inalen S.A., por lo que parece claro que este también es un antecedente que permite fundar la unidad económica en



comento. Así, parece claro que existe una dirección laboral común, pues este Grupo Inalen al comparecer ante el llamado de la Inspección del Trabajo y en lo que atañe a una relación laboral de una trabajadora que formalmente pertenece a Comercial T Limitada, lo hace a través de una persona que representa legalmente a Inalen S.A.

De igual modo, vinculado con ello, la dirección común también puede ser fundada en el correo electrónico del numeral 1.8. remitido desde la dirección "anita.poveda@grupoinalen.com" que otra vez alude a la misma unidad económica de "Grupo Inalen" y que en este caso está referida a las metas de la actora respecto del mes de febrero de 2020, es decir, en un aspecto que claramente concierne a la dirección de su trabajo.

Por estos motivos se declarará que las tres demandadas conforman un solo empleador y son solidariamente responsables de los conceptos que se ordenarán pagar en esta sentencia en los términos previstos en los incisos cuarto y sexto del artículo 3 del Código del Trabajo.

11°) En cuanto a las alegaciones de inconstitucionalidad de las demandadas. En autos, las tres demandadas sostuvieron que la aplicación del artículo 3 del Código del Trabajo importaría para ellas un efecto de inconstitucionalidad. En el caso de la demandada Inalen S.A. sostuvo especialmente que tal efecto contrario a la Constitución se daría pues todos los trabajadores desvinculados de todas las empresas declaradas integrantes de la unidad económica, podrían exigir el pago de indemnizaciones por término de contrato a su parte, lo que afectaría sus derechos de propiedad y a ejercer su actividad empresarial, sometiéndola forzosamente a la realidad de funcionamiento y condiciones laborales de otras empresas.

Sobre el particular, conviene realizar algunas observaciones.

En primer término, este tribunal no puede dejar de aplicar una norma legal por un supuesto efecto contrario a la Constitución, pues en nuestro ordenamiento jurídico rige un modelo concentrado de control de constitucionalidad y que está radicado exclusivamente en el Tribunal Constitucional. En este sentido, es dable mencionar que el procedimiento de autos estuvo suspendido entre los días 17 de junio de 2021 y 8 de marzo de 2022, precisamente, por un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad que fue interpuesto por la demandada Inalen S.A. respecto de los incisos cuarto, sexto y octavo del artículo 3 del Código del Trabajo.

Si bien consta en el folio 149 de los antecedentes de la causa que tal requerimiento fue acogido, ello sólo fue de modo parcial, descartándose un eventual efecto inconstitucional de los incisos cuarto y sexto del precepto en



análisis (que es con arreglo a los cuales se ha determinado la responsabilidad solidaria de las tres demandadas por conformar un solo empleador), declarándose así inaplicable a la presente contienda únicamente el inciso octavo del artículo en cuestión, que dispone que *“Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Título IV del Libro IV de este Código.”*

Como se puede advertir, la normativa declarada inaplicable en la especie carece de todo interés para la resolución del asunto específico sometido al conocimiento del tribunal, pues éste no tiene vínculo alguno con las eventuales consecuencias del fallo en lo que atañe con el derecho colectivo del trabajo. Es por lo mismo, que este tribunal no puede en caso alguno extender el pronunciamiento hacia dichos aspectos, pues de hacerlo incurriría en un vicio de *extra petita*, de manera tal que la declaración de inaplicabilidad antes mencionada carece de un interés práctico en la resolución del presente caso, por lo que es innecesario realizar todo mayor comentario al efecto.

Por otro lado, la alegación de la pretendida inconstitucionalidad de los incisos cuarto y sexto, -ya descartada por el Tribunal Constitucional-, parte de la premisa fáctica que Inalen S.A. constituye una empresa ajena a la relación laboral que existió respecto de la demandante. Sin embargo, en los hechos tal consideración es errada, toda vez que se pudo comprobar que precisamente dicha empresa se beneficiaba de las labores prestadas por la trabajadora, bajo una dirección laboral que si bien formalmente estaba radicada en Comercial T Limitada, en la práctica correspondía a una dirección laboral común, tal y como se colige del propio contrato de trabajo de la demandante y del resto de los indicios ya analizados en esta sentencia y lo que se señalará también en la motivación siguiente.

De esta suerte, corresponde desestimar las referidas alegaciones sobre eventuales inconstitucionalidades.

12º) Análisis del resto de la prueba. El resto de la prueba rendida y no valorada expresamente hasta el momento en nada cambia lo ya analizado.



Tratándose de la prueba rendida por la demandada Comercial T Limitada, el finiquito de fecha 6 de abril de 2020, suscrito por la actora, con reserva de derechos, no aporta ninguna información diversa de los antecedentes hasta aquí ponderados. Luego, los antecedentes financieros y tributarios de los numerales 1.4., 1.5., 1.6., 1.7. y 1.8., tampoco pueden alterar lo razonado, pues como fuera dicho, por un lado, la situación económica de la empleadora no es idónea para fundar la causal de despido del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo; y, por otro, la existencia de información contable individual y diversa a la del resto de las demandadas, no es óbice para dar primacía en el presente caso a la realidad de la dirección laboral común que fue posible constatar. En igual sentido, que esta empresa cuente con antecedentes diversos a los de las demás demandadas en lo que atañe a materias tales como contrato colectivo, reglamento interno y comité paritario, en nada modifica lo ya razonado a propósito de la dirección laboral común que en los hechos había según pudo ser develado por la prueba antes ponderada. De esta forma, tales instrumentos no son más que la formalidad que en autos debe ceder ante la primacía de la realidad.

Respecto de la confesional prestada por la demandante, se debe advertir que en lo fundamental reafirmó su postura en relación a que las tres demandadas constituían una sola empleadora y que sus servicios eran prestados de manera indiferente en favor de todas ellas, por lo que sus dichos malamente podrían desdibujar la unidad económica de autos. Sin embargo, es necesario consignar que la absolvente incurrió en ciertas incongruencias e imprecisiones acerca de las fechas en que estuvo haciendo uso del feriado legal, cuándo debía volver a trabajar y la fecha en que los locales cerraron como consecuencia de la pandemia. Sin embargo, tales inconsistencias no tienen la entidad para modificar lo razonado a lo largo de esta sentencia, primero porque se estima que parecen naturales defectos de memoria por el paso del tiempo, considerando que desde el despido y el momento de su declaración había transcurrido más de dos años; y segundo porque en esta materia específica de la justificación del despido, se ha analizado directamente el contenido de la carta de desvinculación, lográndose concluir que incluso de ser efectivos los hechos allí señalados, éstos no logran justificar la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. En otras palabras, aun cuando la absolvente no haya podido señalar con certeza las fechas y contexto del funcionamiento o cierre de los locales, igualmente se puede señalar que aun cuando sea efectivo que la empleadora presentaba una situación financiera frágil, que la actora hizo uso de su feriado legal hasta el 23 de marzo de 2020, que los locales cerraron a contar del 19 de marzo de 2020 y que en menos de una semana, esto es, el 24 de marzo de 2020 la demandante fue despedida, tales circunstancias no permiten configurar la causal de término del contrato de trabajo invocada por la empleadora.



En cuanto a la prueba de Comercial Coty's S.A., al igual como fuera reseñado antes, el contrato colectivo, el balance general y los estados de resultado aportados y considerados de manera independiente a los de las demás demandadas, no son útiles para controvertir los indicios de unidad económica ya refrendados y menos todavía para lograr justificar el despido de la actora, según lo latamente analizado.

En relación a la prueba de la demandada Inalen S.A., la escritura sobre acta de junta general extraordinaria de accionistas de 23 de agosto de 2001, sólo muestra el cambio de razón social de la empresa, lo que nada aporta al objeto preciso del juicio. Por su parte, los denominados “ejemplos” de contratos de trabajo de los numerales 1.2. a 1.4., tampoco son útiles para desvirtuar la dirección laboral común que se tuvo por establecida. Así, la circunstancia que cada empresa presente formalmente trabajadores propios y con condiciones diversas en nada obsta a que las tres demandadas formen parte de una misma unidad económica, constituyendo en los hechos un mismo empleador respecto de la demandante, según se ha analizado.

Tal y como fue señalado antes a propósito de las otras demandadas, los documentos 1.5., 1.6., 1.7., 1.8., 1.9., 1.10., 1.13., 1.14., 1.15., 1.16., 1.17., 1.18. y 1.19. dan cuenta sólo de la existencia de antecedentes formalmente independientes de las otras empresas en temas tales como negociación colectiva, certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, reglamento interno, cumplimiento de exigencias de la mutualidad, antecedentes financieros y tributarios y aplicación de la normativa de la Ley 21.227. Sin embargo, más allá de la diversa identidad legal de las empresas y de la división de sus trabajadores, lo cierto es que en la especie se ha satisfecho un cúmulo de indicios de dirección laboral común que resulta innecesario reiterar y en virtud de los cuales los mencionados antecedentes formales necesariamente deben ceder ante las exigencias del principio de primacía de la realidad.

Por su parte, el documento 1.11. está referido a un contrato de arrendamiento, cuya utilidad para la presente causa es confusa, pues ni siquiera se tiene claridad a qué inmueble alude, sin poder ser vinculado por sí mismo con otras probanzas.

Otro tanto se puede decir respecto del acuerdo comercial entre Inalen S.A. y Textiles Panter SPA, pues no se puede colegir de éste ningún antecedente que permita desvirtuar las conclusiones expresadas a lo largo de este fallo. De hecho, las observaciones a la prueba de dicha demandada nada dijeron acerca de este acuerdo. Así, aun cuando se podría llegar a advertir que Inalen mantenía negociaciones con empresas diversas a las otras demandadas, ello en caso



alguno excluye la dirección laboral común ya establecida con Comercial T Limitada y Comercial Coty's S.A.

Por último las facturas electrónicas de los numerales 1.17. y 1.18. parecen dar cuenta de la utilización de sistemas informáticos por parte de esta empresa y que serían diferenciados de aquellos usados por las otras demandadas, lo que además sería consistente con lo informado por la Dirección del Trabajo, en cuanto Comercial T Limitada y Comercial Coty's S.A. utilizarían el mismo sistema de contabilidad y remuneraciones, sin mencionar en tal aspecto a Inalen S.A. Sin embargo, para estos efectos lo que se debía dilucidar es si existía una dirección laboral común que es aquello que ya se tuvo por establecido, por lo que tales sistemas informáticos diversos no son suficientes para alterar lo razonado.

Respecto de la prueba de la demandante y en cuanto a la exhibición documental, los antecedentes aportados por las demandadas tampoco permiten alterar las reflexiones ya expresadas y en tal sentido se desestimaré hacer efectivo el apercibimiento legal solicitado por la parte demandante, por carecer de todo objeto, pues los hechos de esta sentencia han sido así establecidos mediante la ponderación directa de los medios probatorios ya indicados. Lo mismo se puede decir de la falta de comparecencia de los representantes legales de las demandadas Comercial T Limitada y Comercial Coty's S.A., de manera que también se desestimaré hacer efectivo el correspondiente apercibimiento legal.

Por último, la absolución de posiciones de doña Yasna Cecilia Mora López, en representación de la demandada Inalen S.A. tampoco aportó información muy diversa de la ya consignada en el fallo, pues en general depuso en torno a la propiedad de las empresas demandadas, sobre su giro y domicilio. Finalmente, al preguntársele sobre la situación particular de la actora, dijo desconocer todo detalle, pues no maneja la información del área de recursos humanos de la empresa.

13°) Costas de la causa. Teniendo presente que las tres demandadas han resultado vencidas y considerando que la trabajadora se vio expuesta a un despido injustificado que la privó de acceder a las indemnizaciones que la ley le franquea, viéndose además obligada a recurrir ante este tribunal y enfrentar un procedimiento complejo y extenso, incluyendo los costos para contar con la debida defensa legal de sus intereses, es que dichas demandadas serán condenadas a pagar las costas de la causa.

Por lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 445 del Código del Trabajo y advirtiendo la complejidad de la causa y la alta carga argumentativa y probatoria a la que se vio enfrentada la defensa de la demandante, se regularán las costas personales en la suma de \$2.000.000, a la que las tres demandadas serán obligadas de manera solidaria y que equivale a menos de un 10% de los



montos a que serán condenadas por las acciones de autos; y sin que existan costas procesales que considerar.

Por estas razones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 63, 159, 162, 168, 172, 173, 425, 443, 445, 453, 454, 456, 457, 458, 459 y 462 del Código del Trabajo y en el artículo 1698 del Código Civil , **SE RESUELVE** que:

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.

Anótese, regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT O-183-2020

RUC 20- 4-0277757-6

Dictada por don **ERICK FABIÁN RÍOS LEIVA**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.



A contar del 03 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>