

Santiago, veintiséis de febrero de dos mil veintidós.

Considerando lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, y por cuanto esta Juez no se encontrará en funciones el día señalado en audiencia de juicio para la dictación de la sentencia en esta causa, para efectos de dar certeza a las partes respecto de los plazos para la interposición de los recursos procesales que procedan, éstas **se entenderán notificadas de la sentencia definitiva dictada igualmente con fecha 28 de febrero de 2022**, fecha indicada en audiencia de juicio.

#### **VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparecen 1) LUIS ALFREDO PAREDES MUÑOZ, Rut 17.005.208-0, domiciliado en Cabildo N° 187, La Pintana, 2) MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPULVEDA, Rut 15.508.277-1, domiciliado en Irarrázaval N° 0774, comuna de Puente Alto; y 3) DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN, Rut 17.783.577-3, domiciliado en Francisco Zelada N° 58, Dpto. 609, comuna de Estación Central. Interponen demanda conforme a las normas del procedimiento ordinario por declaración de unidad económica y/o único empleador, despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de 1) SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LTDA, Rut 86.020.300-6, representada legalmente por don RODRIGO EICHHOLZ CORREA, Rut 7.776.486-0; 2) SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD LIMITADA, Rut 87.747.300-7, representada legalmente por don RODRIGO EICHHOLZ CORREA, Rut 7.776.486-0; 3) TURISTOUR S.A, Rut 96.717.520-K, representada legalmente por don RODRIGO EICHHOLZ CORREA, Rut 7.776.486-0; 4) ADSMUNDO TURISMO LIMITADA, Rut 78.872.390-3,



representada legalmente por don LUIS FELIPE CAMPERO QUIROGA, Rut 7.624.395-6; 5) SOCIEDAD AGRICOLA RIGI LIMITADA (FUNDO RIGI), Rut 76.062.270-2, representada legalmente por don JUAN CARCAMO ASECIO, Rut 8.300.708-7; 6) TURISMO PEULLA LTDA, Rut 77.999.770-7, representada legalmente por don JUAN CARCAMO ASECIO, Rut 8.300.708-7; y 7) NAVIERA ISLA MARGARITA LTDA, Rut 78.094.700-4, representada legalmente por don JUAN CARCAMO ASECIO, Rut 8.300.708-7, todos domiciliados en Avda. El Golf N° 99, PISO 5, comuna de Las Condes, a fin de que se declare la unidad económica o único empleador de todas o algunas de las demandadas, según el mérito del proceso, se declare el despido injustificado y se le condene al pago de las prestaciones e indemnizaciones que indica, con expresa condenación en costas, en consideración a la exposición circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho que expone.

#### Preámbulo de la declaración de unidad económica.

Señalan que las empresas demandadas, forman un holding empresarial dedicado al turismo. Inicialmente la empresa fue fundada en 1913, según se publicita en la página web: <https://www.empresasandinadelsud.cl/inicio.html> por don Ricardo Roth, hijo del paleontólogo suizo, Santiago Roth, apasionado por la belleza de la zona trae a los primeros turistas a lo que hoy se denomina Cruce Andino, destino turístico que permite recorrer desde Puerto Varas a Bariloche, navegando a través de hermosos lagos y parajes. Andina del Sud se convierte así, en la primera empresa de turismo en Chile. Durante el transcurso de los años, la empresa fue creciendo, ofreciendo mayores servicios y especializando cada área del negocio en una empresa distinta.



Todas las demandadas presentan un giro relacionado con el turismo y entre ellas se reparten cada etapa del paquete turístico que entre todas ofrecen y venden. La venta de los servicios está encabezada por las empresas TURISTOUR, AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD Y ADSMUNDO. Una vez vendido el paquete turístico, por vía terrestre, son ejecutados por la empresa de TRANSPORTES ANDINA DEL SUD, publicitando en su página web las empresas TurisTour, Andina del Sud, AdsMundo. Por otra parte, cuando el paquete turístico requiere la navegación en los lagos de la zona sur del país, estos eran ejecutados por la NAVIERA ISLA MARGARITA, la cual dejaba a los pasajeros en villa Peulla, quienes eran tomados por TURISMO PEULLA, ejecutando los itinerarios en las dependencias del Fundo Rigi.

En términos prácticos, todas las empresas que participan en este servicio, tiene los mismo dueños o accionistas, representantes legales, domicilio y jefaturas comunes, pertenecientes al Grupo Andina del Sud, utilizan los mismos formatos de contrato de trabajo, presentan a sus trabajadores las mismas liquidaciones de remuneraciones, firmadas por la misma persona, prestan sus servicios en las mismas dependencias, están sujetas a la subordinación de la jefatura, utilizan los mismos correos electrónicos y los servicios para los cuales fueron contratados se debían prestar para todas las demandadas.

El grupo andina del Sud, se fundó en el año 1913, por Ricardo Roth. En el año 1915, con la finalidad de modernizar el Cruce Andino, la empresa adquiere los primeros vehículos modernos, los cuales tenían como finalidad transportar a los turistas desde Peulla a Casa Pangué, en un recorrido de aproximadamente 17 Km.



En el año 1947, con el fallecimiento del fundador, asume la dirección de la empresa su hijo, Walter Roth, incorporándose así la segunda generación a Empresas Andina del Sud.

Desde la administración de Walter Roth, la empresa comienza un proceso de expansión de servicios y regiones, inaugurando entre los años 1950 y 1955 las oficinas regionales de Puerto Montt y Puerto Varas. Entre los años 1975 y 1978, Andina del Sud, continuando con su expansión a nivel nacional, extiende sus oficinas a la capital, iniciando la operación y servicios de su empresa de Transporte de turismo, TurisTour y Agencia de Viajes Andina del Sud.

Entre los años 1980 y 1982, las empresas Andina del Sud diversifican sus negocios, creando las divisiones de operadores mayoristas en el área de Turismo Receptivo y Nacional, así como también en el segmento de viajes de estudios.

En el año 1986, tras la muerte de Walter Roth, se crea el consejo de administración de las empresas, esta iniciativa es impulsada por Rudi Roth Grob, quien asume como Gerente General, tras la muerte de su padre Walter Roth, hijo de Ricardo Roth, otro fundador de Empresas Andina del Sud.

En el año 1996, Andina del Sud amplió la diversificación y cobertura de sus áreas de negocios dentro del Turismo Chileno, creando la división ADSMUNDO EMISIVO, para proveer a las Agencias de Viajes en Chile de productos y servicios turísticos en el exterior.

En el año 1999, se inaugura las nuevas oficinas en el barrio El Golf en Santiago, adquiriendo cerca de 2.000 m<sup>2</sup> de oficinas. En estas



dependencias funcionan las distintas unidades de negocio y administración central.

Entre el año 200 y 2004, para reforzar su estructura organizacional, se crean las Gerencias de Recursos Humanos y Tecnología. Este hito le permitirá hacer frente con mayor capacidad a los nuevos requerimientos de gestión, tanto de la empresa como de la industria del turismo. Así la empresa, junto a Administración y Finanzas, dispone ahora de tres áreas claves de soporte corporativo para las diferentes áreas de negocio.

Entre el año 2005 a 2008, Andina del Sud inicia un nuevo ciclo con un fuerte crecimiento y expansión, adquieren nuevas empresas, se establecen alianzas internacionales y se inauguran nuevas oficinas y operaciones en diferentes regiones del país. Los hitos más significativos son: Inicia sus operaciones en San Pedro de Atacama, fortaleciendo su presencia regional con oficinas propias y una oferta variada de excursiones. Se adquiere en este periodo Fundo Rigi en Peulla Región de Los Lagos, lo que le permite fortalecer sus productos regionales, particularmente de Ecoturismo. TurisTour inaugura modernas oficinas en el Parque Industrial Enea, Pudahuel, acondicionadas con talleres especializados para la mantención de la flota y áreas de control de gestión operacional, lo que permitirá reforzar los servicios de transporte de turismo y operación regional, con altos estándares de seguridad y calidad en los servicios. Andina del Sud amplía su División Receptiva, adquiriendo la Empresa Sportstour, operador especializado en el segmento de lujo.

En este periodo también y con el propósito de fomentar el turismo social, tal como fue en sus orígenes con Ferrotur a comienzo de los años 70, Andina del Sud se adjudica el programa de viajes de estudios



organizados por Sernatur, dirigidos a estudiantes de colegios municipalizados, permitiendo fortalecer en los jóvenes la adquisición de experiencias en aspectos económicos, sociales, culturales y cívicos de la vida de la región que visitan, favoreciendo de esta manera una formación integral.

A finales del 2018 el grupo de Empresas Andina del Sud adquiere el 50% de la participación de los hoteles Peulla y Natura Patagonia, ambos situados en Villa Peulla. Con esto, se crea la oportunidad de potenciar fuertemente el destino, naciendo la marca y el proyecto Villa Peulla. Se elabora un plan maestro con el fin de transformar a Villa Peulla en uno de los principales destinos turísticos de Chile y el mundo en su categoría, mostrando a los visitantes sus imponentes atractivos naturales a través de una gran variedad de actividades outdoor para todo tipo de público.

El proyecto comprende hotelería, gastronomía y eco-turismo de calidad en constante mejora, atendiendo las cambiantes expectativas de experiencia del turista mundial.

Como también velar por el turismo de naturaleza y lo que comprende en cuanto a la conservación de los distintos ecosistemas y su biodiversidad”.

Andina del Sud, en su página web: <https://www.empresasandinadelsud.cl/historia.html>, expone su historia, logros y crecimiento, pero también muestra que todas las empresas demandadas cumplen un rol específico dentro del servicios turístico que venden (necesaria complementariedad de los servicio), muestran también que su estructura corporativa y administrativa es única al igual que su



domicilio, todos hechos que demuestran que las demandadas funcionan como único empleador.

Antecedentes de la unidad económica de las demandadas.

SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LTDA, es una empresa del holding denominado Empresas Andina del Sud, del giro transporte urbano y suburbano de pasajeros vía locomoción colectiva, representada legalmente de conformidad a lo establecido en el artículo 4° Código del Trabajo por don RODRIGO EICHHOLZ CORREA, C.I. 7.776.486 - 0 y por don FELIPE CAMPERO QUIROGA, C.I. 7.624.395-6 domiciliada en Avda. El Golf N° 99, PISO 5, Las Condes, quien formalmente fue el empleador de Luis Paredes. En su página web: <https://transportesandinadelsud.cl/>, figura con publicidad de la empresa TurisTour, quien también forma parte del Holding mencionado.

Transportes Andina del Sud, se dedica al transporte de los pasajes por vía terrestre los servicios de transfer desde los aeropuerto de Calama a San Pedro de Atacama y Santiago a Aeropuerto internacional, todos servicios ofrecido y vendidos por TurisTour. Además, transporta a los pasajeros de los servicios de tour o giras de estudios nacionales publicitados y vendidos por la agencia de Viajes Andina del Sud, sobre esta última empresa transportes andina del Sud se refiere en su página web en los siguientes términos: “Líderes en viajes corporativos, vacacionales y viajes de estudio, siendo su área de turismo joven, la principal agencia en giras de estudio de colegios del país.”

SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD LIMITADA, es una sociedad del giro actividades de agencias de viajes, representada legalmente por MAURICIO BERNABO CISTERNAS, C.I. 9.359.675-7,



domiciliada en Avda. El Golf N° 99, Piso 5, Las Condes. Esta empresa es la encargada de vender los viajes o giras de estudios cuyo transportista terrestre es la empresa es Transportes Andina del Sud, en su página web: <https://www.andinadelsud.com/>. ofrece viajes a distintos lugares turísticos del mundo, también, en el mismo sitio web al exponer “quiénes somos”, re direcciona a la página web del holding Empresas Andinas del Sud, en donde expone la historia desde sus inicios en 1913, su desarrollo y expone las empresas que forman parte del holding. Esta sociedad también ofrece tour denominados “navegables” que consta de una travesía que navega la Cordillera de los Andes a través de 3 lagos conectados por 4 tramos terrestres, que va desde Puerto Varas en Chile a San Carlos de Bariloche en Argentina. Un viaje que se realiza todos los días del año revelando paisajes cordilleranos con una belleza que atraviesa el sector más colorido de la Patagonia, requiriendo un día para llegar a Argentina, con opción de realizarlo en dos días o más alojando en medio del trayecto (Peulla y/o en Puerto Blest). El tour es ofrecido por TurisTour y por Andina del Sud en sus página web, manteniendo un enlace a la empresa Crucero Andino, quien es la encarga de ejecutar el tour en aquellos tramos que son navegables.

En este punto es necesario señalar que en el año 2017-2018, Agencia de Viajes Andina del Sud, inicio un litigio de revocación de dominio en el Centro de Resolución de Controversias de NIC Chile, alegando la preferencia que tenía sobre el NIC “cruce.cl, en su reclamación esta empresa alega lo siguiente: “Indica que su mandante fue fundada en 1913, constituyéndose en la actualidad como un actor relevante en la industria del turismo.

Señala que uno de los servicios que ofrece se identifica con la marca CRUCE ANDINO, el que corresponde al servicio de navegación por la ruta





identificada como CRUCE ANDINO, que conecta Puerto Varas, en Chile, y San Carlos de Bariloche, en Argentina, a través de dos parques nacionales, Vicente Pérez Rosales, en Chile, y Nahuel Huapi, en Argentina.

A continuación se refiere en detalle a sus marcas para expresiones que contienen la palabra CRUCE, registradas estas en las clases 35, 39, 41 y 43. Además hace presente que es titular de los dominios cruceandino.com y crucedelagos.com.

Estima que el dominio disputado en autos no es distintivo respecto de los dominios de su mandante, sino que por el contrario inducirá a error y confusión a los usuarios de internet y a los consumidores en general.

Considera que el signo CRUCE identifica a su mandante dentro de nuestro país y que este goza de tradición, fama y notoriedad. Indica que existe un uso efectivo de la palabra CRUCE en la red internet por parte de su mandante.

A este respecto se refiere a los contenidos de los dominios empresasandinadelsud.cl, cruceandino.com y crucedelagos.com y a la cuenta de su representado en la red social Facebook.”

TURISTOUR S.A, es una sociedad del giro actividades de hoteles y residencia para estudiantes y trabajadores, representada legalmente por don RODRIGO EICHHOLZ CORREA, C.I. 7.776.4860, ambos domiciliados en Avda. El Golf N° 99, PISO 5, Las Condes. Esta empresa se dedica a la venta de tours en San Pedro de Atacama, Santiago y alrededores, Puerto Varas y Alrededores, todos los cuales son realizados por Transportes Andina del Sud. También TurisTour, ofrece paquetes turísticos que consta de navegación del Lago de Todos los Santos, Crucero Andino, Villa Puella,



Etc... tours que se materializan por la empresa Naviera Isla Margarita Spa cuando requiere navegación en los lagos.

NAVIERA ISLA MARGARITA LTDA, es una sociedad naviera que administra las naves CATAMARAN LAGOS ANDINOS, MN Peulla, MN Don Ricardo, todos con un mismo y único fin, cual es, facilitar el acceso y traslados de pasajes a visitas guiadas de turistas nacionales e internacionales por personal de empresas Andina del Sud a Villa Peulla [www.villapeulla.cl](http://www.villapeulla.cl) y/o FUNDO RIGI a realizar las más diversas actividades de Agroturismo y Excursión (Cabalgatas, Safari Fotográfico, Granja, 4x4 con Navegación Laguna El Encanto, etc..) nuevamente estos paquetes turísticos son publicitados y vendidos por la misma empresa TurisTour desde su página web: <https://www.turistour.cl/turistour/ES/cruceandino/cruceandino> y por la agencia de viajes Andina del Sud.

TURISMO PEULLA LTDA, es una empresa del grupo Andina del Sud, cuya página web: <https://www.villapeulla.com/index.html> muestra, en la parte inferior, link “gobierno corporativo” una serie de documentos (políticas corporativas, código de ética de la empresa, todos de la empresa Andina del Sud) lo que demuestra que se encuentran sujetas a la misma administración, funcionan en el mismo domicilio Avda. el Golf 99, Piso 5, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana e incluso el correo de contacto es [hola@turistour.cl](mailto:hola@turistour.cl)

Esta empresa es la encargada de ejecutar aquella parte del tour una vez que los pasajeros llegan a Villa Peulla, ofreciendo Cabalgatas, Safari Fotográfico, Granja, 4x4 con Navegación Laguna El Encanto, gastronomía, alojamiento en su hotel, etc., en el Fundo Rigi, cuya propiedad es de Sociedad Agrícola Rigi Ltda.



SOCIEDAD AGRICOLA RIGI LIMITADA (FUNDO RIGI), es una empresa del grupo Andina del sud que se encarga de un predio agrícola de 500 hectáreas ubicado en el sector de Peulla, en la comuna de Puerto Varas. Dicho predio, denominado como FUNDO RIGI se explota con fines comerciales y ganaderos, no obstante ello, fue el AGROTURISMO su principal rubro, ya que dentro de la propiedad de FUNDO RIGI se ha desarrollado, promocionado y explotado comercialmente por parte de EMPRESAS ANDINA DEL SUD y bajo diversos nombres de fantasía, como ser: AGROTURISMOPEULLA, AGROPARQUE RIGI y/o VILLA PEULLA, (diversos circuitos y atractivos turísticos como Cabalgatas, Excursiones 4x4, Navegación de Laguna El Encanto, Caminatas, Tour Fotográficos, Kayak, Treking, Floting, Camping, paseos en helicópteros, etc.)

ADSMUNDO TURISMO LIMITADA: es una empresa del grupo Andina del Sud, cuyo domicilio es Avda. el Golf 99, Piso 5, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, representada legalmente por don RODRIGO EICHHOLZ CORREA, C.I. 7.776.486-0, empresa que se encarga del "turismo receptivo" ofreciendo paquetes turísticos a distintos lugares de Chile, en la zona Norte, ofrece tours en San Pedro de Atacama, en la zona central ofrecen Tours a viñas del valle central y valle de Casablanca, cerro la Campana, Tours de compras, y tours en las ciudades de Viña del Mar y Valparaíso, todos ejecutados por Transportes Andina del Sud, en la zona Sur, por su parte ofrecen los paquetes turísticos navegables, servicios que son ejecutados por Naviera Isla Margarita y tours en Villa Peulla, que son ejecutados por Turismo Peulla en dependencias del fundo Rigi. Esta empresa fue empleador de los demandantes Manuel Sepúlveda y Dionicia Llauen.

De la relación laboral. Sus circunstancias y del despido.



MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPÚLVEDA: Con fecha 19 de octubre de 2017, comenzó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, para su ex-empleador ADSMUNDO TURISMO LIMITADA, Rut 78.872.390-3, representada legalmente por LUIS FELIPE CAMPERO QUIROGA, Rut 7.624.395-6, ya individualizada, mediante la suscripción del contrato de trabajo respectivo.

DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN: Con fecha 10 de octubre de 2017, comenzó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, para su ex-empleador ADSMUNDO TURISMO LIMITADA, ya individualizada, mediante la suscripción del contrato de trabajo respectivo.

Naturaleza de los servicios prestados:

MANUEL SEPÚLVEDA SEPULVEDA: Según lo expresado en el contrato de trabajo suscrito con la demandada, su función era desempeñar el cargo de Analista de Tesorería en el departamento de finanzas de la empresa AdsMundo Turismo y también para todas las empresas del grupo Andina del Sud, estas funciones eran desempeñadas en las oficinas centrales de las demandadas ubicadas en Av. El Golf 99, Las Condes, Santiago.

DIONICIA LLAULEN COÑOPAN: Según lo expresado en el contrato de trabajo suscrito con la demandada, su función era desempeñar el cargo de Analista Contable de la empresa AdsMundo Turismo y también para todas las empresas del grupo Andina del Sud, estas funciones eran desempeñadas en las oficinas centrales de las demandadas ubicadas en Av. El Golf 99, Las Condes, Santiago.



Su jornada de trabajo era de 45 hrs, distribuidas de lunes a viernes entre 08:30 y 18:30 o de lunes a viernes entre las 09:00 a 19:00, en cualquiera de los casos contaban con 1 hora de colación no imputable a la jornada de trabajo. Por otra parte, el contrato era de carácter indefinido.

Remuneración para efectos del Art. 172 del Código del Trabajo:

MANUEL SEÚLVEDA SEPULVEDA: Según la liquidación del mes de marzo de 2020, último mes efectivamente trabajado, su remuneración asciende a \$1.001.365, monto que estaba compuesto por \$874.500, por sueldo base y \$126.865, por gratificación mensual.

DIONICIA LLAULEN COÑOPAN: Según la liquidación del mes de marzo de 2020, último mes efectivamente trabajado, su remuneración asciende a \$1.236.202, monto que estaba compuesto por \$1.109.337, por sueldo base y \$126.865, por gratificación mensual.

Situación laboral entre el 22 de abril de 2020 al 01 de noviembre de 2020 de los demandantes: Con fecha 20 de abril de 2020, su empleador propuso a todos los trabajadores de las demandadas (aprox. 220), suspender la relación laboral en virtud de la Ley N° 21.227, desde el 22 de abril al 31 de mayo de 2020.

Posteriormente, se propuso mantener la suspensión del contrato de trabajo entre el 01 de junio al 30 de septiembre de 2020, esta propuesta se materializó mediante el envío de correo electrónicos a todos los trabajadores de las demandas, por el cual cada trabajador podía aceptar o rechazar la propuesta realizada, la aceptación podía realizar mediante la firma del anexo de contrato enviado en el correo o respondiendo el correo señalando “He leído y estoy de acuerdo con el anexo”, cuestión que todos los demandantes hicieron.



El 16 de septiembre de 2020, nuevamente, junto con la totalidad de los trabajadores de las demandadas, recibieron otro correo electrónico de doña Olga Bustamante, encargada de relaciones laborales y bienestar, ofreciéndoles prorrogar la suspensión del contrato de trabajo desde el 01 de octubre de 2020 por un mes, es decir, hasta el 01 de noviembre de 2020, y renovándose la suspensión por iguales periodos de forma automática, solicitando, en caso de no poder firmar el anexo de suspensión adjunto en el correo, responder “he leído y estoy de acuerdo con el anexo”, cuestión que realizamos en la forma indicada.

Del despido y sus circunstancias.

Con fecha 22 de octubre de 2020, mientras se encontraba suspendida la relación laboral en virtud de la Ley 21.227, recibieron correo electrónico de recursos humanos de la empresa que les informaba que se vieron forzado a poner término al contrato de trabajo desde ese día y que se envió carta de termino de contrato por carta certificada a sus domicilios, el correo dice lo siguiente:

*“Estimado (nombre del trabajador):*

*Junto con saludar, nos dirigimos a Usted con profundo pesar, para comunicarle que lamentablemente, nos vemos forzados a poner término a su contrato de trabajo en el día de hoy, para lo cual le estamos enviando carta certificada a su respectivo domicilio, además de adjuntarla a este correo.*

*Sin perjuicio de lo que en la carta se señala, creemos necesario recalcar que la compañía ha buscado permanentemente fórmulas que permitan no afectar a los trabajadores, sin embargo, en esta oportunidad nos ha sido imposible resistir esta situación.*



*Somos una empresa familiar, con más de 100 años de trayectoria y juntos hemos construido vínculos durante muchos años con nuestros colaboradores y nos duele de sobremanera este complejo escenario, que jamás hubiésemos querido enfrentar.*

*Esperamos a través de su jefatura y del área de Recursos Humanos, poder acordar instancias de comunicación que nos permitan seguir en contacto, para conocer sus inquietudes y evaluar alternativas para esta difícil situación”.*

La carta enviada a sus domicilios, al igual que las enviadas a todos sus compañeros de trabajo, expone lo siguiente:

*“Santiago, 21 de octubre de 2020 Ref.: Comunica Término de Contrato de Trabajo.*

*De nuestra consideración:*

*Por medio de la presente, informamos a Ud. que a partir de esta fecha, ADSTMUNDO TURISMO SPA ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, por concurrencia de la causal contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es "Caso fortuito o fuerza mayor”.*

*La causal invocada se funda, conforme lo dispone la norma antes citada, en una serie de hechos imprevistos e imposibles de resistir, que tanto el país como la empresa han sufrido, y muy probablemente, continuarán sufriendo, producto de la situación social y política en que nos encontramos.*

*Conocido es para usted que el Turismo y viajes en general son una industria que se nutre del flujo de personas, nacionales y extranjeras, que visitan distintos lugares de nuestro país, con el fin de conocerlos y*



*recorrerlos. ADSMUNDO TURISMO SPA se dedica desde hace largos años a dicha industria.*

*Pues bien, desde el 18 de octubre de 2019, el país se encuentra atravesando por una serie de hechos de violencia que han afectado profundamente la institucionalidad y el orden que durante años ha mantenido a Chile como un destino seguro y tranquilo para los turistas y viajeros.*

*De hecho, en diciembre de 2019 el número de pernoctaciones en establecimientos de alojamiento turístico del país se contrajo 11,9%, según reveló el Instituto Nacional de Estadísticas.*

*La inseguridad en las principales ciudades del país durante todo el período de manifestaciones impidió al sector operar con normalidad, afectando gravemente sus ventas, que en octubre arrojaron la caída más grande en 28 años, según confirmara la Cámara Nacional de Comercio.*

*El estallido social gatilló una baja en el turismo y viajes, tanto internacionales y nacionales, provocada por la inseguridad y violencia que se vivía en distintas regiones del país. En las principales ciudades del país, donde se registraron los mayores hechos de violencia, se vio una disminución en la llegada de turistas extranjeros que en noviembre de 2019 alcanzó el*

*Adicionalmente, las situaciones relatadas, también significaron una importante baja en la compra de paquetes turísticos y viajes desde Chile al extranjero, los cuales no se prevé aumenten, dada la precarización de la economía en general.*





*Si bien hubo una suspensión parcial de los hechos de violencia desde el mes de marzo de 2020, que nos hizo pensar en un futuro de recuperación, se produjo un rebrote a partir de octubre de 2020, reactivándose los desmanes con gran violencia y descontrol.*

*La última gran demostración de violencia ocurrió con fecha 18 de octubre pasado, en que se volvieron a quemar importantes edificios patrimoniales, saquearon locales comerciales y se infundió temor a la población por medio de hechos de violencia que, según las autoridades, alcanzaron la cantidad de 107 hechos graves y más de 580 detenidos en un solo día.*

*Los hechos de violencia a los que ha estado siendo sometido el país, y que todo indica, continuarán ocurriendo, han llevado a que muchos países, a través de medios oficiales y sus embajadas, recomienden a sus nacionales no visitar Chile e incluso hablan de no poder descartar actos terroristas en Chile, con las importantes consecuencias reputacionales y económicas que esto tiene para el rubro y específicamente para nuestra empresa. Estas recomendaciones, que se reactivan en octubre de 2020, afectarán el turismo en lo inmediato y también en las proyecciones para 2021.*

*Hemos sufrido una serie de cancelaciones de viajes, reservas y servicios turísticos producto del denominado “Estallido Social”, lo que se suma a comunicaciones escritas, telefónicas, personales y telemáticas con distintos clientes y proveedores, que han expresado su preocupación respecto a estos hechos, indicando que, evidentemente, se van a ver perjudicados los servicios que habitualmente eran contratados con la empresa.*



*Lamentablemente, como usted podrá apreciar, nos encontramos ante una situación completamente ajena a la voluntad de la empresa, que nos hace imposible continuar con el volumen de trabajadores y servicios que históricamente hemos tenido, puesto que, los hechos de violencia iniciados hace más de un año volvieron a incrementarse fuertemente en las últimas semanas y, sobre todo, en los últimos días*

*Todo este escenario obliga a la empresa a adoptar medidas para compatibilizar su realidad interna con la caída del turismo producto del desgaste reputacional del país, motivo por el cual se hace indispensable reducir la dotación general de trabajadores, viéndonos en la obligación de suprimir su puesto de trabajo y poner término al contrato que nos une. Le hacemos presente que los criterios utilizados para definir los puestos a suprimir dicen relación con parámetros objetivos de eficiencia y plurifuncionalidad. Así, sus funciones serán absorbidas por los trabajadores que se mantengan en la empresa, sin que existan reemplazos ni nuevas contrataciones.*

*Es justo hacer presente, la enorme y profunda amargura que sentimos al momento de comunicarle esta situación, puesto que, como sabe, la empresa, a lo largo de su historia, ha cumplido siempre con sus compromisos, especialmente con sus trabajadores. Sin embargo, ésta es una situación absolutamente ajena a nuestra posibilidad de reacción, una situación límite, imposible de prever y resistir y que nos ha puesto en una posición donde no existe más alternativa que terminar el contrato de trabajo por la causal de “Caso Fortuito o Fuerza Mayor”.*

*Finalmente, queremos agradecer su compromiso permanente con la empresa y todas las labores prestadas a lo largo del tiempo en que trabajó*



*con nosotros. Por otra parte, debemos consignar que en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 162 del Código del Trabajo, nos permitimos informar a Ud. que el estado de las cotizaciones previsionales devengadas durante la prestación de sus servicios se encuentran al día, esto es, pagadas en forma oportuna, lo que se acredita con los certificados que se adjuntan a esta comunicación”.*

Destacan que al momento de efectuarse el despido por la causal señaladas en el art. 159 N° 6 del Código del Ramo, la relación laboral se encontraba suspendida, en virtud de la Ley N° 21.227, pero aun así fueron despedidos por una causal que la misma Ley impide aplicar, razón por la cual solicitan que el despido sea declarado injustificado.

Previas consideraciones de derecho que se dan por reproducidas, conforme a los hechos descritos y al derecho expuesto, señalan las siguientes peticiones concretas, que se someten a decisión del tribunal, solicitando desde ya que en la sentencia definitiva se declare y se condene expresamente que:

1. Que el despido por la causal establecida en el art. 159 N° 6 del Código del Trabajo, es injustificado, por encontrarnos con la relación laboral suspendida en virtud de la Ley N° 21.227 y, además, por que dicha causal perdió oportunidad para ser invocada.

2. Se declare que las empresas demandadas, y eventualmente sus futuras filiales, constituyen para efectos laborales y previsionales un único empleador, de conformidad lo preceptuado por el Art. 3 del Código del Trabajo.



3. Que las demandadas son solidariamente responsables del pago de las indemnizaciones y prestaciones ocasionadas a causa del término de la relación laboral y remuneraciones adeudas.

4. Que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones por aviso previo según el siguiente detalle: MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPULVEDA: \$1.001.365.- DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN: \$1.236.202.-

5. Que, las demandadas deberán pagar por indemnización por años de servicios, los siguientes montos: MANUEL A, SEPÚLVEDA SEPULVEDA (3 años de servicios): \$3.004.095.- DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN (3 años de servicios): \$3.708.606.-

6. Que, las demandadas deberán pagar por concepto de incremento legal del 50% de la indemnización por años de servicio, los siguientes montos: MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPULVEDA: \$1.502.048.- DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN: \$1.854.303.-

7. Que, las demandadas deberán pagar por concepto de remuneraciones adeudadas de los meses de marzo y abril de 2020, los siguiente montos: MANUEL ALEJRANDRO SEÚLVEDA SEPULVEDA: \$165.636.- DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN: \$231.411.-

8. Que, las demandadas deberán pagar por concepto de feriado legal y proporcional adeudados, los siguientes montos: MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPULVEDA (26 días hábiles): \$867.859.- DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN (22 días hábiles): \$906.548.-

9. Todo con expresa y ejemplificadora condena en costas.



Por tanto, en mérito de lo expuesto y antecedentes que se acompañan, y lo preceptuado en los artículos 3, 159 N°6, 162, 168, 173, 309, 423, 446, 454 y 507 del Código del Trabajo, de la Ley N° 21.227, y demás normas legales pertinentes, solicitan tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario de aplicación general por declaración de unidad económica y/o único empleador, despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de 1) SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LTDA, 2) SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD LIMITADA, 3) TURISTOUR S.A, 4) ADSMUNDO TURISMO LIMITADA, 5) SOCIEDAD AGRICOLA RIGI LIMITADA (FUNDO RIGI), 6) TURISMO PEULLA LTDA, y 7) NAVIERA ISLA MARGARITA LTDA, todos ya individualizados, y se resuelva que el despido del que fueron objeto es injustificado, y que las demandadas son solidariamente responsables y constituyen una unidad económica para efectos de dar cumplimiento a las indemnizaciones legales a causa del término de la relación laboral, y en definitiva se condene a los demandados al pago de las siguientes prestaciones o aquellas que se estime correspondan conforme al mérito del proceso.

**SEGUNDO:** Que, comparece CATALINA MELGAREJO ESPINA, C.I. 18.395.507-1, abogada, en representación de SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUR, del giro de prestación de servicios, domiciliados para estos efectos en Vitacura 2939 piso 12, Las condes, Santiago, opone excepción y contesta la demanda de autos, solicitando el rechazo de la misma, por no ser efectivos los hechos en que se funda, según expone.

Opone excepción de falta de legitimidad pasiva respecto de los actores MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPÚLVEDA y DIONICIA



DEL CARMEN LLAULÉN. COÑOPAN. De conformidad a los antecedentes de hecho y argumentos de derecho que expone.

La presente excepción de falta de legitimación pasiva procede, toda vez que su representada carece de cualquier tipo de relación con el actor, no existiendo en autos antecedente alguno que lo acredite.

Si el que solicita la protección jurídica no tiene legitimación (activa), o se deduce la acción en contra de un sujeto sin legitimación (pasiva), esa petición de tutela jurisdiccional no puede prosperar al faltar, como se ha dicho, un presupuesto de la acción.

Su representada carece de legitimación pasiva y, en consecuencia, la demanda interpuesta en su contra no puede prosperar, al no detentar su representada la calidad de empresa principal, como infundadamente sostiene el demandante. No existe registro alguno del actor referido respecto de su representada.

No puede su representado ser condenado en forma solidaria ni subsidiaria, ni directa en estos autos, respecto del trabajador, pues no tiene responsabilidad alguna en las obligaciones laborales y previsionales que pudieron generarse en una relación laboral de la cual es completamente ajena, siendo absolutamente falso que sea parte de algún tipo de unidad empresarial o económica.

En consecuencia, la demanda interpuesta en contra de su representado carece de legitimidad pasiva de la acción, ya que no tiene relación alguna con el actor, ni directa ni indirectamente, por lo que no se le aplican los estatutos laborales ni de seguridad social.



La legitimidad pasiva es un elemento o requisito esencial para que una acción judicial sea acogida y consiste en que el demandado ocupe una determinada posición jurídicamente calificada respecto del interés o derecho objeto del conflicto.

Luego, no existiendo vinculación alguna, ni con el actor ni con las restantes sociedades (a excepción de lo referido, sin repercusión laboral), carece de tal posición, carece de legitimidad pasiva, no forma parte del presente litigio y así solicita se declare.

Contestación o límite del debate.

A fin de delimitar el ámbito de la discusión, precisa que la presente demanda pretende la declaración de existir, por parte de su representada, una figura de único empleador, un despido injustificado y además, una obligación de pago de prestaciones.

Hace presente que no solicita ni denuncia un subterfugio, lo que, al tenor del artículo 507 del Código del Trabajo, torna procesalmente inviable la acción intentada.

No obstante ello, aclara que se está frente a un grupo de empresas familiar, dedicado al área del turismo y que, para cumplir sus objetivos individuales, pueden relacionarse entre sí y también competir entre sí, relacionándose con empresas terceras del rubro. No existe una dirección laboral común ni ningún elemento del tipo legal.

Por otra parte, niega expresamente cada uno de los hechos esgrimidos en la demanda.

En cuanto a la petición de unidad económica, indica que según se desprenden de la demanda y sus solicitudes, se fija la competencia del



Tribunal, no podrá dar más de lo pedido a riesgo de incurrir en el vicio de ultra petita e incluso fallar fuera de la órbita de su competencia.

Esto significa que se podría declarar que hay una unidad económica, pero no podrá declarar que hay empleador único, conforme al concepto propio y exclusivo del Código del Trabajo, porque ello no ha sido pedido.

Atendido el surgimiento y tratamiento jurisprudencial de la unidad económica, deberá el actor acreditar que prestaba servicios a cada una de las sociedades de las cuales solicita la unidad económica.

En subsidio, alega la inexistencia de un presupuesto procesal.

La figura de empleador común es una reacción legislativa frente al abuso del denominado "multirut" utilizado por algunos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales. Así, la Ratio Legis es esencialmente sancionatoria.

El artículo 507 del Código del Trabajo - en su nueva redacción después de la Ley N.º 20.760 - dispone que: Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3º de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Es decir, es un presupuesto procesal la existencia de una afectación o perjuicio de modo tal que el demandante debió haber señalado en su demanda cuáles son sus derechos laborales y previsionales que han sido afectados, y - por cierto - cómo esa afectación ocurre, se manifiesta y/o se acredita.





Nada de ello se ha argumentado o desarrollado en la demanda, sólo alega en dos líneas que los "demandados han realizado actualmente modificaciones societarias, con el fin de burlar fiscalizaciones y evitar pagos de indemnizaciones a sus trabajadores." Sin embargo, esto no empecé al actor, porque, por la causal invocada, no tiene derecho a indemnizaciones

Ergo, no hay alegación sobre perjuicio respecto del demandante.

Se debe considerar que la Ley N° 20.760 se origina en una moción que expone: "Actualmente se ha puesto en el tapete de discusión la necesidad de establecer un nuevo concepto de empresa, en razón a la deficiente definición contenida en nuestro ordenamiento jurídico laboral. En efecto, esta definición ha servido como subterfugio legal para la parte poderosa en la relación contractual laboral, esto es el empleador. De esta forma, se ha hecho habitual la evasión de normas laborales que establecen derechos irrenunciables a favor de los trabajadores."

Refuerza lo anterior que ese mismo artículo 507 dispone también que: La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren..."



En la presente causa ningún incumplimiento laboral y/o previsional ha sido denunciado.

Entonces: ¿qué medidas concretas podrían decretarse si no se denuncia incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales alguno?

Ninguna medida concreta será posible, pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado en cuanto a la dirección laboral común.

Por otra parte, se está frente a un grupo empresarial, pero no frente a un único empleador.

Si fueren sinónimos, a la ley simplemente le habría bastado decir que siempre se entenderá que un grupo empresarial es igual a empleador único y nada más.

Su parte no niega ni puede negar que las sociedades demandadas forman parte de un grupo familiar de empresas; pero ello es muy distinto a constituir propiamente un empleador único. No existe una dirección laboral común y mucho menos relaciones de complementariedad.

De hecho, muchas veces compiten entre sí (por ejemplo, la agencia compete con cocha o con otras del mercado), lo que es totalmente adverso al concepto de complementariedad

Además, solo algunas de las demandadas comparten domicilio.

El artículo 3° del Código del Trabajo dispone que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, sólo cuando tengan una dirección laboral común y concurren otras condiciones. Si no hay dirección laboral común ni tampoco concurrencia de otras circunstancias, no podrá haber empleador único.



Todas las sociedades demandadas fueron originariamente constituidas de forma independiente y así - producto de un proceso natural y no artificiosamente forzado - obtuvieron del Servicio de Impuestos Internos sus correspondientes roles únicos tributarios distintos. Así, la existencia de distintos números de RUT es sólo consecuencia lógica de las diferentes fechas en que fueron constituidas, lo que dice relación con el desarrollo propio e independiente de cada proyecto. No es fruto de una operación artificial.

Luego, entre las demandadas no se dan los supuestos de "dirección única laboral". La historia fidedigna de la ley en esta materia es clara. Sólo hay dirección laboral común o única cuando se ejerce materialmente y en plenitud la "(...) potestad de mando en la relación laboral y comprende, en un sentido amplio, las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración de los trabajadores (...)".

En el caso de su representada dedicada al transporte de pasajeros y de carga es evidentemente distinto sus servicios a la de otros demandados. Prestando estos servicios a distintas empresas del mercado.

Por último, hace presente que sin constituir dirección laboral, la empresa externaliza con Comercial Peulla el servicio de gestión de recursos humanos, en relación con la gestión administrativa, pero nunca en cuanto a la dirección. Por este servicio, se paga mensualmente contra facturas que se acompañaran en la instancia procesal correspondiente.

En cuanto a la relación entre las empresas: Varias de las sociedades tienen domicilios distintos y operan con una infraestructura independiente; Tienen números de RUT distintos que no han nacido de una operación de división artificial ni subterfugio laboral alguno. Tienen jefaturas - o mandos



medios – distintos. Tienen personal propio. Tienen una estructura de personal estable y éste no es traspasable ni traspasado de una a otra empresa. Si bien algunas tienen giros complementarios, no necesariamente trabajan relacionadas. De hecho, como se señaló, muchas veces compiten, apostando con el mercado, por un mejor precio. La potestad y ejercicio de mando laboral está radicado independientemente en cada una de las sociedades demandadas. En cada una de ellas se organizan separada e independientemente sus turnos de trabajo; en cada una de ellas se ejerce separada e independientemente la disciplina laboral - control de funciones, horarios, cumplimiento de obligaciones contractuales, instrucciones, aplicación de sanciones disciplinarias, etc. -; en todas ellas se toman por separado las decisiones de contratación según su propia evaluación de necesidades etc.

Lo expuesto es independiente de contar con beneficios comunes, pues es habitual que las empresas, sean de la industria turística o de cualquier otra industria, externalicen en todo o en parte sus procesos de cálculo y pago de remuneraciones, que, en nada se relacionan con una dirección laboral común, que es el presupuesto normativo. En este caso, el servicio de gestión de recursos humanos se externaliza con una sociedad que factura por tales servicios, como oportunamente se acreditará.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, disposiciones legales citadas y demás aplicable en la especie, y demás fundamentos de derecho que se dan por reproducidos, solicita tener por opuesta la excepción y por contestada la demanda de autos, teniendo presente que se niegan los hechos en los que se funda ésta, a excepción de lo expresamente reconocidos, declarando en definitiva: Primero: Que se acoge la excepción interpuesta. Segundo: Que



se rechaza la acción de unidad económica. Tercero: Que se rechaza la acción por despido injustificado. Cuarto: Que nada se adeuda por los demás conceptos demandados. Quinto: Que se condena en costas a la parte actora.

**TERCERO:** Que, comparece LUIS FELIPE CAMPERO QUIROGA, C.I. 7.624.395-6, en representación de ADSMUNDO TURISMO LTDA, del giro de prestación de servicios, domiciliados para estos efectos en Vitacura 2939 piso 12, Las condes, Santiago, opone excepción y contesta la demanda de autos, solicitando el rechazo de la misma, por no ser efectivos los hechos en que se funda, según expone.

Opone excepción de falta de legitimidad pasiva respecto de las acciones impetradas por el trabajador LUIS ALFREDO PAREDES MUÑOZ. Sus fundamentos se darán por reproducidos, toda vez que dicho actor se desistió de las acciones deducidas en atuso, tal como consta a Folio 93.

Contestando la demanda, señala reconocer los siguientes hechos:

Sobre DIONICIA DEL CARMEN LLAULÉN COÑOPAN: que ingresó a prestar servicios el 10 de octubre de 2017 como analista contable, que el 21 de octubre de 2020 terminó el contrato por la causal contemplada en el N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor.

Sobre MANUEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA SEPÚLVEDA: que ingresó a prestar servicios el 19 de octubre de 2017 como analista de tesorería, que el 21 de octubre de 2020 terminó el contrato por la causal contemplada en el N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor.



Sin embargo, niega los siguientes hechos: la remuneración señalada en el libelo, que el despido sea injustificado, que se les adeuden las prestaciones que demandan o que no se le haya pagado el descuento reclamado, que constituya un coempleador o unidad económica, en los términos del artículo 3 del código del trabajo con las demás demandadas, y cada uno de los argumentos y acusaciones a este respecto, que exista una dirección laboral común entre todas las demandadas, que los ex trabajadores contratados por su representada hayan prestado servicios para todas las demandadas.

En cuanto a las motivaciones del despido, señala que el turismo, contrario a lo que entiende la demandante, no es algo que se pueda modificar estructuralmente con medidas internas. Se puede incentivar, palear, mejorar, pero no pueden cambiarse percepciones que son básicas, socialmente, para incentivar el turismo. Quien podría negar que, hoy en día, viajar a países en los que se libran guerras internas, no tiene la misma motivación que tenía hace años atrás, cuando ese elemento de peligro no existía. No existe el mismo desarrollo turístico en Barcelona desde que existe el enfrentamiento independentista, sin que en ello incida lo que cada uno pueda percibir, o no, en cuanto a sus fundamentos. El hecho objetivo es que los problemas internos de los países los recienten en la imagen turística de los mismos. La seguridad de un país es, sin duda, parte de su reputación y de lo que el turismo vende. En este sentido, desde octubre de 2018, la industria del turismo ha sufrido un golpe fuerte, pues, tanto a nivel nacional como de turistas extranjeros, se ha visto una disminución del interés por contratar actividades o paquetes turísticos. Lo dicho puede tener especial impacto en las labores desarrolladas en el sur de nuestro país, pues implican la necesidad de llegada de turistas a la zona. Bueno, luego de la



escalada de violencia que se presentó a partir de octubre de 2018, se vivió un fuerte impacto en la empresa. Sin embargo, su antigüedad, estructura y cimientos de más de 100 años, nos permitían seguir remando y soportar una muy mala temporada. Tras esto viene la pandemia que, claramente, nos golpea como a toda industria, pero su objetivo se sigue centrando en la siguiente temporada, que se inicia fuertemente en noviembre y se proyecta hasta marzo. Así, se acogieron a la ley de protección al empleo, hicieron pactos con los trabajadores y adoptaron las medidas que, proyectaban les permitirían sortear este tiempo difícil. Así fue y avanzaron en el año, de forma austera pero responsable. Y, contrario a lo que se ha especulado, no fue la pandemia la que les obliga a tomar esta dura decisión.

Cuando la pandemia avanza y empiezan a proyectar sus actividades, viene otro golpe a la credibilidad del país y a la seguridad. Comienzan quedas y actos vandálicos que nunca imaginaron iban a suceder nuevamente. Esperaban conmemoraciones pero no delincuencia pura, como la que se vivió a partir de octubre, en la antesala del plebiscito. Con esto empezaron a ver caer la temporada alta y, con ello, la posibilidad de repuntar. Este recrudecimiento les mataba la oportunidad de tener un respiro. El 18 de octubre pasado, se volvieron a quemar importantes edificios patrimoniales, saquearon locales comerciales y se infundió temor a la población por medio de hechos de violencia que, según las autoridades, alcanzaron la cantidad de 107 hechos graves y más de 580 detenidos en un solo día. En esta crisis, cuando se es empleador, se deben adoptar medidas oportunas y responsables. Estas medidas significaron negociaciones en distintas áreas e, inevitablemente, afectó a sus trabajadores. La causal invocada se funda, conforme lo dispone la norma antes citada, en una serie de hechos imprevistos e imposibles de resistir, que tanto el país como la



empresa han sufrido, y muy probablemente, continuarán sufriendo, producto de la situación social y política en que nos encontramos. Se omitirá la transcripción de la carta de aviso, por cuanto aquella ya se encuentra contenida en el libelo de demanda.

Reitera que se desvinculó a los actores por la causal contemplada en el N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, argumentando fácticamente la causal, informando el estado de sus cotizaciones previsionales. Cumpliendo con las formalidades legales, se remitió carta certificada a su domicilio y se comunicó a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo que establece el artículo 162 del código del ramo. En conclusión, la empresa ha actuado con las herramientas que tiene a su disposición. No tiene antecedente alguno que haga afirmar una determinación arbitraria o caprichosa. Tampoco se ha pretendido ocultar una causal en otra ni pueden aplicarse a este despido situaciones fácticas posteriores. Los argumentos deben existir al producirse el despido, no después. Se debe comprender que el caso fortuito o fuerza mayor no está ligado al cierre de una empresa, como se pretende. Para eso está la causal específica del artículo 163 bis, vinculada con la Ley de insolvencia. Así, la fuerza mayor puede afectar al todo o a una parte de la empresa, como ha ocurrido en este caso, donde se ha producido un despido masivo de trabajadores que, lamentablemente, no pudimos resistir y por hechos que nos resultan completamente ajenos, como es la violencia y la imagen país.

En cuanto a los demás fundamentos de la contestación: de la petición de unidad económica, falta de requisito de procesabilidad, dirección laboral común, relación entre las demandadas, declaración de co empleador o unidad económica, falta de denuncia de subterfugio, se darán por





reproducidos, ya que presenta defensa idéntica a la ya referida en la contestación anterior.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, disposiciones legales citadas, demás aplicable en la especie, y en base a los demás fundamentos de derecho que se dan por reproducidas, solicita tener por opuesta la excepción y por contestada la demanda de autos, teniendo presente que se niegan los hechos en los que se funda ésta, a excepción de lo expresamente reconocidos, declarando en definitiva: Primero: Que se acoge la excepción interpuesta. Segundo: Que se rechaza la acción de unidad económica. Tercero: Que se rechaza la acción por despido injustificado. Cuarto: Que nada se adeuda por los demás conceptos demandados. Quinto: Que se condena en costas a la parte actora.

**CUARTO:** Que, comparecen TOMÁS GARNHAM OYARZUN, abogado, en representación de NAVIERA ISLA MARGARITA SPA., del giro de prestación de servicios, domiciliados para estos efectos en Vitacura 2939 piso 12, Las condes, Santiago; JOSE LUIS CASTRO FUENTES, abogado, en representación de TURISMO PEULLA SPA., del giro de prestación de servicios, domiciliados para estos efectos en Vitacura 2939 piso 12, Las condes, Santiago; LUIS FELIPE CAMPERO QUIROGA, C.I 7.624.395-6, en representación de SOCIEDAD AGRICOLA RIGI., del giro de prestación de servicios, domiciliados para estos efectos en Vitacura 2939 piso 12, Las condes, Santiago; y, ROCIO M. GARCIA DE LA PASTORA ZAVALA, abogado, en representación de SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD SPA, del giro de prestación de servicios, domiciliados para estos efectos en Vitacura 2939 piso 12, Las Condes, Santiago.



Conforme el artículo 452 del Código de Trabajo, oponen excepción de falta de legitimación pasiva, y contestan la demanda de autos, solicitando su rechazo de la misma, por no ser efectivos los hechos en que se funda, según fundamentos de hecho y derecho que exponen y que se darán por reproducidos, por economía procesal, atendido que son idénticos a los expresados por las demandadas SOCIEDAD TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LTDA y ADSTMUNDO TURISMO LTDA, conforme constan en los considerandos precedentes de esta sentencia.

**QUINTO:** Que, la demandada TURISTOUR S.A., válidamente notificada, conforme consta a Folio 6, no contesto la demanda de autos, encontrándose en rebeldía.

**SEXTO:** Que, se celebró audiencia preparatoria, con la comparecencia de las partes, exceptuada la demandada individualizada en el considerando anterior.

Que, la demandante evacuó el traslado conferido respecto de la excepción de falta de legitimación pasiva, solicitando su rechazo, con costas.

Que, el tribunal llamó a las partes a conciliación, no arribándose a esta.

Que, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1. Estipulaciones de la relación laboral entre la demandante y la demandada principal, remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para efectos del artículo 172 y demás prestaciones que fueren procedentes. 2. Cumplimiento de las solemnidades legales del despido y en la afirmativa de lo anterior, efectividad de los hechos comunicados al actor en la respectiva carta, hechos, pormenores y



circunstancias. 3. Efectividad de constituir una o más de las demandadas un único empleador, hechos, pormenores y circunstancias relacionados con lo anterior 4. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas por concepto de remuneraciones pendiente en marzo y abril, o en su caso efectividad de haber sido pagadas en sus obligaciones 5. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas por cada uno de los actores por concepto de feriado legal y/o proporcional, o en su caso haber sido pagadas dichas prestaciones u otorgadas las prestaciones correlativas.

**SEPTIMO:** Que, las demandadas, rindieron las siguientes probanzas:

I. Documental: 1. SOCIEDAD DE TRASPORTES ANDINA DEL SUD: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a marzo de 2019. 2. SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD SPA: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a diciembre de 2020. 3. ADSMUNDO TURISMO LTDA: respecto de Dionicia Llulén Coñopan: Contrato de trabajo de fecha 10 de octubre de 2017 y anexos. Carta de despido, comprobante notificación DT y certificado de envíos por correos de Chile. Liquidación de remuneraciones desde octubre 2019 a octubre de 2020. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales emitido por Previred. Comprobante de feriado legal. Respecto de Manuel Alejandro Sepúlveda Sepúlveda: Contrato de trabajo de fecha 19 octubre de 2017 y anexos. Carta de despido, comprobante notificación DT y certificado de envíos por correos de Chile. Liquidación de remuneraciones desde octubre 2019 a octubre de 2020. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales emitido por Previred. Comprobante de feriado legal. Otros documentos: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por



administración de personal, entre los meses de enero 2019 a Diciembre de 2020. Clasificación de riesgos elaborado por la Embajada de EEUU en Chile. Recomendaciones para viajar a Chile elaborado por Diplomacia de Francia. Recomendaciones para viajar a Chile elaborado por Gobierno de Reino Unido (gov.uk). Noticia de Blog unaideaunviaje.com titulada ¿Es seguro viajar a Chile? Seguridad en viaje. Noticia de BBC News titulada Protestas en Chile: las consecuencias económicas y de imagen. Noticia de Galicia titulada Chile: el turismo se desplomó por estallido social propio y crisis argentina. Noticia de La Tercera titulada El turismo en Chile intenta sobrevivir a su peor temporada de los últimos años. Noticia titulada La violencia incendia el primer aniversario del 10 de octubre. 4. SOCIEDAD AGRICOLA RIGI: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a diciembre de 2020. 5. TURISMO PEULLA SPA: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a diciembre de 2020. 6. NAVIERA ISLA MARGARITA LIMITADA: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a diciembre de 2019.

II. Testimonial: Comparece Felipe campero Quiroga, Rut 7.624.395-6, sicólogo. Previa promesa, indica que trabaja en COMERCIAL PEULLA hace 16 años donde es responsable del equipo del área de recursos humanos que presta asesorías en la parte de administración y RRHH a diversas empresas, a ADS mundo, transporte, agencia de viajes, naviera, TURISMO PEULLA, entre otras, esas son las principales, brinda asesoría general en administración y gestión de recursos humanos, en la cual le facturan a cada empresa según los requerimientos que se solicita desde contratación,



finiquitos, pago de remuneración, gestión, clima, evaluación de desempeño, gestión de personal, según lo que la empresa solicita, estos requerimientos los hacen normalmente los gerentes a cargo de estas empresas, en algunas ocasiones jefaturas intermedias, cada una de esas empresas tiene administración independiente, con gerencia general, comercial, operativas y sus equipos correspondientes en cada área, cada jefatura podría pedir requerimiento si se ajusta a lo indicado por la gerencia general de esa empresa, si se quiera despedir a alguien normalmente toma la decisión la gerencia general de esa empresa; sane del juicio que se ha demandado a ADS mundo por despido injustificado, y por unidad económica, respecto del despido injustificado cuestionan la razón invocada en octubre de 2020, del uso de fuerza mayor como causal de despido, en esa ocasión el gerente Héctor Fuentes de ADSMUNDO pidió asesoría dada la situación vivada en la industria, tenían como antecedente lo que había ocurrido en octubre de 2019 con el estallido social que afectó fuertemente la demanda de servicios del área turismo, se anularon varias reservas, y después no estaba en la mente de alguien que esto volviese a ocurrir, y cuando llegó el aniversario en octubre de 2020, los agentes de turismo quedaron muy preocupados, que nadie podía prever ni resistirse, debía verse lo que iba a venir en la industria del turismo, en el 2019 y 2020 se produjo alteración para el turismo, hubo hoteles quemados, circulación restringida, del aeropuerto hacia hoteles a servicios turísticos tampoco, Santiago es el punto de entrada para los servicios turísticos, la actividad estaba muy afectada, en las embajadas de distintos países se clasificó a Chile como de riesgos, la gente se inhibió en tomar decisiones de viaje, en esta industria el 80% de los costos de la empresa tienen que ver con los costos de personal, los gerentes veían que era imposible mantener en una situación como esa, que no sabían cómo se resolvería ni en qué tiempo, sería imposible mantener a



todo el personal, por ello se toma la decisión de despedir al personal por fuerza mayor, por el estallido social, y se mantuvo al personal mínimo, de hecho muchas de las empresas del rubro cerraron las puertas, y hasta hoy la empresa mantiene una dotación mínima, en espera de reactivación. Contrainterrogada señala que los actores al término de los servicios, estaban en suspensión.

**OCTAVO:** Que, la parte demandante, rindió las siguientes probanzas:

I. Documental: Respecto de Dionicia LLaulen: Carta de aviso de término de contrato de fecha 21 de octubre de 2020. Correo electrónico de fecha 22 de octubre de 2020. Correo electrónico de fecha 14 de septiembre de 2020. Certificado de cotizaciones previsionales de fecha 25 de octubre de 2020. Liquidación de remuneraciones de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2020. Respecto de Manuel Sepúlveda: Dos Modificaciones de anexo de contrato de fecha 01 de abril de 2019. Contrato de trabajo de fecha 19 de octubre de 2017, celebrado entre las partes. Carta de despido de fecha 21 de octubre de 2020. Certificado de AFC CHILE de fecha 30 de octubre de 2020. Anexo de contrato de trabajo de fecha 22 de septiembre de 2020. Anexo de contrato de trabajo de fecha 20 de abril de 2020. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2020. Certificado de cotizaciones previsionales de AFP hábitat, de fecha 30 de octubre de 2020. Certificado de cotizaciones de Fonasa de fecha 30 de octubre de 2020. Liquidaciones de remuneraciones desde diciembre de 2019 a abril de 2020. Documentos generales: Print de la página web Empresas Andina del Sud 2019. Print de pantalla de inicio de la página web Empresas Andina del Sud (Nuestra Historia. Print de pantalla de inicio de la página web Villa Peulla – Home. Print de pantalla de Cruce Andino Chile ↔ Argentina (turistour.cl)



II. Exhibición de documentos: Respecto de **ADSMUNDO TURISMO LIMITADA**: 1. Dionicia LLaulen: Contrato de trabajo, liquidación de remuneración de los meses de octubre de 2019 a mayo de 2020, ambos meses inclusive y comprobante de feriado legal de la demandante y reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Comprobante de envío de carta de despido por correo certificado y notificación a la Inspección del Trabajo del mismo. 2. Manuel Sepúlveda: Liquidaciones de remuneraciones de mayo a octubre de 2020. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Comprobante de envío de carta de despido y constancia a la inspección del trabajo del despido. Se tiene por cumplida la exhibición.

Finalmente, se incorpora informe de la Dirección del Trabajo, ordenado por el Tribunal, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Ramo.

**NOVENO:** Que, en un primer orden de ideas, resulta necesario indicar que, según se desprende los escritos de discusión, es posible establecer que no existe controversia entre los demandantes y la demandada **ADSMUNDO TURISMO LIMITADA**, respecto al vínculo laboral que las unió, así como su periodo de vigencia, y funciones desarrolladas. Así en el caso de **MANUEL SEPULVEDA** la relación laboral inició el 19 de octubre de 2017, desempeñándose como analista de tesorería, y en el caso de **DIONICIA LLAULEN** la relación laboral comenzó el 10 de octubre de 2017, prestando servicios como analista contable; siendo ambos desvinculados, por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, con fecha 21 de octubre de 2020.

**DECIMO:** Que, en relación al cumplimiento de formalidades legales para comunicar el despido, la demandada **ADSMUNDO TURISMO**



LIMITADA, acompañó prueba documental consistente en contratos de trabajo, comprobante de envío por Correos de Chile, con nómina de trabajadores, con timbre de 22 de octubre de 2020, la carta de aviso de despido respectiva, y comprobante enviado mediante internet a la Dirección del Trabajo, de igual fecha. En particular, respecto de la actora Llaulén el comprobante de Correos registra la remisión al domicilio ubicado en Francisco Zelada 58, depto. 609, Estación Central, mismo indicado en el contrato de trabajo de 10 de octubre de 2017 y anexo de 1° de junio de 2018; y, respecto del actor Sepúlveda, el comprobante de Correos registra el envío al domicilio de Irarrázaval 9774, Puente Alto, mismo señalado en el contrato de trabajo de 19 de octubre de 2017; finalmente, en ambos casos se acompañó comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, a través de internet, en la página web de la Dirección del Trabajo, respecto de ambos demandantes, de 22 de octubre de 2020, por causal del artículo 156 N° 6 del Código del Trabajo.

Que, por consiguiente, se establece que la demandada cumplió con las formalidades legales previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a ambos trabajadores demandantes.

**UNDECIMO:** Que, establecido lo anterior, corresponde revisar si el despido de los actores se encuentra ajustado a derecho, a la luz de la causal de despido invocada, debiendo para estos efectos tener en especial consideración que, tal como se dispone en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, 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.





Que, atendido el claro tenor de la norma citada, corresponde únicamente analizar la justificación o procedencia de la desvinculación de los demandantes, en relación con los hechos fundantes de la causal invocada y que fueron debidamente consignadas en dicha comunicación, cuyo contenido en ambos casos es idéntico.

Que, los hechos fundantes de la causal, contenidos en las cartas de aviso, son los siguientes:

*“La causal invocada se funda en una serie de hechos imprevistos e imposibles de resistir, que tanto el país como la empresa han sufrido, y muy probablemente, continuarán sufriendo, producto de la situación social y política en que nos encontramos.*

*Conocido es para usted que el Turismo y viajes en general son una industria que se nutre del flujo de personas, nacionales y extranjeras, que visitan distintos lugares de nuestro país, con el fin de conocerlos y recorrerlos. ADSMUNDO TURISMO SPA se dedica desde hace largos años a dicha industria.*

*Pues bien, desde el 18 de octubre de 2019, el país se encuentra atravesando por una serie de hechos de violencia que han afectado profundamente la institucionalidad y el orden que durante años ha mantenido a Chile como un destino seguro y tranquilo para los turistas y viajeros.*

*De hecho, en diciembre de 2019 el número de pernoctaciones en establecimientos de alojamiento turístico del país se contrajo 11,9%, según reveló el Instituto Nacional de Estadísticas.*



*La inseguridad en las principales ciudades del país durante todo el período de manifestaciones impidió al sector operar con normalidad, afectando gravemente sus ventas, que en octubre arrojaron la caída más grande en 28 años, según confirmara la Cámara Nacional de Comercio.*

*El estallido social gatilló una baja en el turismo y viajes, tanto internacionales y nacionales, provocada por la inseguridad y violencia que se vivía en distintas regiones del país. En las principales ciudades del país, donde se registraron los mayores hechos de violencia, se vio una disminución en la llegada de turistas extranjeros que en noviembre de 2019 alcanzó el 37%.*

*Adicionalmente, las situaciones relatadas, también significaron una importante baja en la compra de paquetes turísticos y viajes desde Chile al extranjero, los cuales no se prevé aumenten, dada la precarización de la economía en general.*

*Si bien hubo una suspensión parcial de los hechos de violencia desde el mes de marzo de 2020, que nos hizo pensar en un futuro de recuperación, se produjo un rebrote a partir de octubre de 2020, reactivándose los desmanes con gran violencia y descontrol.*

*La última gran demostración de violencia ocurrió con fecha 18 de octubre pasado, en que se volvieron a quemar importantes edificios patrimoniales, saquearon locales comerciales y se infundió temor a la población por medio de hechos de violencia que, según las autoridades, alcanzaron la cantidad de 107 hechos graves y más de 580 detenidos en un solo día.*

*Los hechos de violencia a los que ha estado siendo sometido el país, y que todo indica, continuarán ocurriendo, han llevado a que muchos*



*países, a través de medios oficiales y sus embajadas, recomienden a sus nacionales no visitar Chile e incluso hablan de no poder descartar actos terroristas en Chile, con las importantes consecuencias reputacionales y económicas que esto tiene para el rubro y específicamente para nuestra empresa. Estas recomendaciones, que se reactivan en octubre de 2020, afectarán el turismo en lo inmediato y también en las proyecciones para 2021.*

*Hemos sufrido una serie de cancelaciones de viajes, reservas y servicios turísticos producto del denominado “Estallido Social”, lo que se suma a comunicaciones escritas, telefónicas, personales y telemáticas con distintos clientes y proveedores, que han expresado su preocupación respecto a estos hechos, indicando que, evidentemente, se van a ver perjudicados los servicios que habitualmente eran contratados con la empresa.*

*Lamentablemente, como usted podrá apreciar, nos encontramos ante una situación completamente ajena a la voluntad de la empresa, que nos hace imposible continuar con el volumen de trabajadores y servicios que históricamente hemos tenido, puesto que, los hechos de violencia iniciados hace más de un año volvieron a incrementarse fuertemente en las últimas semanas y, sobre todo, en los últimos días*

*Todo este escenario obliga a la empresa a adoptar medidas para compatibilizar su realidad interna con la caída del turismo producto del desgaste reputacional del país, motivo por el cual se hace indispensable reducir la dotación general de trabajadores, viéndonos en la obligación de suprimir su puesto de trabajo y poner término al contrato que nos une. Le hacemos presente que los criterios utilizados para definir los puestos a*



*suprimir dicen relación con parámetros objetivos de eficiencia y plurifuncionalidad. Así, sus funciones serán absorbidas por los trabajadores que se mantengan en la empresa, sin que existan reemplazos ni nuevas contrataciones.*

*Es justo hacer presente, la enorme y profunda amargura que sentimos al momento de comunicarle esta situación, puesto que, como sabe, la empresa, a lo largo de su historia, ha cumplido siempre con sus compromisos, especialmente con sus trabajadores. Sin embargo, ésta es una situación absolutamente ajena a nuestra posibilidad de reacción, una situación límite, imposible de prever y resistir y que nos ha puesto en una posición donde no existe más alternativa que terminar el contrato de trabajo por la causal de “Caso Fortuito o Fuerza Mayor. (...)”.*

**DUODECIMO:** Que, para acreditar los hechos referidos, la demandada acompañó básicamente prueba documental, un documento que se individualizó como “Clasificación de riesgos elaborado por la Embajada de EEUU en Chile”, que no tiene fecha, ni consta de alguna forma su autenticidad ni que hubiese sido emitido por quien se indica, además, parte de su contenido se encuentra en idioma inglés, razones que no permiten otorgarle valor probatorio alguno; situación similar se observa en el documento individualizado como “Recomendaciones para viajar a Chile elaborado por Diplomacia en Francia” no se observa fecha de emisión, se trata simplemente de una impresión de una página web, y que refiere “Eventos (21/10/2010) Es probable que se organicen manifestaciones y mítines en la vía pública en Chile ...”, luego, el documento de “Recomendaciones para viajar a Chile elaborado por Gobierno de Reino Unido”, se encuentra en idioma inglés, solo aportando una traducción al español de la página del buscador google, de fecha 3 de enero de 2021, y



que en su contenido hace referencia a una guía de viaje Covid-19, respecto de Chile se indican las restricciones de entrada por medidas sanitarias y se describen situaciones vividas desde octubre y noviembre de 2019”; finalmente, se incorporaron una serie de noticias de blog y distintas páginas web, observándose, a vía ejemplar que aquella titulada ¿Es seguro viajar a Chile?, es simplemente la impresión de un página <https://unaide aunviaje.com>, sin fecha, la siguiente de BBC News es del 31 de octubre de 2019, de Galicia de 25 de enero de 2020, se titula el turismo en Chile se desploma por estallido social propio y crisis argentina, luego, de la página últimas noticias, se indica 10 de enero de 2020, “El turismo en Chile intenta sobrevivir a su peor temporada de los últimos años, y la última noticia nacional, “La violencia incendia el primer aniversario del 18 de octubre”. Finalmente, se aportó la declaración testimonial de un solo testigo LUIS CAMPERO QUIROGA, cuyos dichos fueron transcritos en el considerando séptimo de esta sentencia, y que en caso algo son suficientes para tener por probados los hechos de la carta de aviso, más aun teniendo presente que carece de la imparcialidad necesaria para deponer en juicio, al encontrarse relacionado al menos con las demandadas AD SMUNDO TURISMO LTDA y SOCIEDAD AGRICOLA RIGGI, tal como consta de sus libelos de contestación, ya que él compareció en su representación.

Que, no obstante lo anterior, y si bien es posible comprender el impacto generado en la industria del turismo, por los hechos de violencia que ocurrieron en el país a contar del día 18 de octubre de 2019, en el marco del denominado “estallido social”, y que en el primer aniversario de aquel se vivieron y reanudaron, lo cierto es que la demandada no comprobó en juicio gran parte de sus presupuestos fácticos esgrimidos para configurar la causal de despido, así no se probó “la contracción en el alojamiento



turístico en diciembre de 2019, en un 11,9%, disminuyendo la llegada de turistas extranjeros que en noviembre de 2019 alcanzó un 37%, como la baja en la disminución de compras de paquetes turísticos, produciéndose en octubre de 2020, 107 hechos graves y 580 detenidos en un solo día, como asimismo las recomendaciones para no viajar a Chile, entre otros.

**DECIMO TERCERO:** Que, cabe precisar que la causal invocada por el empleador, caso fortuito o fuerza mayor, definida en el artículo 45 del Código civil, como “el imprevisto que no es posible resistir”, requiere la concurrencia de tres elementos copulativos: a) irresistibilidad, b) inimputabilidad, e c) imprevisibilidad, siendo cargo de la empresa acreditar cada uno de los requisitos que la configuran.

Que, a juicio de esta sentenciadora, en el caso de marras, se pueden dar por concurrentes los elementos de irresistibilidad e inimputabilidad, sin embargo, no ocurre lo mismo con el tercer elemento, esto es, la imprevisibilidad, esto es, según se ha dicho “la imposibilidad de prever dentro de los cálculos ordinarios y corrientes”, ya que es evidente que a más de un año de ocurrido los hechos de violencia por todos conocidos en nuestro país, si era previsible que al conmemorarse el primer aniversario del denominado estallido social de 18 de octubre de 2019, aquellos podían revivirse. Por otra parte, resulta absolutamente extemporáneo invocar hechos ocurridos un año antes de la desvinculación de los actores.

Que, a mayor abundamiento, según consta de la prueba documental aportada por los actores, la empresa envió con fecha 14 de septiembre de 2020, por parte de recursos humanos, un correo electrónico que comunica la renovación de los pactos vigentes de suspensión y reducción de jornada laboral, de acuerdo a la ley de protección al empleo, indicando



expresamente en esta comunicación que: *“Como es de conocimiento general, las condiciones sanitarias todavía son inciertas y no permiten tener claro cuándo podremos reiniciar nuestra actividad. (...) Como condición indispensable para mantener la viabilidad de la empresa, debemos mantenernos bajo el apoyo de la ley de protección al empleo y extender los plazos de los acuerdos de suspensión y reducción de jornada establecido con nuestro personal... La extensión de los pactos de suspensión y reducción de jornada se realiza a contar del mes de octubre ...”*; que, en anexo de contrato de trabajo de fecha 1° de junio de 2020, en las cláusulas primera y segunda se indica que: *“Las partes hacen presente que con motivo de la Emergencia Sanitaria por la pandemia de Covid-19, la empresa se encuentra pasando por una delicada situación económica que la ha llevado a tener ingresos cercanos a \$0 durante los últimos meses, lo que se traduce en la afectación total o parcial en las operaciones y ventas. De esta forma se hizo necesario pactar la suspensión de la relación laboral, desde el día 22 de abril de 2020”, “En atención a que la situación de emergencia sanitaria no ha mejorado, sino que ha empeorado, las partes de común acuerdo pactan la prórroga de la suspensión actualmente vigente, la que tendrá vigencia hasta el día 30 de septiembre de 2020”*; que dicho pacto fue propuesto nuevamente a los trabajadores, por idénticos fundamentos, para el mes de septiembre de 2020.

Por consiguiente, llama la atención del tribunal, que las razones afirmadas tanto en correo electrónicos enviado a los trabajadores, como en el anexo de contrato de trabajo, ya descritos, no fuesen esgrimidos en la carta de aviso de despido, salvo que dicha omisión tuviese por objeto no incurrir en la situación prevista en el artículo 26 de la ley 21.227, que prescribe: *“Artículo 26. Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner*



*término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19”.*

**DECIMO CUARTO:** Que, en base a todas las consideraciones anteriores, solo cabe concluir y establecer que el despido de los actores no se encuentra ajustado a derecho, debiendo, por consiguiente, acogerse la demanda por despido injustificado, ordenándose el pago de las indemnizaciones a que tienen derecho, esto es, sustitutiva de aviso previo, años de servicios, más el recargo legal del 50%, conforme se establece en los artículos 162 inciso cuarto, 163 y 168 letra b) del Código del Trabajo.

**DECIMO QUINTO:** Que, en cuanto a la remuneración de los actores, se establece lo siguiente:

a) En el caso de Dionicia Llaulén, del mérito de las liquidaciones acompañadas se advierte que aquella estaba compuesta por sueldo base y gratificación, tratándose de una remuneración fija, por lo que se estará a aquella percibida en marzo de 2020, antes de la suspensión laboral, esto es, por la suma de \$1.117.615.-, que se establece para todos los efectos legales.

b) En el caso de Manuel Sepúlveda, de conformidad a sus liquidaciones acompañadas es posible advertir que su remuneración era fija, compuesta por sueldo base y gratificación, por lo que se estará a aquella percibida en el mes de marzo de 2020, antes de la suspensión laboral, esto es, por la suma de \$1.001.365, y que se establece para todos los efectos legales.

**DECIMO SEXTO:** Que, finamente en relación a los feriados demandados, el actor Sepúlveda requiere el pago de 26 días hábiles, y la





actora Llaulen 22 días hábiles, por feriado legal y proporcional; que, de acuerdo a los comprobantes de feriados acompañados por la empleadora, es posible contestar lo siguiente: a) respecto de la actora Llaulén, durante la vigencia de la relación laboral hizo uso de 18 días hábiles, por lo que habiendo iniciado su relación laboral el día 10 de octubre de 2017, es posible señalar que la primera anualidad ejerció su derecho a descanso íntegramente, y de la segunda anualidad utilizó 3 días, por lo que se evidencia una diferencia a su favor de 12 días hábiles respecto de la anualidad 2018-2019, debiendo sumarse a aquella del 2019-2020, lo que arroja un total de días adeudados superior al demandado, por lo que se ordenará el pago del periodo requerido en la demanda y por el monto solicitado; b) respecto del actor Sepúlveda, durante la vigencia de la relación laboral hizo uso de 25 días hábiles, por lo que al igual que en el caso anterior, se ordenará el pago de los días 22 hábiles demandadas. Todo por los montos que se indicaran en lo resolutivo del presente fallo.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, en relación a la demanda dirigida en contra de SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LTDA, SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD LIMITADA, TURISTOUR S.A, SOCIEDAD AGRICOLA RIGI LIMITADA (FUNDO RIGI), TURISMO PEULLA LTDA, y NAVIERA ISLA MARGARITA LTDA, corresponde determinar si aquellas constituyen un único empleador con la demandada ADASMUNDO TURISMO LIMITADA.

Que el actual artículo 3° inciso 3° del Código del Trabajo define por empresa, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines



económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

En el inciso 4º de tal norma se consigna que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Con todo, el inciso 5º del artículo 3º del Código citado 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 4 antes referido.

Que, para determinar la aplicación de la norma transcrita, resulta necesario lo siguiente, según se ha establecido por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia pronunciada en los autos Rol 76-2015, reforma laboral, en sus considerandos décimos y siguientes, que se transcriben:

*“10.- Que del artículo 3º del Código laboral fluye que para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales o previsionales es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Dirección laboral común; y b) Concurran a su vez otras condiciones, tales como, similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.*



*El elemento fundamental es la existencia de una “dirección laboral común”, el cual no puede faltar, aunque las otras “condiciones” sean diferentes a las mencionadas a título de ejemplo en la norma en comento.*

*11.- Que es de suyo importante fijar el concepto de lo que debe entenderse por “dirección laboral común”.*

*La Dirección del Trabajo ha definido el poder de dirección laboral como “una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y, sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador”.*

*“Por su parte, dirección laboral común será en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas” (Ordinario N°2856/162, de 30.08.2002 y N°3406/054 de 03.09.2014).*

*También puede agregarse que la dirección laboral común importa la existencia de instrucciones impartidas por una jefatura única o que éstas son iguales para todos los trabajadores, a pesar de estar contratados por sociedades diversas. Sin ello no es posible considerar a las empresas como un solo empleador.*



*12.- Que el elemento obligatorio e imprescindible que debe acreditarse para determinar la existencia de un solo empleador está constituido por la dirección laboral común.*

*Ello implica atender a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica, no procediendo darlo por establecido por la concurrencia de elementos meramente formales.*

*La dirección laboral común deberá verificarse en cada caso en particular”.*

**DECIMO OCTAVO:** Que, fundamental para efectos de resolver es el requisito de la dirección laboral común, definida según se dijo en el considerando anterior de esta sentencia, como: *“una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y, sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador”*, circunstancia que no ha sido acreditada en este juicio por la parte demandante, por cuanto solo aportó prueba documental consistente en print de pantalla de la página web empresas andina del Sud 2019, empresas andina del sud/nuestra historia, villa peulla-home, y cruce andino chile argentina, en cuya virtud si bien es posible advertir la vinculación existente entre aquellas, la que no ha sido negada en este juicio, lo cierto es que no logra determinarse en dichos documentos la concurrencia del requisito en análisis. A mayor abundamiento, el informe elaborado por la Dirección del Trabajo, a la luz de lo dispuesto en el artículo



3° del Código del ramo, no arriba a una conclusión diversa, tal como consta en la carpeta virtual, toda vez que si bien se concluye que comparten un domicilio en la Región Metropolitana, que existe un controlador común, y que comparten servicios de administración de recursos humanos, este último punto no ha sido mayormente controvertido, es más las demandadas han acompañado las facturas que dan cuenta de los pagos efectuados, por el servicio de asesoría por administración de personal a Comercial Peulla Ltda., sin embargo, dicha sola circunstancia no comprende el ejercicio de la dirección laboral común, en los términos descritos en el considerando anterior de esta sentencia.

Que, así las cosas, no cabe sino concluir que, de acuerdo a la prueba rendida en este juicio, no resulta posible establecer la existencia de un solo empleador, en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo, debiendo, por consiguiente, rechazarse la demanda. En mérito de lo anterior, no se emitirá pronunciamiento respecto de las excepciones de falta de legitimación pasiva opuestas por las demandadas, así como tampoco respecto de las demás alegaciones, peticiones y defensas de las partes, por innecesario.

**DECIMO NOVENO:** Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.



Que, por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 3, 67 y siguientes, 159, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 453, 454 y siguientes, del Código del Trabajo, artículos 45 y 1698 del Código Civil, se declara:

I. Que, se acoge la demanda interpuesta por MANUEL ALEJANDRO SEPULVEDA SEPULVEDA y DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN, solo en cuanto se condena a la demandada ADSMUNDO TURISMO LIMITADA, todos ya individualizados, a pagar las siguientes indemnizaciones, por las sumas y conceptos que se indican:

a) Para MANUEL ALEJANDRO SEPULVEDA SEPULVEDA:

- \$1.101.365.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo, según se establece en el artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo.

- \$4.956.143.-, por indemnización por años de servicio, ya incrementada en un 50%, conforme a lo establecido en los artículos 163 y 168 letra b), del Estatuto Laboral.

- \$867.859.-, por 26 días hábiles de feriado legal y proporcional.

b) Para DIONICIA DEL CARMEN LLAULEN COÑOPAN:

- \$1.117.615.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo, según se establece en el artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo.

- \$5.029.268.-, por indemnización por años de servicio, ya incrementada en un 50%, conforme a lo establecido en los artículos 163 y 168 letra b), del Estatuto Laboral.

- \$819.584.-, por 22 días hábiles de feriado legal y proporcional.



II. Que, se rechaza la demanda en todo lo demás.

III. Que, las sumas anteriores devengaran intereses y reajustes según lo establecido en el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV. Que, cada parte pagará sus costas.

V. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-6723-2020

RUC 20- 4-0302419-9

**Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE,  
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veintiséis de febrero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

