

Puerto Varas, treinta y uno de agosto dos mil veintiuno.

PRIMERO: Que en autos **RIT O140-2020**, comparece don **JORGE MANUEL MONDACA ULLOA**, motorista, cesante, con domicilio en Los Girasoles 4963, comuna y ciudad de Puerto Montt, interponer demanda conforme al procedimiento de aplicación general, del Libro V del Código del Trabajo, por despido injustificado, cobro de prestaciones y declaración de empleador único, en contra de NAVIERA ISLA MARGARITA SpA, del giro de su denominación, RUT: 78.094.700-4, representada legalmente por don Luis Felipe Campero Quiroga, factor de comercio, cédula nacional de identidad número 7.624.395-6; en contra de TURISMO PEULLA LIMITADA, del giro de su denominación, RUT: 77.999.770-7, representada legalmente por don Luis Felipe Campero Quiroga, factor de comercio, cédula nacional de identidad número 7.624.395-6; en contra de SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD LTDA., del giro de su denominación, RUT: 87.747.300-7, representada legalmente por don Rudy Roth Grob, factor de comercio, cédula nacional de identidad número 6.319.914-1; y en contra de SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LIMITADA, del giro de su denominación, RUT: 86.020.300-6, representada legalmente por don Luis Felipe Campero Quiroga, factor de comercio, cédula nacional de identidad número 7.624.395-6, o respecto de quien corresponda en virtud del art. 4° del Código del Trabajo, todos ellos domiciliados en Parcela N°2, Sector Mirador, de la ciudad de Puerto Varas y/o Avda. El Golf 99, Piso 5°, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana; acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar: **1.** Improcedente, injustificado o indebido el despido del cual fue objeto; **2.** Que, en los hechos, todos los demandados corresponden a un solo empleador, en los términos del art. 3° del Código del Trabajo; **3.** Ordenar el pago de indemnizaciones, haberes y prestaciones en los términos señalados en el cuerpo del libelo; **4.** Reajustes e intereses, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y; **5.** Las costas procesales y personales.

I.- En cuanto a los antecedentes de la relación laboral, con fecha 13.07.2006 comenzó a prestar servicios a NAVIERA ISLA MARGARITA LTDA., actualmente NAVIERA ISLA MARGARITA SpA, de forma ininterrumpida hasta su despido, desempeñándose en su último período, como motorista del Catamarán Lagos Andinos, en la zona lacustre de Puerto Varas, Peulla, Petrohué, ejecutando el servicio de transporte de pasajeros. Su jornada de trabajo era de 20 días trabajados por 20 días de descanso y su horario: desde las 9:30 AM a las 18:00 PM, con contrato indefinido y su remuneración mensual imponible ascendía a la suma total de **\$ 1.895.768**. Con fecha 20.04, 2020, la demandada le impuso suspender su contrato de trabajo en atención a la contingencia sanitaria producto del COVID-19, medida que fue sucesiva en el tiempo; suspendiendo en tres ocasiones su contrato de trabajo, hasta la fecha de su despido, suspensión justificada siempre en EMERGENCIA SANITARIA producto



de la pandemia provocada por la enfermedad COVID-19.

II. En cuanto al término de la relación laboral, ocurre con fecha 21.10.2020, en que se le comunica mediante correo electrónico la decisión de dar término a su contrato de trabajo, amparando y/o justificando tal medida en el art. 159 número 6 del Código del Trabajo, esto es por fuerza mayor o caso fortuito, causal injustificada, ya que las razones que motivan tal decisión por parte de su ex empleador está sujeta a consideraciones distintas. Fecha en que el jefe de RR.HH. de la empresa se comunica con él ofreciéndole pagar las indemnizaciones que le fueron negadas, recién en el año 2022. No accedió a dicha propuesta.

Con fecha 26.10.2020 ingresa Reclamo en Inspección del trabajo de la ciudad de Puerto Montt, aduciendo que la causal invocada es injustificada. Se fija a comparendo para el día 30.10.2020 en Inspección del Trabajo de Puerto Varas, su empleador no comparece.

III. Circunstancias que determinan su despido, afirma que los meses inmediatamente anteriores al despido: los últimos meses del año 2019, así como los primeros meses del año 2020, como de costumbre en época estival, su empleador y el grupo de empresas del que forma parte, dedicadas principalmente al giro turístico, tuvieron mucha actividad. Haber estado 14 años trabajando para la empresa le permite señalar que fue un verano como cualquier otro en cuanto a actividad económica. Sin embargo, ya entrando al mes de abril de 2020, los efectos de la pandemia mundial, producto del virus SARS-COV 2, que causa la enfermedad COVID-19, se empezaron a hacer notar en el país. Esto se tradujo en restricciones en vuelos internacionales y en un menor desplazamiento dentro del país, situación que se mantiene hasta hoy en día. A pesar de ello, su empleador seguía y sigue manteniendo actividad, ya que no solo presta servicio de turismo, sino que además ha celebrado contratos con el Estado de Chile, para proporcionar el servicio de transporte en sus distintas embarcaciones. Desde el mes de abril y en los meses posteriores, hasta el 21.10.2020, cuando fue despedido, su empleador le dio como única alternativa de continuidad consentir en que su contrato de trabajo fuera suspendido, en los términos de la Ley 21.227 de Protección del Empleo, publicada el 06.04.2020. Entendiendo que su empleador tomaba esta medida precisamente para evitar despedirlo y, no percibiendo que tenía más opciones, decidió aceptar. Es importante señalar que en los anexos en que se estipulaba la suspensión laboral, se señalaba expresamente que la suspensión se acordaba por las consecuencias de la emergencia sanitaria. Por ello, fue grande mi sorpresa al recibir el 21.10.2020 una carta de despido a su correo electrónico y en días posteriores a mi domicilio, en que se señalaba que se daba término a su contrato de trabajo, debido a que el denominado estallido social había generado una situación de merma económica en su empleador, producto de la disminución del turismo; textualmente, que los hechos acaecidos el 18.10.2019 y meses



siguientes, “generaban una situación límite, imposible de prever y resistir y que los había puesto en una posición donde no existe más alternativa que terminar el contrato de trabajo por la causal “Caso fortuito o Fuerza Mayor”. Es decir, la causal del art. 159 N°6 de nuestro Código del Trabajo. Se aprecian en la carta afirmaciones de tipo políticas, en que se hacen proyecciones y análisis sin base alguna; se señala que hay países que desaconsejan visitar Chile, entre otras cosas, de las que él por lo menos no tenía conocimiento. No es casualidad que esta carta haya sido enviado el 21.10. 2020, en ella se hace mención a lo ocurrido 3 días antes, el 18 de octubre del 2020. Imagina que su empleador pensó que en el aniversario del 18.10.2019, la violencia y descontrol (como señala en su carta), se iban a tornar recurrentes nuevamente, haciendo calzar perfectamente su justificación para el despido, con la realidad. Lamentablemente para su empleador, el aniversario no fue ni la sombra de lo ocurrido los meses de octubre y noviembre de 2019, de hecho, los incidentes quedaron circunscritos a unos cuantos días, volviendo todo a una relativa normalidad (normalidad post COVID, claro está). Es importante además señalar que, su empleador y el grupo de empresas al que pertenecen tuvieron un verano 2019-2020, perfectamente normal y lucrativo. Quienquiera que viva o conozca la comuna de Puerto Varas sabe que es así. La violencia y descontrol social que llevan a su empleador a despedirlo sin indemnización, se redujo hasta casi desaparecer luego del acuerdo político del 15.11.2019, que dio origen a un proceso constituyente. En definitiva, el aniversario del 18 de octubre no dio el sustento que su empleador buscaba para el despido. Es evidente que la justificación ideal para el despido por fuerza mayor o caso fortuito (si es que de verdad existe, algo que su empleador deberá acreditar), podía ser identificable con la pandemia por el virus SARS COV 2, posibilidad que quedó vedada para los empleadores, ya que nuestro legislador estableció que no se podría usar la pandemia para justificar un despido por fuerza mayor o caso fortuito: el artículo 26 de la Ley 21227. Otro aspecto a considerar es que en la carta se señala que las actividades de su empleador no cesarán, sino que se ven reducidas, debiendo reestructurar su dotación general de trabajadores. Esa descripción, tampoco se identifica con la causal fuerza mayor o caso fortuito, sino más bien con “necesidades de la empresa”, algo que sí pudo haber usado su empleador para dar término a su contrato, siempre que pueda probar esas circunstancias. Concluye que se intenta despedirlo sin pagar lo que en derecho le corresponde, utilizando una razón artificiosa, evitando las causas reales, debido a que nos las puede usar por mandato legal.

IV.- En cuanto a la declaración de único empleador, respecto a la legitimación pasiva de todas las empresas demandadas, se configura respecto de todas ellas, representan lo que se denominó doctrinal y jurisprudencialmente “Unidad Económica”. Dicha institución fue especialmente regulada por la ley 20.760, recogiénola en el artículo 3° del Código del Trabajo al ser incorporados incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo; además de modificarse el art. 507.



Esta regulación se hace cargo de la realidad de muchas empresas (o grupos de empresas) en Chile, establece condiciones de existencia de Unidad Económica y sus consecuencias. En ese sentido, las empresas demandadas deberán responder solidariamente respecto de las pretensiones contenidas en la demanda.

V.- En cuanto a las horas extraordinarias y compensación de días Festivos, _

En atención a que, en virtud de su labor a bordo de una embarcación, según el art. 106 del Código del Trabajo, puedo trabajar hasta 56 horas, superando el tope ordinario de 45 horas y, considerando que efectivamente se desempeñaba 56 horas a la semana, demanda las horas extras que se generaban mes a mes de forma indefectible (en el caso que trabajara todo el mes); en efecto, el art. 106 señala que si bien el máximo puede llegar a 56 horas, lo cierto es que a la hora del cómputo, las horas que superan las 45, se computarán como horas extraordinarias. Según sus liquidaciones una hora extraordinaria en su caso tiene el valor de \$ 12.593 pesos y en cada semana, necesariamente hacía 12 horas extras (la diferencia entre 45 y 56) como mínimo; a lo anterior se debe sumar la horas extraordinarias que se hacían después de cumplidas las 56 horas a la semana. Tiene certeza que éstas no fueron pagadas de forma íntegra, por lo que demanda las horas extraordinarias generadas hasta 36 meses hacia atrás desde su despido, cuyo monto será determinado en base a la exhibición de los libros obligatorios que deberá hacer su ex empleador en la etapa procesal correspondiente. Debido a sus ciclos de trabajo, debía trabajar en domingos y festivos, debiéndole la compensación que ordena la ley, que nunca fue pagada por su empleador, por lo que demanda la compensación en dinero de aquellos días. Montos en dinero determinados en base a la exhibición de los registros de su ex empleador.

VI. En cuanto al derecho, respecto de la causal de despido, el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo establece una causal de objetiva y excepcionalísima, que implica omitir toda indemnización derivada de, la desvinculación pugnando así con el principio de protección del trabajador y además porque los requisitos propios de dicha institución (imprevisión, irresistibilidad y carácter inimputable o externo) deben apreciarse en concreto conforme las circunstancias particulares del caso que rodean las capacidades de cumplimiento del contrato tanto para el empleador como el trabajador. Nuestros tribunales de justicia han determinado de forma consistente que la correcta invocación de la causal Fuerza Mayor o Caso Fortuito requiere una entidad o magnitud que no hagan posible el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato, ya que en el evento que la imposibilidad sea solo parcial hay mecanismos de contención menos gravosas (suspensión modificación etc.): en ningún caso la terminación por esta causal, por las consecuencias ya anotadas. Los ejemplos más claros de esta causal son: incendios, terremotos, aludes, expropiaciones, el común denominador en estos ejemplos, según señala nuestra doctrina y jurisprudencia, es la imposibilidad



absoluta de funcionamiento de la empresa (o grupo de empresas en este caso). Si se considerara real que la empresa se encuentra en la situación económica que señala en su carta, dicha situación no es producto de la causa que señala y hace el injustificado el despido.

VII. En cuanto a las prestaciones demandadas y conceptos a pagar, éstas son: **1.-** Indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a la suma de: \$ 1.895.768, según los artículos 161 inciso 1° y 162 inciso 4° del Código del Trabajo; **2.** Indemnización por años de servicio por la suma de \$ 20.853.448; **3.** Incremento de 50% de la indemnización por años de servicio, equivalente a \$10.426.664 de pesos, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo; **4.** Horas extraordinarias según art. 31, 32 y 106 de Código del Trabajo a determinar en base a registros del demandado; **5.** Compensación de días festivos trabajados del art. 35 y ss. del Código del Trabajo a determinar en base a registros del demandado; **6.-** Feriado legal: \$ 1.500.000 pesos. **7.-** Todo lo anterior con intereses y reajustes en conformidad a la ley, y con expresa condenación de costas.

SEGUNDO: Que comparece el abogado don Tomás Garnham Oyarzún, en representación de la demandada **NAVIERA ISLA MARGARITA SPA**, quien opone las excepciones que indica, luego solicita el rechazo de la demanda, con costas.

I. En cuanto a las excepciones opuestas, éstas son:

1. Prescripción, fundada en el inciso 4° del artículo 510 del Código del Trabajo, respecto de las horas extraordinarias demandadas por 36 meses (no obstante ser improcedente), los que deberán limitarse, en el tiempo, a 6 meses contados hacia atrás, desde la fecha de notificación de la demanda, considerando los estatutos especiales y temporales sobre la materia, procede que se declare la prescripción de todos aquellos períodos anteriores a los 2 años contados desde la notificación de esta demanda. En cuanto a la compensación de días domingos demandada (no obstante ser improcedente), opongo excepción de prescripción fundado en el artículo 510 del Código del Trabajo inciso 1°, por cuanto ha transcurrido el plazo de 2 años que la ley ha previsto para demandar las prestaciones laborales. En consecuencia, procede que se declare la prescripción de todos aquellos períodos anteriores a los 2 años contados desde la notificación de esta demanda.

2. Ineptitud del libelo, conforme a lo dispuesto en el artículo 303 N° 4 del Código de Procedimiento Civil en relación con los artículos 432 y 446 N° 4 y 5, ambos del Código del Trabajo, la demanda carece de una exposición clara y circunstanciada de los hechos y de peticiones concretas, que permita asegurar a la parte demandada el derecho a defensa, de manera tal que pueda oponerse a la pretensión en todos y cada uno de los fundamentos de manera particularizada, a fin de evitar vicios procesales como ultrapetita, caso del pago de supuestas remuneraciones, de la lectura de la demanda se desprende que no se indican los



antecedentes suficientes para poder determinar, como debe calcularse.

No existe detalle de fechas, cantidad de días y horas. No se señala el período trabajado por el demandante, lo cual incide directamente en el derecho a pago de los conceptos reclamados. No aparece suficiente en este punto el fundamento de la demanda, que solamente reza que se determinarán con la exhibición de documentos. Si la parte actora no cuenta con la información, pudo haber iniciado esta acción con una medida pre judicial probatoria, pero no puede pretender una declaración sobre un derecho que no puede limitar temporalmente ni cuantificarlo.

II. En cuanto a la contestación de la demanda o límite del debate, señala que la demanda pretende la declaración de existir una figura de único empleador, un despido injustificado y además, una obligación de pago de prestaciones , fundada en que fue contratado el 13.07.2006, como motorista del Catamarán Lagos Andinos, realizando transporte de pasajeros, que trabajaba 20 días por 20 de descanso, de 9:30 a 18:00 hrs, su remuneración era de \$1.895.768, que el 20 de abril se suspendió su contrato por la ley de protección del empleo, que el 21 de octubre le informan que está despedido, que la empresa tuvo mucha actividad de trabajo entre fines de 2019 y principios de 2020, por lo que no sería cierta su afectación por el estallido social, que fue un verano como cualquier otro, según él. Normal y lucrativo; que no tenía conocimiento de que se desaconsejase viajar a Chile, como señala la carta de despido; supone que el empleador pensó que el estallido de violencia del 18.10.2020 le haría calzar su justificación de despido, piensa que si de verdad existe fuerza mayor, pudo identificarse con la pandemia y no con la violencia, que las actividades no cesaron, sino que solo se redujeron, lo que no identifica con “fuerza mayor”, asume que la fuerza mayor debe terminar con la empresa. En cuanto a las prestaciones, dice que trabajó horas extraordinarias y domingos no compensados, sin entregar mayor detalle. Sobre el único empleador, no entrega antecedente factico alguno, limitándose a solicitar un informe a la Dirección del Trabajo. Advierte que no se solicita ni denuncia un subterfugio, por lo que al tenor del artículo 507 del Código del Trabajo, torna procesalmente inviable la acción intentada, que están 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 se cumple requisito legal. Señala que no son efectivos: la remuneración que se indica, que el despido sea injustificado, que la motivación del despido se relacione con la pandemia, que la empresa haya tenido un período 2019-2020 lucrativo, tras el estallido social, que exista incumplimiento en el sistema de jornada de los actores que se rige por un estatuto especial, se le adeude horas extraordinarias y días de descanso, que se adeude las prestaciones que demanda, que constituya un co empleador o unidad económica en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo con las demás demandadas, que exista una



dirección laboral común entre todas las demandadas.

1. En relación al despido, indica que el turismo 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. Desde octubre de 2019, 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. Luego de la escalada de violencia que se presentó a partir desde entonces, se vivió un fuerte impacto en la empresa. Sin embargo, su antigüedad, estructura y cimientos de más de 100 años, les permitían seguir remando y soportar una muy mala temporada. Tras esto viene la pandemia que, claramente, los golpea como a toda industria, pero el 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, proyectaron, les permitiría sortear este tiempo difícil. Así fue y avanzaron en el año, de forma austera pero responsable. Contrario a lo que se ha especulado, no fue la pandemia la que los obliga a tomar esta dura decisión. Cuando la pandemia avanza y empezaron 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 su 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, medidas que 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, cuyo texto es el siguiente:

“Desde el 18.10.2019, 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”.

Se desvinculó al actor 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.

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. 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 pudieron resistir y por hechos que les resultan completamente ajenos, como es la violencia y la imagen país.

2. Sobre el sistema de jornada laboral, sostiene que la demanda es errónea, pues el actor está sometido a un estatuto especial, contenido en el *Título II “De los Contratos Especiales” - Capítulo III “Del Contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales” (art. 106 y sgtes. del Código del Trabajo)*. En cuanto a la jornada de trabajo, según anexo de contrato firmado el 15.10.2017, en cumplimiento a la normativa, el actor estaba sujeto a un sistema de turnos de 20 días de trabajo por 20 días de descanso, donde automáticamente se compensan sábados y domingos laborados. A mayor abundamiento, el actor, como Motorista a cargo de las máquinas de la embarcación, no le resulta aplicable el artículo 106, conforme lo señala el artículo 108, al tratarse de una jefatura. Por lo que no está afecto a jornada diaria de trabajo, siendo el pago de horas extras una liberalidad de parte de la empresa no sujeta a obligación legal. Tampoco se



aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, en tal carácter, deba fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados.

III. En cuanto al Derecho,

1. El caso fortuito, señala que “Es necesario contar con un cierto nivel de certeza acerca de la ocurrencia del hecho, la que debe ser la suficientemente alta como para excluir las meras eventualidades” (*“El Caso Fortuito y su incidencia en el Derecho de la Responsabilidad Contractual”*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de Derecho, Legal Publishing, año 2010, Pág. 131). La exigencia de ser un hecho irresistible se refiere a la imposibilidad objetiva para el sujeto de evitar las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. Consiste en que haya sido absolutamente imposible evitar el hecho o suceso aludido, no obstante los medios de defensa empleados para superarlo. También implica la imposibilidad de sobreponerse al hecho para eludir sus efectos. En el mismo orden de ideas, se expresa en la obra mencionada que “la sola circunstancia de que el acontecimiento sea imprevisible implica que su ocurrencia es inevitable para el deudor, pues, si éste no sabe y tampoco le es exigible saber que sucederá un determinado hecho, mal puede imponérsele el deber de impedirlo”. ([Brantt](#), Ob. Cit. pág. 147). En ese caso, se pretende dar una aplicación al caso fortuito que se asemeje al cierre de la empresa, lo que no corresponde a la definición. El caso fortuito, imposibilita mantener la empresa en los términos en que estaba concebida, pero no se asemeja a la quiebra o cierre de la empresa. La causal de despido es individual y respecto de cada uno debe acreditarse, no pudiendo exigirse al empleador conductas que contrarían su derecho fundamental a la propiedad y al ejercicio de actividad económica. Los requisitos para la invocación de esta causal se cumplen en cada caso, pues no es posible para el empleador resistir ni evitar la escalada de violencia en el país ni los efectos que esta causó en el turismo. No es posible para la empresa modificar la calificación de riesgo que las embajadas realizan de nuestro país. Cuando se califica a un país como no seguro, no es posible para esta empresa adoptar medidas preventivas o paleativas. Simplemente escapa de sus manos.

2. Sobre la declaración de único empleador, al tenor de la norma legal, la dirección laboral común aparece como condición de especial –sino exclusiva– relevancia para poder dirimir casos como el que se plantea, apareciendo todos los demás requisitos como elementos que permiten presumir o dar indicios de su presencia, debiendo en cualquier caso sortear el estándar normativo antes expuesto: comprobar la existencia de un solo mando laboral. Funda este aserto en el texto de la discusión legislativa de acuerdo a la historia de la ley N° 20.760, que en segundo informe de la Comisión de Trabajo del Senado de 20.05.2014, analizando el que sería en definitiva el tenor actual del artículo 3° a la luz de las



indicaciones del Ejecutivo (de fecha 05.05.2014), que transcribe y que no hay razonamiento concluyente o fundamento debidamente encausado en términos de señalar de qué modo ese requisito se hubiere cumplido. Que en la acción no se cumple con el estándar legal exigido en la formulación de la demanda al no explicar con precisión los hechos que se indican y alegan, el derecho que se vería conculcado o las pretensiones que se hubieren trasgredido al actor en uso de esa supuesta figura, relacionado con los N° 4 y 5 del artículo 446 del Código del Trabajo y, en definitiva, coartando su derecho a defenderse correctamente en esta parte de la denuncia. No existe condición alguna que permita invocar la figura contenida en el artículo 3° del Código del Trabajo relativo a la composición de un mando laboral único. Al referirse solo en términos que no desarrolla ni permite entender la finalidad perseguida, deja de manifiesto la total falta de adecuación y fundamento en esta parte de la acción argumentando en base a la condición que por propia definición legal ni siquiera es condicionante para la aplicación de tal figura legal, por lo que no cabe sino rechazarla igualmente en todas sus partes.

3. En cuanto a la falta de denuncia de subterfugio, la acción requiere para su materialización que se acredite la existencia de mala fe del empleador en orden a perjudicar directa o indirectamente al trabajador o trabajadores, eludiéndose conscientemente el cumplimiento de obligaciones laborales y/o previsionales mediante el ocultamiento, modificación y alteración de su patrimonio y/o individualización mediante la creación de múltiples razones sociales. Esta figura es dable considerarla como un ilícito penal que requiere para su consagración, en primer lugar, estar en presencia de una articulación maliciosa del uso de múltiples razones sociales para la elusión o evasión del cumplimiento de la ley, y que dicha actividad, por su parte, tenga un resultado, el cual sería afectar los derechos de los trabajadores que transitan entre una y otra empresa creada para tales efectos. El demandante no entrega ningún antecedente ni presenta alegación alguna tendiente a denunciar los elementos y características propias de esta figura: (i) no indica la forma en que se hubiere alterado, modificado, ocultado o disfrazado su individualización y/o patrimonio; (ii) que tales acciones hubieren estado fundado en acciones de mala fe o intencionadas en orden a eludir o evadir el cumplimiento de las normas laborales y previsionales; y (iii) cómo, dichos supuestos hechos podrían haber afectado efectivamente los derechos al demandante; careciendo en consecuencia la acción en este punto de cualquier mérito o posibilidad de prosperar ante el evidente sub estándar legal en su presentación. Todo lo anterior deviene en la necesidad de rechazar esta demanda en lo tocante a este punto, no queda más que concluir la improcedencia absoluta de la acción planteada, debiendo rechazarse en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que comparecen el abogado don José Luis Castro Fuentes, por TURISMO PEULLA SPA; doña Rocío García de la Pastora Zavala por SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD SPA y; doña Catalina Melgarejo Espina por SOCIEDAD DE TRASPORTES ANDINA DEL SUR; quienes oponen las



excepciones que se indican; luego contestan la demanda solicitando su rechazo, con costas.

I. En cuanto a la falta de requisitos de procesabilidad, se opone como excepción innominada, reiterándose además como defensa de fondo, la inexistencia de perjuicio o afectación de derechos, como presupuesto procesal, de acuerdo al inciso 1° del artículo 507 del Código del Trabajo: *“Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.”*. Queda en evidencia que se requiere un perjuicio o afectación, pues, de lo contrario, no existirían acciones que se deriven de la declaración del artículo 3° y que puedan ejercerse por los titulares sindicales o los trabajadores, no se ha dado cuenta de ningún perjuicio o afectación, es especialmente importante considerando que el demandado, no le presta servicios. La litis se traba con el contenido de la demanda y la contestación, no pudiendo extenderse a otros hechos, razón por la cual, la falta de procesabilidad establecida por la ausencia de una afectación en los derechos laborales o previsionales ha de ser considerada como una excepción innominada para este efecto. Tampoco se solicita la declaración de subterfugio contenida en el artículo 507 que transcribe, que es la única forma de hacer aplicable la norma que contiene los requisitos especiales de la sentencia que se pronuncia sobre la unidad de empleador. Señala que el demandante no le prestó servicios, no se da cuenta de un incumplimiento laboral y no se solicita la declaración de simulación o subterfugio. Es inviable una sentencia en la causa, ya que no podría cumplir los requisitos que establece la norma especial (principio de especialidad), al no estar demandado ningún incumplimiento, tampoco se podría condenar a algo a las demandadas y solicita el rechazo de la demanda.

II. En cuanto a la excepción de Falta de Legitimación Pasiva, citando Doctrina y Jurisprudencia, fundada en carecer de cualquier tipo de relación con el actor, ni directa ni indirectamente, ni con el actor, ni con las sociedades restantes con alguna repercusión laboral, solicita el rechazo de la demanda con costas.

III. En cuanto a la contestación de la demanda o límite del debate, niega los hechos, en que se funda la demanda en su totalidad, porque no les consta y que las demandadas constituyan un único empleador.

1. En cuanto al caso fortuito, señala que “Es necesario contar con un cierto nivel de certeza acerca de la ocurrencia del hecho, la que debe ser la suficientemente alta como para excluir las meras eventualidades” (*“El Caso Fortuito y su incidencia en el Derecho de la Responsabilidad Contractual”*, [Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de Derecho, Legal Publishing, año 2010, Pág. 131](#)). La exigencia de ser un hecho irresistible se refiere a la imposibilidad objetiva para el sujeto de evitar las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. Consiste en que haya sido absolutamente



imposible evitar el hecho o suceso aludido, no obstante los medios de defensa empleados para superarlo. También implica la imposibilidad de sobreponerse al hecho para eludir sus efectos. En el mismo orden de ideas, se expresa en la obra mencionada que “la sola circunstancia de que el acontecimiento sea imprevisible implica que su ocurrencia es inevitable para el deudor, pues, si éste no sabe y tampoco le es exigible saber que sucederá un determinado hecho, mal puede imponérsele el deber de impedirlo”. ([Brantt](#), Ob. Cit. pág. 147). En ese caso, se pretende dar una aplicación al caso fortuito que se asemeje al cierre de la empresa, lo que no corresponde a la definición. El caso fortuito, imposibilita mantener la empresa en los términos en que estaba concebida, pero no se asemeja a la quiebra o cierre de la empresa. La causal de despido es individual y respecto de cada uno debe acreditarse, no pudiendo exigirse al empleador conductas que contrarían su derecho fundamental a la propiedad y al ejercicio de actividad económica. Los requisitos para la invocación de esta causal se cumplen en cada caso, pues no es posible para el empleador resistir ni evitar la escalada de violencia en el país ni los efectos que esta causó en el turismo. No es posible para la empresa modificar la calificación de riesgo que las embajadas realizan de nuestro país. Cuando se califica a un país como no seguro, no es posible para esta empresa adoptar medidas preventivas o paliativas. Simplemente escapa de sus manos.

2. En cuanto a la declaración de único empleador, al tenor de la norma legal, la dirección laboral común aparece como condición de especial –sino exclusiva– relevancia para poder dirimir casos como el que se plantea, apareciendo todos los demás requisitos como elementos que permiten presumir o dar indicios de su presencia, debiendo en cualquier caso sortear el estándar normativo antes expuesto: comprobar la existencia de un solo mando laboral. Funda este aserto en el texto de la discusión legislativa de acuerdo a la historia de la ley N° 20.760, que en segundo informe de la Comisión de Trabajo del Senado de 20.05.2014, analizando el que sería en definitiva el tenor actual del artículo 3° a la luz de las indicaciones del Ejecutivo (de fecha 05.05.2014), que transcribe y que no hay razonamiento concluyente o fundamento debidamente encausado en términos de señalar de qué modo ese requisito se hubiere cumplido. Que en la acción no se cumple con el estándar legal exigido en la formulación de la demanda al no explicar con precisión los hechos que se indican y alegan, el derecho que se vería conculcado o las pretensiones que se hubieren trasgredido al actor en uso de esa supuesta figura, relacionado con los N° 4 y 5 del artículo 446 del Código del Trabajo y, en definitiva, coartando su derecho a defenderse correctamente en esta parte de la denuncia.

3. En cuanto a la falta de denuncia de subterfugio, la acción requiere para su materialización que se acredite la existencia de mala fe del empleador en orden a perjudicar directa o indirectamente al trabajador o trabajadores, eludiéndose conscientemente el cumplimiento de obligaciones laborales y/o previsionales



mediante el ocultamiento, modificación y alteración de su patrimonio y/o individualización mediante la creación de múltiples razones sociales. Esta figura es dable considerarla como un ilícito penal que requiere para su consagración, en primer lugar, estar en presencia de una articulación maliciosa del uso de múltiples razones sociales para la elusión o evasión del cumplimiento de la ley, y que dicha actividad, por su parte, tenga un resultado, el cual sería afectar los derechos de los trabajadores que transitan entre una y otra empresa creada para tales efectos. El demandante no entrega ningún antecedente ni presenta alegación alguna tendiente a denunciar los elementos y características propias de esta figura: (i) no indica la forma en que se hubiere alterado, modificado, ocultado o disfrazado su individualización y/o patrimonio; (ii) que tales acciones hubieren estado fundado en acciones de mala fe o intencionadas en orden a eludir o evadir el cumplimiento de las normas laborales y previsionales; y (iii) cómo, dichos supuestos hechos podrían haber afectado efectivamente los derechos al demandante; careciendo en consecuencia la acción en este punto de cualquier mérito o posibilidad de prosperar ante el evidente sub estándar legal en su presentación. Todo lo anterior deviene en la necesidad de rechazar esta demanda en lo tocante a este punto, no queda más que concluir la improcedencia absoluta de la acción planteada, debiendo rechazarse en todas sus partes, con costas.

CUARTO: Que en audiencia preparatoria de juicio, la parte demandante evacua traslado a las excepciones opuestas, solicitando su rechazo con costas, quedan para definitiva las formuladas como excepciones de fondo.

Llamadas las partes a conciliación, no prospera.

Hechos pacíficos: No hay.

Hechos a probar: **1.** Existencia de relación laboral, fechas de inicio y término, remuneraciones pactadas; **2.** Efectividad de que el despido es justificado, hechos y circunstancias que constituyen la causal; **3.** Efectividad de que el empleador adeuda el pago de las prestaciones por horas extraordinarias, compensatorio; **4.** Efectividad de que las demandadas constituyen un único empleador y; **5.** Antecedentes facticos de la solicitud de único empleador y suficiencia para configurar la excepción opuesta.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio, la parte demandante rindió la siguiente prueba:

I. DOCUMENTAL: **1** Copia digitalizada Carta de término de contrato de trabajo emitida por Naviera Isla Margarita SpA de fecha 21.10.2020; **2.** Copia digitalizada Acta de comparendo y conciliación; **3.** Copia digitalizada Contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 13.07.2006; **4.** Copias digitalizadas Modificación de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 01.03.2011; **5.** Copias digitalizadas Modificación de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 01.01.2012; **6.** Copias digitalizadas Modificación de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 01.05.2013; **7.** Copias



digitalizadas Modificación de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 01 .06. 2014; **8.** Copia digitalizada Modificación de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 01.09.2018; **9.** Copias digitalizadas Anexo de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 20.04. 2020; **10.** Copia digitalizada Anexo de contrato de trabajo entre el actor y NAVIERA ISLA MARGARITA SPA de fecha 01.06.2020; **11.** Copia digitalizada Certificado de cotizaciones previsionales emitido por AFP HABITAT de los periodos octubre 2019 a septiembre 2020; **12.** Copias digitalizadas 7 liquidaciones de remuneraciones desde noviembre de 2019 a junio de 2020; **13.** Impresión de pantalla web institucional www.empresasandinasdelsud.cl; **14.** Copia digitalizada Decreto exento 2522, de 28.12.2017 suscrito entre Naviera Isla Margarita SpA y el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones para el transporte lacustre en zonas aisladas de la Región de los Lagos y; **15.** Copia Digitalizada Reclamo ante la inspección del trabajo de fecha 26.10.2020.

II. CONFESIONAL: Declara personalmente y bajo juramento legal, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, don **Luis Felipe Campero Quiroga**, RUT 7.624.395-6, gerente de recursos humanos de naviera Isla Margarita, expone que son una empresa que le prestan servicios a las otras empresas de Andina del Sur, de nombre comercial Peulla. A él no se le comunicó que debía despedir gente, fue una conversación en la que se pidió asesoría, evaluando las situaciones que estaban ocurriendo con las movilizaciones sociales, del estallido del 2019 y aniversario del 2020 y el impacto a la empresa en sus proyecciones comerciales futuras y la posibilidad de poder sostener la dotación actual, en su calidad de asesor en los términos de personas y organización, se les consultó. Se tomó la decisión en octubre de 2020, reconoce que la pandemia ha afectado a la industria del turismo, pero no fue la razón de tomar la decisión de desvincular a los trabajadores, dado que a pandemia es una situación muy compleja pero tienen una proyección de cómo se iría desarrollando, el hecho fundamental fue las situaciones de movilización social que afectó fundamentalmente a su actividad, marcada por pasajeros que son extranjeros. En el caso de la naviera, que hace el traslado de excursiones a Peulla y hacia Argentina-Bariloche, más del 80% de los pasajeros son extranjeros, quienes vienen a Chile fundamentalmente por 2 razones, una por sus atractivos naturales y la segunda es que es un país seguro, lo que es muy valorado en el extranjero, porque muchos tienen este tipo de problemas de seguridad en la región. Lo que ocurrió en esa oportunidad es que hubo cancelaciones de viajes, las embajadas empezaron a catalogar a Chile como un país de riesgo, entonces lo que podía presuponer es que las reservas que se producen con el desfase de un año, para lo que venía como operación claramente eso no iba a ocurrir, se iban a cancelar gran parte de esos viajes, lo que efectivamente ocurrió, porque los pasajeros que en ese momento estaban viajando hasta el 2019 y parte del 2020, básicamente son



pasajeros cuyas compras se realizan el año anterior, están vendidas hace un año atrás. Existía una situación sanitaria, pero no fue la razón por la que tomaron la decisión, de hecho creen que la pandemia va a ser un problema manejable en el tiempo, no así lo que ocurra con el tema de los movimientos sociales que ojalá no siga ocurriendo porque eso sellaría el destino de la empresa. Si no hubiera ocurrido el estallido social, ellos no habrían tomado la decisión de despedir a los trabajadores. No habrían invocado esa causal si hubieran considerado que no tenía sustento. Es una empresa que tiene más de 100 años de historia y él lleva más de 16 años en ella, nunca en su historia ha tenido que desvincular trabajadores, fue dolorosa e irresistible la situación de la empresa, con cero ingresos, cómo resistir en el tiempo con las pocas personas que quedan para poder volver a activarla y salvar a muchos trabajadores. Principalmente y en forma significativa, en cuanto a las proyecciones a futuro, la dinámica comercial de las empresas se produce con un desfase de un año, sus proyecciones eran, que los pasajeros, fundamentalmente extranjeros, la razón fundamental por la que no iban a seguir tomando este servicio era por el tema del estallido social, en la medida que Chile se convertía hacia afuera como un país inseguro para venir. El cierre de fronteras producto de la pandemia afectó al turismo, en la historia de la empresa ha habido muchas situaciones que han afectado al turismo a las que han hecho frente, el estallido social ha sido el que más la afectó.

III. TESTIMONIAL:

1. **Pedro Enrique González Gonzáles**, RUN 7.871.568-5, conductor, quien expone que conoció a don Jorge Mondaca porque trabaja hace 7 años en Peulla y continuamente lo veía porque este trabajaba como motorista en el catamarán, entró a la empresa el año 2004, terminó en la empresa cuando empezó la pandemia, empezó con plazo suspendido por ahí por junio le llegó la carta, trabajaba para Turist Tour, que es otra empresa del holding, son varias empresas que están dentro de Andina del Sur: Naviera Margarita, Comercial Peulla, Turist Tour, todas esas lo formaban. Conoce a don Rudy Roth y a su familia, él es el dueño de las empresas. Por conversaciones que tenía con el demandante, sabe que no le pagaron sus horas extraordinarias, años de servicios y vacaciones. Don Jorge era el motorista del catamarán, supone que el despido de don Jorge fue por el estallido social. Señala que también fue despedido por el asunto del estallido social y no le pagaron nada, trabajó hasta mayo o junio de 2020. El verano del año 2019-2020 fue normal y mejor que el año anterior, con buena afluencia de pasajeros, trabajaba en un bus hacia Puerto Frio con la gente que iba hacia Argentina, tenía mucho contacto con el movimiento de personas. Hubo una pequeña diferencia el último verano, hubo un 50% de turistas extranjeros, anteriormente era un 70% a 80% de extranjeros, hubo más movimiento de nacionales. Los servicios, como todos los años bajó en marzo, de ahí comenzó la pandemia y en su caso se estuvo manteniendo con la AFC. El primer mes puso una parte de dinero la empresa y la otra la AFC, después sólo quedó con la AFC.



Contrainterrogación: No lo despidieron por la pandemia, fue por el estallido social, por lo que ha conversado con Jorge en su caso es igual.

2. Ana Natividad Mansilla Soto, RUN 17.240.731-5, piloto regional, expone que don Jorge Mondaca trabajaba en Andina del Sur, cuando ella llegó, él ya estaba trabajando ahí, ella llegó en el 2011, estuvo 7 años en la empresa y se retiró, él continuaba allí. Fue despedido después del tema del estallido social, lo despidieron por la pandemia. Empezaron a desligar gente de la empresa, despidieron a muchas personas, no sabe el motivo, otros colegas están trabajando activamente en la empresa, conoce a varios más que trabajaron en el barco, la empresa tiene otras empresas que son asociadas, no solo es la Andina. Turistour de los buses, los Giddi es otra, son varias que están relacionadas con la Andina con el tema del turismo, ella trabajó de tripulante. Tiene oficinas en Santiago, Puerto Varas y Atacama, trabajan activamente con el tema del turismo y se relacionan entre sí, ellos prestaban el servicio de navegación, los buses venían con los choferes, es el mismo dueño, los buses tenían choferes, tenían guías relacionados con la empresa, pero de diferentes entidades, en Peulla esperaban gente, llevaban maletas, todo relacionado, el hotel igual fue comprado por don Rudy, que fue su jefe. El dueño de todas estas empresas es uno sólo, don Rudy Roth. A ellos nunca se les compensó por las horas extras, ni siquiera ellos que eran tripulantes que se quedaban a bordo y esas no eran pagadas. El demandante cumplía una función como jefe de máquina, su contrato no era de jefe de máquina, era de motorista, no les pagaban horas extras. Entre las empresas funcionaban de esta forma: los buses les entregaban pasajeros, ellos los entregaban en Peulla, donde los recibían maleteros, choferes, personas que hacían turismo como cabalgatas, de ahí a la cordillera donde hacían el traslado del cruce andino. De este grupo, se encuentran en Puerto Varas Tourist Tour, Naviera Isla Margarita, los guías tenían otra que no recuerda, los choferes eran de otra, todos eran contratados por diferentes empresas por los diferentes servicios que prestaban. Los tripulantes más antiguos tenían otras empresas, en Puerto Varas estaba Tourist Tour, camino a Puerto Varas en el peaje, la otra en frente del casino.

Contrainterrogación: Conoce el contrato del demandado, no las liquidaciones de remuneraciones, las empresas del grupo Andina se vinculan entre sí, sabe que otras empresas también le prestaban servicios a la Andina, que otras empresas les prestaban servicios a ella no, pero sí llegaban buses de otras empresas al barco, supone que a los buseros, los buses Apsa, los Queilen y los ATM

IV. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: 1. Liquidaciones de remuneraciones de don Jorge Manuel Mondaca Ulloa, correspondiente al año 2019. 2. Liquidaciones de remuneraciones de don Jorge Manuel Mondaca Ulloa correspondientes al año 2020. 3. Calendarios de turnos de los últimos 6 meses anteriores a la suspensión laboral de don Jorge Manuel Mondaca Ulloa. 4. Registro de horas extras realizadas por los últimos 6 meses anteriores a la suspensión laboral de don Jorge Mondaca Ulloa. 5. Registro de control de



ingreso, de los últimos 12 meses anteriores a la suspensión laboral de don Jorge Mondaca Ulloa. Se solicita por la demandante que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos ofrecidos al N°4 y 5. El Tribunal confiere traslado a la parte demandada, quien solicita su rechazo, en virtud de los argumentos que constan íntegramente en registro de audio. Se resolverá en su oportunidad.

V. OFICIOS: Oficio 110 (24.06.2021) que remite Informe de Fiscalización de la ICT de Puerto Varas de la Dirección del Trabajo, conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, que consta de 34 páginas.

VI. OTROS MEDIOS DE PRUEBA: Se exhibe **video**, Nota de prensa de canal TVN, programa de noticias 24 horas, duración 4:33 minutos. Da cuenta situación de trabajadores de Holding demandado.

SEXTO: Que la parte demandada rinde la prueba que se indica a continuación:

I. DOCUMENTAL:

A. NAVIERA ISLA MARGARITA LIMITADA: 1. Contrato de trabajo de fecha 13.07.2006 y anexos; 2. Comprobante de feriado legal; 3. Liquidación de remuneraciones desde noviembre de 2019 a diciembre de 2020; 4. Carta de despido de fecha 21.10.2020, con su comprobante de envío por correos de Chile y notificación a la Dirección del Trabajo; 5. Certificado de pago de cotizaciones previsionales; 6. Adjudicación Licitación LTS Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; 7. Factura de transporte de carga de Junio 2020 a Subsidio Nacional Transporte Público, RUT 61.979.750-7; 8. Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero a diciembre de 2019; 9. Clasificación de riesgos elaborado por la Embajada de EEUU en Chile; 10. Recomendaciones para viajar a Chile elaborado por Diplomacia de Francia; 11. Recomendaciones para viajar a Chile elaborado por Gobierno de Reino Unido (gov.uk); 12. Noticia de Blog unaideaunviaje.com titulada ¿Es seguro viajar a Chile? Seguridad en viaje. 13. Noticia de BBC News titulada Protestas en Chile: las consecuencias económicas y de imagen; 14. Noticia de Galicia titulada Chile: el turismo se desplomó por estallido social propio y crisis argentina; 15. Noticia de La Tercera titulada El turismo en Chile intenta sobrevivir a superior temporada de los últimos años y; 16. Noticia titulada La violencia incendia el primer aniversario del 19 de octubre.

A. TURISMO PEULLA S.P.A: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a diciembre de 2020.

B. SOCIEDAD TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LIMITADA: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a marzo de 2019.



C. AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD: Factura electrónica de Comercial Peulla Ltda, por asesorías por administración de personal, entre los meses de enero 2019 a diciembre de 2020.

II. TESTIGOS: Declaran bajo juramento legal dos testigos de todas las demandadas: **1.- Christian Roth Poblete**, RUN, 17.089.455-3, gerente general de Andina del Sur, expone que los motivos de la decisión de desvincular al motorista Sr. Mondaca por caso fortuito o fuerza mayor, fue por los hechos imprevisibles que tuvieron por el aniversario de la crisis social en octubre del año 2020 en nuestro país. La principal afectación que tuvieron por estos hechos fueron los nuevos incidentes de violencia, desórdenes, vandalismo, que salió en prensa, tv, diarios en todo el mundo, perjudicando nuestra imagen país, uno de los principales activos que Chile tiene dentro en la región de Latinoamérica, que causó una sensación de inseguridad como destino turístico, en vitrina del resto del mundo. El porqué de la afectación obedece a que las empresas demandadas dependen prácticamente en un 80 a 85% del mercado internacional, de los turistas extranjeros, estos desórdenes, niveles de inseguridad e imagen de nuestro país, salió en toda la prensa e incluso las embajadas de varios países, recomendaban no venir a Chile de lo que se vio de la crisis social original que fue en el 2019, la inseguridad del país, cuando estos se repiten, todos sabían lo que significaba, perjudicó directamente la imagen país y afectó directamente en los niveles de cotizaciones, de contactabilidad que tenían con sus principales clientes que son fácilmente el 80% son extranjeros. Con estos eventos, automáticamente ellos vieron afectados los niveles de interés de los destinos que ellos promueven dentro de Chile, tuvieron que ajustar sus proyecciones y presupuestos de cara a lo que se venía hacia adelante, porque claramente iban a tener un perjuicio en su actividad próxima. En cuanto a la relación de Andina del Sur con Naviera Isla Margarita, ésta es parte de las empresas familiares de Andina del Sur, tienen una relación comercial entre ellas, son empresas independientes con un RUT propio, venden servicios entre ellas, también venden servicios o productos a otras empresas. Cita el caso de Naviera Isla Margarita que hace transporte lacustre, que se preocupa de operar las navegaciones, de operar las embarcaciones, la comercialización la hace otra empresa que es turismo Peulla, Naviera Isla Margarita le vende sus servicios, Turismo Peulla las comercializa, Naviera Isla Margarita le factura sus servicios, también le factura al Estado por una licitación de transporte público, también le vende servicios a una empresa extranjera de Argentina que comercializa este producto turístico. Si turismo Peulla y una empresa cualquiera le pide un servicio de navegación a naviera Isla Margarita para una determinada fecha, señala que el mercado es el que manda, la empresa que haga una mejor oferta tendrá la prioridad, no hay política de prioridad por ser parte de una empresa filial, manda el mercado. La persona que está a cargo del personal de Turismo Peulla y naviera es Hernán Salas. En cuanto a la cabeza de la empresa familiar, señala que son accionistas su padre, hermana y el mismo,



con la crisis el gerente general es él, pero más le toca supervisar a nivel general la gestión que hacen las distintas empresas que son independientes, porque es accionista. Se ha despedido trabajadores en todas las empresas del grupo. En relación al despido del Sr. Mondaca, no tiene los datos de los ingresos de la naviera Isla Margarita a septiembre-octubre de 2020, sólo que más de 80% los ingresos y cantidad de pasajeros son extranjeros, dependen de los mercados no domésticos, no nacionales. Contrainterrogación: Sobre la anticipación con la que se hacen las ventas y cuando se dieron cuenta que las reservas empezaron a ser canceladas, señala que respecto del turista nacional, mercado doméstico no tienen mucha anticipación, representa un 15% a 20% de la actividad de la empresa, la venta del mercado extranjero, turistas internacionales, ellos reservan con mayor anticipación, es un viaje más planificado, no llegan a Chile y ven que hacen, generalmente se venden empaquetados, como programas o paquetes turísticos, se manejan con bastante anticipación, no tiene el dato exacto, pero son meses. Hubo cancelaciones pero cayó fuertemente el nivel de interés de preguntas, cotizaciones e interacciones, eso les dice que automáticamente las ventas proyectadas no se van a cumplir, por lo tanto toda la planificación que había tanto a nivel de estructura como dotación y otros gastos se deben disminuir, porque son pérdidas invaluable. En cuanto a la disminución de interés, señala que es una empresa familiar que tiene más de 100 años de historia, se trata de una industria del turismo que es de ocio, lujo, viajes, cualquier evento, crisis climática, política, económica, etc., los primeros presupuestos que se recortan en las familias son los viajes, cualquier hecho con complicación antigua que hayan tenido, disminuye de inmediato la actividad, las cotizaciones, la historia dice que automáticamente la actividad y los presupuestos cambian. Los despidos se debieron a los supuestos, como se trabaja en todas los presupuestos y proyecciones de todas las empresas, se planifica la dotación del año, los costos, el costo en marketing, se trabaja con proyecciones y presupuestos, cualquier evento de esta magnitud, les perjudica en forma automática, les afecta en las proyecciones, no pueden esperar a que las ventas estén en cero para recién reaccionar o hacer algo, eso significa la quiebra inmediata, caer en liquidación, ya es tarde. Respecto del hecho de la pandemia, señala que afectó a su industria y a otras, pero era un escenario base en todo el mundo, ellos ya venían navegando con la pandemia, sabían el efecto que tenía una pandemia de más de 10 meses, era algo manejable, el caso del rebrote de la crisis social fue algo impredecible e irresistible, fue de un día para otro, nadie suponía. Admite que en su condición de accionista de las empresas, su patrimonio se vería afectado por el pago de todas las indemnizaciones en el finiquito a los trabajadores despedidos.

2.- Hernán Carlos Salas Jaña, RUN 9.867.449-7, Jefe de Recursos Humanos, expone que conoce a Jorge Mondaca, al ser contratado debe pasar por proceso en Recursos Humanos, reclutamiento, selección y contratación, pago de remuneraciones, entre otras. Fue contratado como motorista de una nave



mayor de la naviera Isla Margarita, en calidad de jefe de máquinas, en cuanto a su jornada laboral sería de 7,5 horas diarias de 09 a 18.30 horas, una hora de colación, en turno de 20 días trabajados por 20 días de descanso. En cuanto a las prestaciones demandadas, señala respecto de los días de descanso, ellos están trabajando en proporción uno a uno, un día trabajado y uno de descanso, cualquier feriado que haya trabajado en sus 20 días laborales, está reflejado en sus 20 días de descanso. Este ciclo fue solicitado por los trabajadores de la naviera y que tienen cargos dentro del catamarán Lago Andino, ellos mismos en el documento que se les hace llegar como empresa sobre 20 por 20 y anteriormente 15 por 15, ellos mismos indican que en ese ciclo no hay días rojos a compensar, por tanto quedan compensados con los días de descanso. En relación a las horas extras, el Sr. Mondaca como oficial de máquina a cargo de ellas no está afecto a jornada de trabajo, al pago de horas extras fue una liberalidad la empresa con él, no habiendo una obligación legal de pagarla, simplemente se le pagaban, difícilmente puede decir que se le deben horas extras porque tanto en el fondo como por cargo, por definición del Código del Trabajo lo que corresponde a gente de mar y lo dicho en el reglamento a bordo y otro documento que entrega la Directemar que no generan ellos, que es obligatorio y entrega a todos la documentación a bordo de los barcos, indica que la persona a cargo de los barcos no está afecta a jornada, lo mismo que el capitán del barco, hay dos tipos de oficiales, de máquina y de cubierta, oficial de cubierta a cargo del barco y de máquina a cargo de las máquinas de la nave. Él está contratado por comercial Peulla Limitada, que presta servicios de recursos humanos a las empresas, es un implant, lo contratan para ver todo el tema de recursos humanos por Santiago, lo mandaron para hacerse cargo de recursos humanos. Contrainterrogación: El demandante fue contratado como motorista de la embarcación catamarán Lagos Andinos o la nave que lo reemplazara. Al motorista no se le deben pagar horas extraordinarias, el Sr. Mondaca es un oficial de la marina mercante nacional, estaba a cargo de las máquinas de la nave Lagos Andinos y como lo dice el Código del Trabajo y el Reglamento de Trabajo a bordo, no está afecto a jornada de trabajo, es el caso del jefe de máquina o la persona que lo supervise como tal, porque en este caso no hay jefe de máquinas, son el capitán, el oficial de máquina Sr. Mondaca y 3 tripulantes, por lo tanto él cumple la función del jefe de departamento, es lo que lo permite la ley en cuanto a dotaciones mínimas del barco, ellos cumplen con la Directemar que les indica lo que deben hacer, la dotación de la nave es la autorizada. Los meses anteriores al despido de todos los trabajadores, estaban con suspensión de la relación laboral, ellos estaban de acuerdo y firmaron todos los anexos correspondientes. La ley establece 3 causales: orden de autoridad, mutuo acuerdo y protección de la paternidad, para hacer suspensión laboral. Se establecieron en el contexto del país de pandemia.

SÉPTIMO: Que las partes efectuaron sus observaciones a la prueba rendida.



OCTAVO: Que, en relación al primer hecho controvertido, con el mérito de la prueba documental, se acredita que: **1)** Con fecha 13.07.2006 se celebra contrato de trabajo entre don Jorge Mondaca Ulloa y Naviera Isla Margarita Ltda. , para prestar servicios de “Motorista” a bordo de cualquiera de las naves de la empresa, a cambio de una remuneración compuesta de sueldo base y gratificaciones con tope de 4,75 IMMR, la regulación de la jornada de trabajo se somete a la legislación vigente y Reglamento a Bordo, forma parte de sus obligaciones el tener residencia a bordo o permanecer a las órdenes del Capitán sin poder bajar a tierra sin autorización expresa del Capitán o Jefe correspondiente, cubrir las guardias de mar o puerto cuando correspondan y obligaciones inherentes, de acuerdo a la distribución de trabajo de mar y/o puerto, contrato de naturaleza indefinida; **2)** Por anexo de fecha 20.04.2020, las partes pactan la suspensión de la relación laboral durante el período 20.04.2020 al 31.05.2020, a propósito de la contingencia sanitaria derivada de la Pandemia por COVID 19, se continúan pagando las cotizaciones previsionales, con acceso a las prestaciones de seguro de desempleo; **3)** Con fecha 01.06.2020, acuerdan la prórroga de la suspensión hasta el 30.09.2020, en los mismos términos, se establece que se hizo efectivo descuentos de parte de la remuneración líquida en los meses de marzo y abril de 2020, aceptado y ratificado por el trabajador, con compromiso de devolución en 7 cuotas iguales y sucesivas, a contar desde junio del 2020; **4)** Con fecha 21.10.2020 se comunica al trabajador el término del contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo de Caso Fortuito o Fuerza Mayor, fundada en el denominado “ Estallido Social”, su aniversario y efectos en la actividad turística, que se explica pormenorizadamente en 2 páginas de texto; **5)** Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración imponible de mes completo acreditada es la suma de \$ 1.895.768.-; **6)** Con fecha 26.10.2020 presenta reclamo de la causal de término ante la ICT de Puerto Varas y por los conceptos que se indican.

NOVENO: Que en relación al segundo hecho controvertido, en forma preliminar cabe hacer referencia a la pandemia mundial por virus COVID 19, de público conocimiento, que motivó la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública en el territorio de Chile, mediante Decreto N° 104 (18.03.2020) prorrogado hasta el 30.09.2021.

Al efecto, el artículo 26 de la Ley 21.227 (06.04.2020), establece la prohibición de hacer uso de la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID 19, en tanto exista el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República. Se entiende a contrario sensu, que la causal aludida puede ser invocada, siempre que se funde en motivos diversos, entonces corresponde revisar y analizar la prueba aportada para estos efectos, que contiene: un correo electrónico sin fecha, remitido por alguien, que dice embajada de U.S.A. que refiere reconsiderar viaje por estar en nivel 3 amarillo de 4 , por temas sociales más que pandemia; correo electrónico



dela diplomacia de Francia de fecha 11.04.2020 que refiere alerta general de fecha 29.10.2020 que refiere probables ataques a residentes franceses y eventos de manifestaciones y enfrentamientos en Chile; recomendaciones para viajar a Chile, que además de hacer referencia al COVID 19, desarrolla el escenario posible del aniversario del 19 de octubre de 2019; noticia de la BBC News Londres sobre el escenario político y social del país; sobre el desplome del turismo por el estallido social propio y crisis argentina en publicación de Galicia de fecha 25.01.2020; noticia del diario La Tercera de fecha 10.01.2020 en la misma dirección, entre otras.

Que la prueba aportada resulta insuficiente a juicio de quien suscribe, para establecer una relación de causalidad entre el impacto que el fenómeno del denominado estallido social pudiere tener en el desarrollo de los negocios en el rubro del turismo y, en particular, en el propio de la demandada, disociado de los efectos propios de una pandemia, máxime si se considera que no se incorporó antecedentes duros (datos estadísticos, financiero contables, estudios e informes oficiales) que permitan comparar el actual estado del rubro y resultado de los negocios con idénticos datos de períodos anteriores, por lo que se estima injustificado el despido del actor.

Que en consecuencia, conforme lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, procede el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios más el aumento de 50%, en base a la suma de \$ 1.895.768.- para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que respecto del tercer hecho controvertido, se debe tener presente que la jornada laboral semanal de los trabajadores embarcados o gente de mar es de 56 horas, la diferencia entre las 56 horas y las 45 que corresponden a la jornada ordinaria laboral son 11 horas semanales, que se deben pagar con el recargo de 50%, denominada remuneración compensatoria (arts. 22, 32 y 106 del Código del Trabajo).

Al efecto, se incorporó pacto celebrado por la empresa con las dos dotaciones de la nave, que establece un ciclo de trabajo de 20 por 20 días de descanso que incluye la compensación de todos los días domingos y feriados que se generen en el ciclo de trabajo, donde en el turno B), consta la firma del jefe de máquina don Jorge Mondaca, demandante en esta causa, vale decir, existe una relación de uno a uno, días trabajados y días de descanso, por lo que no procede la remuneración compensatoria.

En cambio, respecto de las horas extraordinarias son aquellas trabajadas que exceden al máximo legal o la pactadas en contrato, si fuere menor, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 96 y sgtes. del Código del Trabajo, que regula el contrato de trabajadores embarcados o gente de mar, respecto a los oficiales de la dotación de la nave, caso del oficial de máquinas Sr. Mondaca, al establecer una excepción en su artículo 108, por lo que se rechazará la pretensión.



Que respecto del apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo respecto de los documentos 4 y 5 no exhibidos, no se hará lugar en consideración a lo resuelto.

UNDÉCIMO: Que en cuanto al cuarto hecho controvertido, la modificación introducida por la Ley N° 20.760 (D.O. 09.07.2014) al artículo 3° del Código del Trabajo que introduce cambio en la definición de empresa que regula los supuestos bajo los que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, la historia fidedigna de su establecimiento esclarece su sentido y finalidad, que recoge en toda su dimensión la doctrina judicial de la “*unidad económica*”, debiendo considerarse el principio de la “*primacía de la realidad*”, otorgar prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, por sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos, debe darse preferencia a aquella, priorizando las manifestaciones concretas de subordinación o dependencia, por sobre los aspectos meramente formales. De manera que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley, y en caso alguno por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa. El principal requisito para que dos o más empresas puedan ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, es la “*dirección laboral común*” (Dir.Trabajo.). De acuerdo al informe de la Inspección Comunal del Trabajo de Puerto Varas, el jefe de Recursos Humanos en la X Región de todas las empresas es el Sr. Hernán Salas y el Gerente de Recursos Humanos es don Luis Campero y las representa en tal calidad, en cada una de las empresas hay 3 personas que tienen poderes para firmar contratos y finiquitos. Recursos Humanos local recibe instrucciones de Recursos Humanos de Santiago, todas ellas pertenecen al rubro del turismo, en cuanto al organigrama, cada empresa tiene una estructura donde las jefaturas son diferentes pero la misma gerencia, las órdenes e instrucciones laborales están a cargo de las personas aludidas. Por su parte, la prueba testimonial da cuenta del hecho que en las empresas todas de rubro del turismo, existe necesaria complementariedad de los productos los servicios, cada una de las empresas es un eslabón de la cadena de prestaciones, constituidas por agencias, transporte terrestre y lacustre, hotelería y demás, utilizando recursos materiales comunes, sin perjuicio que según documento Decreto exento N° 2522 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones que otorga subsidios al servicio de transporte público de pasajeros en zonas aisladas.

Que conforme a lo expuesto, es posible afirmar que las empresas demandadas constituyen una unidad económica para efectos laborales y previsionales y que son legitimadas pasivas en la causa, por lo que se rechaza la excepción opuesta en contrario sentido.



DÉCIMO PRIMERO: Que en relación al quinto hecho a probar, cabe abordar los fundamentos de la excepción de falta de requisito de procesabilidad, opuesta, a propósito de la demanda de declaración de único de empleador, debe ser rechazada, en consideración a que la discusión en sede judicial sobre la acción de empleador único, no necesariamente supone la existencia de subterfugio laboral, pretensión que no ha sido formulada por la demandante.

DÉCIMO SEGUNDO: Que la sentencia debe dictarse conforme al mérito del proceso, no pudiendo extenderse a cuestiones no sometidas al conocimiento del Tribunal y la prueba valorada conforme a las reglas de la sana crítica y la demás prueba rendida en nada altera lo que se resolverá.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 10, 42, 63 y sgtes., 160, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 446 y sgtes. del Código del Trabajo; **se resuelve:**

I. Que se **RECHAZAN** las excepciones opuestas como perentorias, innominada de falta de requisitos de procesabilidad y de legitimación pasiva.-

II. Que se **ACOGE** la demanda interpuesta por don **JORGE MANUEL MONDACA ULLOA**, en procedimiento ordinario laboral sobre declaración de único empleador, despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de NAVIERA ISLA MARGARITA SpA, del giro de su denominación, RUT: 78.094.700-4, representada legalmente por don Luis Felipe Campero Quiroga; en contra de TURISMO PEULLA LIMITADA, del giro de su denominación, RUT: 77.999.770-7, representada legalmente por don Luis Felipe Campero Quiroga; en contra de SOCIEDAD AGENCIA DE VIAJES ANDINA DEL SUD LTDA., del giro de su denominación, RUT: 87.747.300-7, representada legalmente por don Rudy Roth Grob; y en contra de SOCIEDAD DE TRANSPORTES ANDINA DEL SUD LIMITADA, del giro de su denominación, RUT: 86.020.300-6, representada legalmente por don Luis Felipe Campero Quiroga, o respecto de quien corresponda en virtud del art. 4° del Código del Trabajo ya individualizado, acogerla a tramitación y, en definitiva:

III. Se declara injustificado el despido del demandante, en consecuencia:

IV. Se condena a la parte demandada al pago de las siguientes sumas y por los conceptos que se indican:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a la suma de: **\$ 1.895.768**, según los artículos 161 inciso 1° y 162 inciso 4° del Código del Trabajo;

2. Indemnización por años de servicio por la suma de **\$ 20.853.448**;

3. Incremento de 50% de la indemnización por años de servicio, equivalente a **\$10.426.664** de pesos, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo;

4.- Todo lo anterior con intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según correspondiere.

V. Se declara que las demandadas constituyen una unidad económica, en los



términos del artículo 3° del Código del Trabajo.

VI. Sin costas, por no haber sido totalmente vencida.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-140-2020

RUC: 20-4-0304514-5

Resolvió doña **RUBY ELISA YAÑEZ KINZEL**, Juez Suplente en lo Laboral del Juzgado de Letras de Puerto Varas.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>