

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL

MATERIA: DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR

DEMANDANTE: SINDICATO DE EMPRESA CLÍNICA ATACAMA SPA

ABOGADO JULIO CÉSAR CONTRERAS SANDOVAL/CRISTIAN ZENTENO MUÑOZ

DEMANDADA: CLÍNICA ATACAMA SPA

DEMANDADA: CENTRO MÉDICO Y DIAGNÓSTICO ATACAMA SPA

DEMANDADA: CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS ATACAMA SPA

DEMANDADA: LABORATORIO CMD SPA

DEMANDADA: INVERSALUD CENTRO MÉDICO ATACAMA SPA

ABOGADO DEMANDADOS: PABLO MEDINA SARASA

RIT O-72-2022

RUC 22-4-0389456-0

Copiapó siete de noviembre de dos mil veintidós.

### **LUEGO DE VER, OÍR Y CONSIDERANDO ESTOS ANTECEDENTES:**

**PRIMERO:** Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó se inició causa RIT O-72-2022, RUC 22-4-0389456-0, por presentación de Angelina Miranda Miranda, chilena, empleada, presidenta, cédula de identidad N°7.498.155-0 y Lila Flores Castillo, chilena, empleada, tesorera, cédula de identidad N°8.281.337-3, ambas en representación del Sindicato de Empresa Clínica Atacama S.A., RUT N°65.070.357-K, todos domiciliados para estos efectos en calle Infante N°861, Copiapó, Región de Atacama, señalan que vienen en demandar en juicio ordinario, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 3 y 507 del Código del Trabajo y en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del mismo Código, a: (1) Clínica Atacama Sociedad por Acciones, RUT N°76.938.510-K, cuyo giro es Prestaciones Médicas; (2) al Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, RUT N°76.116.446-5, cuyo giro es prestaciones médicas; (3) a Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, RUT N°76.151.732-5, cuyo giro es prestaciones médicas; (4) a Laboratorio CMD SpA, RUT N°76.151.738-4, cuyo giro es prestaciones médicas; (5) a Inversalud Centro



Médico Atacama SpA, RUT N°76.938.460-K, cuyo giro es arriendo de infraestructura y equipo médico y prestaciones médicas: todas representadas legalmente por don DANIEL PEREZ LILLO, ingeniero comercial, cédula de identidad N°15.380.583-0 y domiciliadas en calle Infante N°861, comuna de Copiapó, Región de Atacama, para que se declare que todas las empresas demandadas deben ser consideradas como un solo empleador para todos los efectos laborales, sindicales y previsionales.

**SEGUNDO:** Expone que el sindicato compareciente es el único existente en la empresa bajo la denominación de “Sindicato de Empresa Clínica Atacama S.A. En primer lugar, en cuanto a la dirección y espacio común de las sociedades, destaca que los trabajadores contratados por todas las sociedades demandas trabajan en un espacio común ubicado en calle Infante N°861, comuna de Copiapó, Región de Atacama y responden a los mismos superiores jerárquicos, desde las gerencias hasta los jefes de unidad y servicios, por lo tanto, reciben las mismas instrucciones, se integran en las mismas unidades con indiferencia bajo qué razón social están contratados, siendo imposible en la práctica distinguir cuál es el empleador: todos son identificados como única gran empresa con nombre comercial y publicitario de Clínica RCR de Atacama, quien tanto públicamente y privadamente se representa como una sola unidad empresarial, compuesta por las razones sociales Clínica Atacama SpA, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, Inversalud Centro Médico Atacama SpA y Laboratorio CMD SpA., y cumpliéndose los presupuestos que establece el artículo 3° del Código del Trabajo en cuanto a la unidad económica. Detalla que todas las empresas tienen ordenados sus medios materiales e inmateriales bajo dicha dirección común la que es presidida por don Daniel Pérez Lillo como el representante legal de todas y cada una de las sociedades demandadas, quien, a su vez, también ejerce en carácter y facultades de Gerente General de todas ellas organizándolas, dirigiéndolas y ordenándolas en sus factores productivos y prestacionales de salud similares y que se complementan a través del plan preestablecido del negocio. Así, Daniel Pérez



Lillo, en carácter de Gerente General ejerce en la práctica la contratación, despidos, representación, entre otras, de todas y cada una de las razones sociales demandadas, ejecutándolas de manera coordinada y ordenándola bajo un objetivo común.

En segundo lugar, destaca la similitud y complementariedad de los servicios médicos, lo que señala apoyo en la revisión de los giros de cada una declarados ante Servicio de Impuestos Internos (SII) todas tienen actividades que se asimilan y complementan y, que en el global significa “prestaciones de salud médica”, así sus Códigos de Actividad Económica (CAE) son: Hospitales y Clínicas, Laboratorios Clínicos, Banco de Sangre, otras actividades empresariales relacionadas (Clínica Atacama SpA); Establecimiento médicos de atención ambulatoria (Centros Médicos) (Centro de Especialidades Médica Atacama SpA); Establecimientos de atención ambulatoria, Laboratorios Clínicos, incluidos bancos de sangre, otras actividades empresariales relacionadas; Laboratorios clínicos, incluye bancos de sangres y otras actividades empresariales relacionadas (Laboratorio CMD SpA) y; Arriendo de inmuebles amoblados con equipos, alquiler de otros tipos de maquinarias y equipos NCP, Establecimientos Médicos de Atención Ambulatoria (Centros Médicos), Laboratorios Clínicos, incluye bancos de sangre, Otras actividades empresariales relacionada con la salud humana (Inversalud Centro Médicos Atacama SpA); todas, como se indicó bajo un controlador común, este controlador es el grupo de empresas es la Clínica RCR Atacama, que se presenta y ofrece de manera unificada y complementada en un solo gran centro de salud la serie de servicios y prestaciones que desarrolla cada una de los giros sociales. Expresa que en concreto, dentro del nombre por la que es publicitariamente conocida Clínica RCR es operada mediante la sociedad (1) Clínica Atacama Sociedad por Acciones que presta servicios de atenciones de salud hospitalaria, (2) el Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA presta atenciones de salud de urgencia, (3) Laboratorio CMD SpA presta servicios de laboratorio y anatomía y patológica y el (4) el Centro Médico y Diagnostico Atacama SpA presta servicios de imagenología, y todas estas, prestan sus



servicios físicos y con el equipamiento que se encuentra radicado en otra aparente empresa denominada Inversalud e Inmobiliaria Inversiones Atacama, cuya función es arrendar el espacio físico y equipamiento médico al resto de las sociedades operadoras, es decir, aquellas que realizan el giro propio de la empresa, y que a pesar de detentar RUT diversos, en la realidad todas y cada una de ellas se encuentran relacionada a través de servicios similares y complementarios, y, de una dirección común que las dirige y las ordena en las tomas de decisiones y objetivos empresariales. Aunque en el papel se muestran formalmente independientes y con una individualidad jurídica propia y diferenciada, todas actúan bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona una unidad económica. Estas sociedades dependen de un Holding mayor denominado Red Clínica Regional (RCR), el cual dispone de dos inmobiliarias, siendo éstas Inversalud e Inmobiliaria: Inversalud opera el Laboratorio de Copiapó y el de Vallenar, y el Centro Médico y la Inmobiliaria operan la Clínica y Urgencia.

Como tercer aspecto, alude a la habitualidad de la dirección, unidad de mando y subordinación uniforme, indica que desde hace más de 10 años que estas empresas han operado como un solo empleador, lo que se demuestra de una serie de actos fácticamente verificables que dan cuenta de que solo formalmente son independientes estas sociedades pero que actúan bajo la dirección común, el representante legal de todas las sociedades demandadas lo detenta la misma persona, don Daniel Pérez Lillo, quien además ejerce potestades de Gerente General de todas ellas; refiere que comparten además toda la plana administrativa necesaria para la ordenación empresarial, que pasamos a exponer: El Subgerente de Operaciones y Mejora Continua, detentado por doña Cinthia Barraza J., cuya labor es ejercida de manera general y coordinada de la operatividad de la clínica a través de la supervisión de las áreas: mantención, gestión de cuentas, abastecimientos, etc. Además, es quien administra el análisis y la gestión de los reclamos e implementaciones de planes de mejoras de toda la Clínica —con total intrascendencia en que sociedad ocurra—, sin que exista distinción entre alguna u algunas de las sociedades que la conforman. También doña Cinthia Barraza



Juárez en la calidad de su cargo, implementa y otorga el seguimiento de todos los nuevos proyectos y de oportunidades de mejora en los procesos y eficiencia de la Clínica en su conjunto, la cual es efectuada con la necesaria complementariedad de procesos de todas las áreas compuestas por la Clínica (Urgencia), del Centro Médico y del Laboratorio. A su vez, tiene a su cargo al Jefe de Mantención, al Jefe de Abastecimiento y a la Supervisora de Cierre de Cuentas, cada uno de ellos tienen a su vez sus respectivos equipos de trabajos, cuyas funciones las efectúan indistintamente en cada una de las sociedades de la Clínica, encontrándose todos contratados bajo el RUT de Clínica Atacama SpA, incluyendo a los que componen los respectivos grupos de trabajo. Señala que la sociedad multirrut que alberga la Clínica también se observa en el caso del Jefe Comercial, detentado por doña Gabriela Castillo Cerda, quien si bien se encuentra contratada bajo la apariencia de ser trabajadora del Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, bajo el RUT N° 76.151.732-5, efectúa sus labores de manera coordinada y concentrada para todas las demás sociedades que conforman Clínica, al ser la encargada de los convenios de salud con las isapres, FONASA, y empresas e instituciones, con total prescindencia de la que en apariencia son sus empleadoras (Centro Médico y Diagnostico Atacama SpA). Su jefe directo es el Gerente General de la Clínica, don Daniel Pérez Lillo. En la misma situación se encuentra el Jefe Administrativo de esta empresa multirrut, el que es ejercido por don Héctor Molina Espinoza, cuyas labores de cobranza las realiza por el Holding controlador de todas las sociedades aparentes denominado “Red de Clínicas Regionales” (que en su sitio web se reconoce como filial de la ACHS). En la especie, el Jefe Administrativo está a cargo del proceso de recaudación de caja correspondiente de todas las sociedades que generan ingresos, como, por ejemplo, el Centro Médico, Laboratorios, Urgencia y la Clínica. Entre sus facultades de índole administrativo es tener a cargo un equipo de 16 personas, que ejercen áreas propias administrativas, área de cobranzas, recaudación y urgencia. En laboral detenta el poder de representación y gestión de trámites ante el Servicios de Impuestos Internos de todas las sociedades y es responsable del flujo de ingresos de la



clínica, del envío a nivel central de toda la documentación de proveedores. Por su parte, la Clínica y la totalidad de las sociedades aparentes que la conforman se comportan ante el Holding Controlador como una sola y única entidad; Así, Clínica RCR Atacama le reporta a nivel central al Holding de toda la información y documentación de los hechos económicos, financieros y remuneracionales de cada una de las sociedades demandadas de manera unitaria y concentrada. Añade que don Héctor Molina, es quien además está a cargo de la Política de contratación de todas las sociedades, es decir, que la organización de la Clínica de todas las áreas de contratación o desvinculación sea coherente y coordinada de las necesidades y objetivos fijados a nivel central. Su jefe directo es el Gerente General de la Clínica. Afirma que en la misma situación se encuentra la Subgerencia de Calidad y Subrogancia Jefatura de Enfermería de la Clínica Atacama, cuyo cargo es ejercido por doña Patricia Marchant Rebolledo. En cuanto a sus funciones, es la responsable de la acreditación en salud y en la Subrogancia de enfermería, tiene a su vez a cargo a todo el personal clínico, esto es, enfermeras, matronas, técnicos paramédicos, auxiliares de servicio, entre otros. De acuerdo a sus facultades, tiene participación de manera directa en la contratación y desvinculación del personal mencionado anteriormente, es decir, en las decisiones relacionadas con el personal y sus labores. Con todo, quien tiene las facultades de contratación y desvinculación en términos decisorio final es el mismo Representante Legal de la Clínica. Respecto a sobre qué personal ejerce sus funciones: Respecto a los trabajadores de la Clínica Atacama SpA lo efectúa tanto para funcionarios de salud de los Servicios clínicos, Urgencia, Pabellón, Unidad de Paciente Crítico (UPC), Obstetricia, Neonatología, Médicos Quirúrgicos y Esterilización; en el Centro Médico, está a cargo del personal Clínico del Centro Médico, de enfermeras y técnico, a su vez, la enfermera está a cargo del personal administrativo.

En cuarto lugar, afirma que existen políticas de Contratación común, en este punto expresa que es realizada por doña Patricia Marchant, en la calidad de la Subgerencia de Calidad y Subrogancia Jefatura de Enfermería de la Clínica



Atacama, y se utiliza el mismo diseño de contratación para cada una de las sociedades relacionadas, a partir de requerimientos de cada una de las unidades, tal y como se efectúa en una unidad empresarial: proceso de selección, posterior realización de exámenes psicolaborales, evaluación de los resultados, con posterioridad se evalúa al trabajador, y se pone a prueba por dos meses, siendo a plazo para luego pasar a contrato indefinido.

Menciona como quinto aspecto lo que denomina organización del personal uniforme, destacando que el total del personal de todas las áreas de la Clínica, incluido, sus centros médicos, urgencia, laboratorios, etc. es dirigida y organizada por el mismo Gerente General, y por las mismas jefaturas y subgerencias; a vía de ejemplo, cuando hay días feriados, cada departamento se encuentra afecto al sistema de turno que tenga el respectivo trabajador, y es organizado con total prescindencia a la razón social ante la cual en apariencia tiene de empleador dicho trabajador, así podrán provenir de la Clínica Atacama SpA, del Centro Médico, del Laboratorio, etc. En cuanto a las áreas a cargo del pago de remuneraciones y de gestión de personal, se encuentra a cargo para todos los trabajadores de todas las sociedades a cargo del área de Remuneraciones y Recursos Humanos, encargado de organizar, planificar y gestionar tanto para la Clínica, Urgencia, Laboratorio, Centro Médico, etc. Añade que para efectos del control de asistencia y de horario, todos los trabajadores, con indiferencia de la sociedad, se registran bajo el mismo sistema consistente en un reloj biométrico, el que es administrado por la empresa PAYROL. En tanto que destaca que para la gestión de los riesgos laborales, las sociedades tienen solo una Previsionista de Riesgos, doña Paulina Gómez Aguilar, contratada por la Clínica Atacama SpA y el Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, pero ejerce en todas las dependencias y áreas, esto es, asesorando de los riesgos en el Clínica Atacama SpA, Centro Médico, Laboratorio, etc. Entre sus funciones de manera específica, es quien entrega la ODIS a cada trabajador que ingresa a trabajar a la Clínica con prescindencia de a qué sociedad se encuentra contratado. También, efectúa las capacitaciones, difusión, simulaciones, índices de siniestralidad, asesora al Comité



Paritario, asesora la entrega protocolar al MINSAL (DL 594), Programa de vigilancia sobre Control de Riesgos y Control de Residuos. Su jefa directa es doña Patricia Marchant, quien ejerce el cargo Subgerencia de Calidad y Subrogancia Jefatura de Enfermería de la Clínica Atacama. Otro aspecto que las relaciona en cuanto al ejercicio de dirección y subordinación común es que todas las sociedades tienen confeccionado un único Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los cuales poseen un tamaño, formatos y contenido idéntico, con el respectivo logo institucional de la Clínica. A mayor abundamiento, los Contratos de Trabajo que presenta cada una de las sociedades son prácticamente idénticos, tanto en escrituración, preámbulos y cláusulas, con el mismo formato de logo, cuyas firmas representando a la parte empleadora es consignada por el mismo Representante Legal. Dentro de este rubro también sustenta sus alegaciones señalando que los Comprobantes de Remuneraciones (Liquidaciones) entregadas a los trabajadores poseen idéntico formato de emisión y escrituración, y además, utilizan la misma fórmula de cálculo respecto de los totales imposibles, descuentos legales, descuentos varios y el líquido de pago. Finalmente, de la revisión de los organigramas de todas las sociedades que cuentan con trabajadores se puede verificar que los cargos y sus respectivas descripciones son idénticos entre estas, dando cuenta de una evidente colusión laboral y necesaria coordinación en la unidad económica para lograr los fines empresariales.

En cuanto a otros aspectos organizacionales, profesionalidad y habitualidad uniforme: Indica que todas las sociedades aparentes comparten y aprovechan el mismo grado los contratos con empresas contratistas en aspectos como servicios de auditoria externa, servicios de guardias, servicios de alimentación y de aseo. Con todo, estos servicios solo son contratados por Clínica Atacama SpA en representación de si misma y de las demás sociedades, para su uso y beneficio. Puntualiza que tienen el mismo Libro de Remuneraciones en aquellas empresas que tienen trabajadores contratados, y a su vez, el mismo formato de emisión, con el mismo encabezado y la misma matriz de datos. El domicilio virtual de todas y cada una de las sociedades médicas se encuentra alojada en un sitio común





(página web) <https://clinicarcratacama.cl/> que difunde los servicios médicos proporcionadas por las empresas “Clínica Atacama Sociedad por Acciones”, “Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA” y “Laboratorio Centro Medico Atacama SpA” correspondiente al sitio web de la empresa “Clínica Atacama Sociedad por Acciones”, y que dicho sitio web despliega imágenes e información de los distintos servicios médicos que presta, agenda de horas médicas, de tomas de muestra en laboratorios, exámenes médicos, centro médico, clínica, urgencias resultados, y sus subclasificaciones por área, encontrándose todos los servicios de las distintas sociedades completamente integrados sin que se haga distinción de empresas individuales. Además, difunde reservas de horas médicas mediante vía telefónica donde las llamadas son categorizadas en razón de los servicios médicos, y no se hace mención alguna de empresas diversas, representándose una vez más, como una sola y gran empresa que presta por sí misma todos dichos servicios completamente integrados. Existiendo una coordinación de imagen corporativa de todas las empresas que prestan servicios directamente al público, buscando generar la adhesión a un solo concepto: Una sola gran empresa que presta un amplio abanico de servicios relacionados con la salud, sin que sea intención alguna de diferenciarse, lo que da a entender que su dispersión societaria tiene relación únicamente con decisiones empresariales internas, de índole tributaria y de entorpecimiento al ejercicio de derechos individuales y colectivos de trabajo. En este punto argumenta que la empresa se organiza interiormente como una sola independiente de la cantidad de sociedades aparentes que la componen, pero además, exteriormente también propende a ser reconocida como una unidad empresarial, al basar su imagen tipo base a partir de la expresión “ATACAMA” y el dibujo de una “cruz”, dotándolo de una identidad desde el punto de vista del diseño, como también, de uno de índole subjetivo, que la comunidad lo asocie a un solo gran prestadores los múltiples servicios de salud que presta, que no es posible diferenciarlas como empresas distintas unas de otras. Resaltando en cuanto al proyecto empresarial difundido de cada una de las sociedades poseen idéntica “Misión” y “Visión”. Expresando en cuanto a la

“Misión” que estas se “Constitu(yen) como una alternativa para la Comunidad de Atacama, poniendo a disposición prestaciones de salud seguras y eficientes, con calidad técnica y calidez; promoviendo el desarrollo de la Organización, creando un buen lugar para trabajar y buscando sustentabilidad a largo plazo”. En cuanto a la “Visión” empresarial todas las empresas expresan que buscan “Ser reconocidas como la Clínica de la Región de Atacama, con buena resolución médica, calidad, y alto nivel tecnológico. Con amplia cartera de servicios, entregados con calidez y una adecuada rentabilidad”.

Afirmando con todos estos aspectos que se dan los presupuestos legales establecidos en el artículo 3 del Código del Trabajo: (a) existencia de dos o más empresas, (b) sujetas a dirección común, y una (c) similitud o complementariedad de los servicios (ICA de Santiago, Rol N° 600/2016), cuestión que acontece de manera manifiesta entre Clínica Atacama SpA, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, Inversalud Centro Médico Atacama SpA y Laboratorio CMD SpA. Sustentando que las demandadas han generado diferentes razones sociales, para dividir la empresa, en especial, dividir la nómina de trabajadores, afectando así principalmente los derechos de índole colectivo, derecho a sindicalización y a negociar colectivamente, vulnerando además la posibilidad que sus trabajadores puedan exigir sus derechos laborales y previsionales al momento que le fueran necesarias, configurando las hipótesis contempladas en los artículos 3 inciso cuarto y 507 N° 3 del Código del Trabajo. Sobre lo anterior, la Iltrma. Corte de Apelaciones de San Miguel ha dotado de carácter protector de los derechos laborales de los artículos en comento, y por consiguiente, deben interpretarse a la luz de dicho principio tendiente a dotarlo de vigencia: *“El artículo 3° del Código del Trabajo define el concepto de empresa con la finalidad de la certeza que corresponde tener en relación a quienes son responsables de las obligaciones laborales contraídas por alguna de ellas, respecto de los trabajadores, esto es, ser consideradas un solo empleador o unidad económica para que éstos, conforme al principio protector de la parte mas vulnerable, que ilustra la legislación laboral....”*. Afirmo que el concepto de Único



Empleador ha sido complementado y fortalecido en virtud de la reforma al artículo 3° en comento del Código del ramo, originada en la ley 20.760, que ha incorporado un inciso cuarto que indica: *“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”* Las empresas que cumplan lo dispuesto en el apartado anterior, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Plantea que si bien la ley no establece una definición legal de dirección laboral común, lo que es lógico dado que la inmensa capacidad y creatividad que tienen las empresas para organizar sus procesos productivos y formas de funcionamiento pudiera significar rápidamente dejar obsoleta una definición rígida que se ha de construir caso a caso bajo el prisma de primacía de la realidad. Sin embargo, se ha sostenido que lo que *“distingue a la dirección laboral común es que las circunstancias en las que se realiza el trabajo contratado por las sociedades agrupadas manifiesten que en realidad ellas no operan autónomamente, sino que sus decisiones son comunes y concordantes con las de las otras sociedades, lo que permite un funcionamiento coordinado en la gestión del trabajo que todas ellas utilizan. Esto bien puede suceder cuando todas las sociedades señaladas se someten contemporánea y conjuntamente a una misma autoridad claramente identificable o bien cuando todas ellas coordinan sus decisiones laborales de manera de hacerlas coincidentes y lograr así propósitos comunes”* (1 López, Diego: La empresa como unidad económica, segunda edición ampliada con la nueva Ley N°20.760, Thomson Reuters, pág. 87.), que ha sido conceptualizado como “unidad de mando y subordinación”. Agrega que si bien la ley señala la dirección laboral común como el elemento distintivo para declarar que dos o más sociedades conforman en los hechos un mismo empleador, señala



indicios que revelan tal situación: similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Se debe tener presente que con estos indicios *“se reafirma el protagonismo e importancia de la dirección laboral común para condenar a dos o más sociedades como un solo empleador. En efecto, no basta que entre ellas existan coincidencias tales como giros complementarios o relaciones de copropiedad, ni basta que ambas operen bajo un mismo controlador”* (López, Diego, La empresa como unidad económica, segunda edición ampliada con la nueva Ley N°20.760, Thomson Reuters, pág. 90).

Refuerza sus afirmaciones citando que: *“Lo realmente distintivo de una unidad económica de empresa es que las sociedades que la componen compartan una gestión común sobre el trabajo que aprovechan, de manera que para considerarlas a todas ellas como un mismo empleador será necesario demostrar que sus decisiones laborales son coincidentes y reflejan la existencia de objetivos y propósitos comunes entre todas ellas. La similitud o complementariedad de sus giros o la existencia de relaciones de copropiedad entre ellas serán indicios que apuntan a la existencia efectiva de una dirección laboral común”* (3 López, Diego, La empresa como unidad económica, segunda edición ampliada con la nueva Ley N° 20.760, Thomson Reuters, pág. 90).

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrá presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las



normas establecidas para la Negociación Colectiva Reglada (contenida en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo).

Para refrendar sus afirmaciones invoca Jurisprudencia, decisión emanada desde la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en su fallo del 03 de agosto del 2016, Rol 904-2016, en sus considerandos primero y segundo: *“Primero: Que de la lectura del Informe de Fiscalización 1301/2016/446 referido en la sentencia de nulidad que antecede, se obtienen los siguientes antecedentes: En cuanto a la propiedad de las empresas estudiadas, en tres ellas, Confecciones Gansta Ltda., Servicios Comerciales Ferrol Ltda. y V Y C Distribuidora de Prendas de Vestir Ltda. participa como socio mayoritario el señor Pablo Varela Varas, concurriendo en la propiedad junto a él en esta última su cónyuge la demandada Carmen Celume Díaz y en las dos primeras el señor Cristián Muñoz Concha con un 1% en cada una.” “La propiedad de la sociedad Inmobiliaria RAC S.A. es en un 77,80% de la señora Carmen Celume Díaz correspondiendo el resto de los derechos en partes iguales a cuatro hijos comunes de los demandados Pablo Varela Varas y Carmen Celume Díaz.” “En cuanto a su representación, todas son representadas legalmente por el señor Pablo Varela Varas, quien es el gerente general de Confecciones Gansta Ltda., V Y C Distribuidora de Prendas de Vestir Ltda. y Servicios Comerciales Ferrol Ltda. y presidente del directorio de Inmobiliaria RAC S.A., cuyo gerente general es la señora Carmen Celume Díaz, su cónyuge.” “Respecto del giro de las empresas, Confecciones Gansta Ltda., se dedica a fabricar prendas de vestir (uniformes); V Y C Distribuidora de Prendas de Vestir Ltda. se dedica a distribuir prendas de vestir (los uniformes que confecciona la anterior); y, Servicios Comerciales Ferrol Ltda. tiene el giro actividades empresariales y provee de vendedoras de las tiendas FOUCHE.” “En cuanto a la administración y gestión de las demandadas, todas ellas utilizan el mismo software de gestión y utilizan los mismos formatos de contratos de trabajo y mismos reglamentos internos. Tres de ellas Confecciones Gansta Ltda., V Y C Distribuidora de Prendas de Vestir Ltda. y Servicios Comerciales Ferrol Ltda. tienen como encargada de recursos humanos a la misma persona la señora*



*Angélica López Saavedra y su jefe administrativo es también común, cargo ejercido por la señora Elena Pinto Valdivia.” “Por último, Confecciones Gansta Ltda., V Y C Distribuidora de Prendas de Vestir Ltda. y Servicios Comerciales Ferrol Ltda. comparten el mismo domicilio, que a su vez es un inmueble que arriendan a la sociedad de la demandada Inmobiliaria RAC S.A. que como se ha explicado, es de propiedad y administrada por la señora Carmen Celume Díaz.”*

*“Segundo: Que entonces entre las demandadas existen relaciones de propiedad, control y administración que determinan su funcionamiento como unidad: todos los demandados conforman una unidad económica, una sola organización empresarial, que conforme lo ha descrito la doctrina y citado la propia sentencia impugnada, “se caracterizan porque las sociedades y/o personas individuales que los integran, aun siendo independientes entre sí desde una perspectiva formal, actúan, sin embargo, con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más de aquella pluralidad, una cierta unidad económica (Sergio Gamonal Contreras “La libertad sindical y los grupos de empresas”, Revista Laboral Chilena N°91, noviembre de 2000, Pág. 49 y siguientes).” “Acorde a los antecedentes previamente descritos, no cabe sino concluir que existe una dirección laboral común ejercida por Pablo Varela Varas quien además detenta el control de todas las sociedades demandadas, respecto de las cuales concurren además condiciones tales como la similitud y complementariedad de los productos o servicios que elaboran o prestan, razón por la cual esta Corte estima que se dan en la especie las condiciones que el artículo 3 del Código del Trabajo establece para considerar que existe una unidad económica.”*

En lo que respecta a la responsabilidad de las demandadas, invoca sentencia de 03 de diciembre de 2015, ingreso N° 32.462-2014, en recurso de unificación de jurisprudencia, la Excelentísima Corte Suprema, en sus considerando Séptimo y Octavo ha señalado que: “Séptimo: Que, cabe consignar, en todo caso y a modo ilustrativo, que la ley 20.760, dictada en julio de 2014, modificó el artículo 3° del Código del Trabajo, estableciendo, en lo que aquí interesa, que cuando dos o más empresas sean consideradas como un solo



*empleador para efectos laborales y previsionales – respecto de lo cual determina ciertos parámetros– serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de los instrumentos colectivos.” “Octavo: Que, en mérito de lo señalado, se unifica la jurisprudencia en el sentido que lo ha establecido la jurisprudencia mayoritaria a esta fecha, esto es, que en caso de determinarse que dos o más empresas o personas jurídicas conforman una unidad económica, es decir, que para efectos laborales constituyen un solo empleador, cada una de ellas debe responder hasta la concurrencia del total de las obligaciones, en forma indistinta.” “Por todo ello y tal como se relata en el Capítulo I LOS HECHOS de este escrito, concurren en la especie el requisito determinante exigido por la ley para declaración de los demandados como un único empleador, esto es, la existencia de un mando laboral común entre las demandadas y al menos otros dos de los requisitos indiciarios, esto es la existencia del controlador común y la estrecha complementariedad de los servicios que prestan, a través de compartir infraestructura, contabilidad, facturación, recursos humanos e incluso tener clientes en común. Así, corresponde se declare judicialmente que todas las demandadas constituyen un único empleador para todos los efectos sindicales, laborales y previsionales.”*

En cuanto a las peticiones que formula al Tribunal, corresponden a las siguientes: 1) Se dicte sentencia condenatoria en contra de las demandadas, Clínica Atacama SpA, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, Inversalud Centro Médico Atacama SpA y Laboratorio CMD SpA declarando que deben ser consideradas como un solo empleador para todo efecto laboral, sindical y previsional, respondiendo solidariamente de las obligaciones emanadas de la ley y de los contratos individuales o colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y sexto del Artículo 3 del Código del Trabajo y demás normas pertinentes; 2) Que se declare que, en virtud de dicha declaración, los sindicatos de empresa constituidos o que se constituyan en cada una de ellas pueden afiliarse indistintamente





trabajadores contratados por cualquiera de las dos razones sociales y negociar colectivamente con todas ellas; 3) Que se condene en costas a las demandadas.

Pidiendo tener por interpuesta demanda en contra de Clínica Atacama SpA, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, Inversalud Centro Médico Atacama SpA y Laboratorio CMD SpA y acogerla a tramitación y en definitiva hacer lugar a la demanda declarando que todas deben ser consideradas como un solo empleador para todo efecto laboral y previsional en los términos señalados en las peticiones de este escrito o en los términos que el Tribunal fije prudencialmente, con costas.

**TERCERO: Contestación demandada Laboratorio CMD SpA.** Mediante la comparecencia del abogado don Felipe Alberto Valdivia medina, la demandada CMD SpA contesta la acción seguida por declaración de un solo empleador (multirut) interpuesta por el Sindicato de Empresas Clínica Atacama -entre otros, en contra de su representada- solicitando sea rechazada en todas sus partes, por carecer de todo fundamento, con expresa condena en costas de la contraria. Al efecto expone que salvo que aquello que sea expresamente reconocido, su parte controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos descritos por el actor en su demanda que harían procedente la pretendida responsabilidad de su representada en relación con el acaecimiento de los hechos denunciados. Niega que su representada constituya un solo empleador en conjunto a las demás sociedades demandadas y que su representada haya utilizado los subterfugios legales para así afectar los derechos laborales y previsionales de los trabajadores. Dentro de su contestación opone la excepción de falta de legitimidad activa, explicando que ésta corresponde a un concepto no regulado expresamente por el ordenamiento jurídico nacional, sin embargo, ha sido tratada por la dogmática jurídica y la jurisprudencia de Tribunales (Bordalí, Andres. Temas del Derecho Procesal Constitucional. Editorial Fallos del Mes. Santiago 2003). En general, definida como la referencia a una determinada y precisa relación del sujeto con una situación jurídica sustancial (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma





procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago (2011). p. 250.) Afirma que es aquella que exige que se produzca una determinada conexión entre el demandante con el demandado para la procedencia de la pretensión deducida. Respecto de sus características, sostiene que la doctrina ha identificado tres elementos esenciales de la legitimación. Como primer punto, se ha señalado que ésta no se identifica con el derecho sustancial, sólo requiriendo para constituirse la existencia de una situación de hecho, cual es, la afirmación respecto de la titularidad de una situación jurídica material. En segundo lugar, no es una condición para el ejercicio de la acción –en tanto el derecho de acción se sustenta en otros presupuestos– sino que es la cualidad necesaria en un sujeto que le permitirá obtener un pronunciamiento sobre la pretensión hecha valer. Por último, es personal, subjetiva y concreta, pues se debe verificar respecto a un conflicto específico y determinado, en atención a la persona particular del demandante considerando cuál es el papel que desempeña en el escenario jurídico en que fundamenta su pretensión (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago 2011. P. 253.). Indica que la doctrina y la jurisprudencia ha distinguido entre legitimación activa y pasiva; por una parte, la legitimación activa corresponde al vínculo real entre el actor y el titular del derecho invocado, pudiendo así resolverse la cuestión de quién debe hacer valer la pretensión. Por otra parte, la legitimación pasiva es aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que –conforme a la ley sustancial– está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

En cuanto a su argumento de inexistencia de un presupuesto procesal para la interposición de la demanda, invoca la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción legislativa frente al denominado multirut utilizado por ciertos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales, coligiendo de ello que la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes. Añade que el



artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley N.º 20.760– dispone lo siguiente: “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”. Sostiene que conforme a la normativa en comento, es un presupuesto procesal la existencia de una afectación o perjuicio. Ello fluye del apartado que señala que sólo podrá ser ejercida la acción multirrut respecto de los sindicatos o trabajadores que consideren: “que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”. De este modo, el demandante de autos debió haber señalado en su demanda cuáles son sus derechos laborales y/o previsionales que han sido afectados, y –por cierto– cómo esa afectación ocurre, se manifiesta y/o se acredita. Sin embargo, nada de ello ha hecho la contraria. En efecto, el demandante en momento alguno ha enunciado en la demanda respectiva el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios que le generaría el actuar de las compañías aludidas.

Apoya su alegación en lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo que, al dictar sentencia, debe indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. dispone 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 3º 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 [...]*” Argumentando que en el caso la parte



demandante no ha enunciado ningún incumplimiento laboral y/o previsional. La pregunta que necesariamente asalta entonces es: dado el petitorio de la demanda, ¿qué medidas concretas podría decretar Tribunal si no se denuncia incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales alguno y si no se denuncia que no hayan sido pagadas algunas prestaciones laborales? Conforme a lo anterior, ninguna medida concreta será posible de decretar en la presente causa pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divisa incumplimiento alguno de ninguna de las empresas demandadas asociado al petitorio de la demanda. Expone que todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3º del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así, por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017, dispuso que: “Estimando que efectivamente el requerimiento señalado en el artículo 507, tal como lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo, constituye un requisito de procesabilidad, el que es requerido tanto en el inciso primero, como en el inciso final del artículo 507 de Código del Trabajo; estimando además, que la presente acción tiene finalidades específicas consagradas a través de obligaciones que se han impuesto a los sentenciadores de carácter inhibitorio, sancionatorios y reparatorios, de actos lesivos de derechos, los cuales en el presente caso no pueden ser ejercidos, por falta de indicación de un objetivo específico por parte de la demandante en cuanto a la necesaria inhibición por parte de las demandadas de actos vulneratorios de los derechos de los trabajadores, no se podrá lugar a la demanda, por no poderse dictar sentencia que cumpla con dichos requisitos legales. Se tiene presente además, que tampoco se ha cumplido con los presupuestos básicos para estimar que los sindicatos demandantes, al encontrarse en una situación de vulneración de los derechos laborales o previsionales propios y/o de los trabajadores que representa, se encontraban habilitados para demandar.” Sustenta que la acción incoada debe ser rechazada al no cumplir el mandato legal contenido en el



artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que el sindicato demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

Finalmente, argumenta falta de requisitos para la declaración de un solo empleador, en este punto indica que sin perjuicio de lo esbozado en su alegación de falta de legitimidad activa de su contraria, señala que su parte controvierte y niega los hechos señalados por la demandante que fundan la pretensión para la declaración de un solo empleador, toda vez que su representada no comparte con las otras demandadas una dirección común, tiene un giro comercial diferente y tiene trabajadores independientes de las demás. Careciendo su representada de los requisitos necesarios para que se declare a su respecto unidad económica que la ligue con las demás demandadas. Pidiendo tener por interpuesta excepción de falta de legitimidad activa y, en definitiva, acogerla, declarando que el sindicato demandante no es legitimado activo para interponer la acción de autos o bien que se rechace la acción deducida por la demandante toda vez que no se cumplen los requisitos establecidos para la declaración de un solo empleador por lo señalado en el último de sus argumentos, todo con expresa condena en costas.

**CUARTO: CONTESTACION CENTRO MÉDICO Y DIAGNÓSTICO ATACAMA SpA.** Comparecencia del abogado don Felipe Alberto Valdivia Merina, contesta por su representada en la presente causa, pidiendo que la demanda sea rechazada en todas sus partes, por carecer de todo fundamento, con expresa condena en costas de la contraria. En lo pertinente, indica que, salvo aquello que reconoce expresamente indica que controvierte todos y ríen procedente la pretendida responsabilidad de su representada en relación con el supuesto acaecimiento de los hechos denunciados. Negando tajantemente las circunstancias esbozadas por el actor en su libelo: a) Que el Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA constituya un solo empleador en conjunto a las demás sociedades demandadas. B) Que su representada haya utilizado los subterfugios



legales para así afectar los derechos laborales y previsionales de sus trabajadores.

En lo que atañe a la contestación de la demanda, opone excepción de falta de legitimidad activa, refiriendo que se trata de un concepto que no ha sido regulado expresamente por el ordenamiento jurídico chileno. Sin embargo, ha sido tratado por la dogmática jurídica y la jurisprudencia de nuestros tribunales. (Bordalí, Andrés. Temas del Derecho Procesal Constitucional. Editorial Fallos del Mes. Santiago 2003). En general, definida como la referencia a una determinada y precisa relación del sujeto con una situación jurídica sustancial (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago (2011). p. 250.) Afirma que es aquella que exige que se produzca una determinada conexión entre el demandante con el demandado para la procedencia de la pretensión deducida. Respecto de sus características, sostiene que la doctrina ha identificado tres elementos esenciales de la legitimación. Como primer punto, se ha señalado que ésta no se identifica con el derecho sustancial, sólo requiriendo para constituirse la existencia de una situación de hecho, cual es, la afirmación respecto de la titularidad de una situación jurídica material. En segundo lugar, no es una condición para el ejercicio de la acción –en tanto el derecho de acción se sustenta en otros presupuestos– sino que es la cualidad necesaria en un sujeto que le permitirá obtener un pronunciamiento sobre la pretensión hecha valer. Por último, es personal, subjetiva y concreta, pues se debe verificar respecto a un conflicto específico y determinado, en atención a la persona particular del demandante considerando cuál es el papel que desempeña en el escenario jurídico en que fundamenta su pretensión (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago 2011. P. 253.). Indica que la doctrina y la jurisprudencia ha distinguido entre legitimación activa y pasiva; por una parte, la legitimación activa corresponde al vínculo real entre el actor y el titular del derecho invocado, pudiendo así resolverse la cuestión de quién debe hacer valer la pretensión. Por otra parte, la legitimación pasiva es



aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que –conforme a la ley sustancial– está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

En cuanto a su argumento de inexistencia de un presupuesto procesal para la interposición de la demanda, invoca la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción legislativa frente al denominado multirrut utilizado por ciertos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales, coligiendo de ello que la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes. Añade que el artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley N°20.760– dispone lo siguiente: *“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”*. Sostiene que conforme a la normativa en comento, es un presupuesto procesal la existencia de una afectación o perjuicio. Ello fluye del apartado que señala que sólo podrá ser ejercida la acción multirrut respecto de los sindicatos o trabajadores que consideren: *“que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”*. De este modo, el demandante de autos debió haber señalado en su demanda cuáles son sus derechos laborales y/o previsionales que han sido afectados, y –por cierto– cómo esa afectación ocurre, se manifiesta y/o se acredita. Sin embargo, nada de ello ha hecho la contraria. En efecto, el demandante en momento alguno ha enunciado en la demanda respectiva el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios que le generaría el actuar de las compañías aludidas.

Para reforzar su alegación indica que el mismo artículo 507 del Código del Trabajo dispone que, al dictar sentencia, debe indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. dispone 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 [...]”* Argumentando que en el caso la parte demandante no ha enunciado ningún incumplimiento laboral y/o previsional. Plantea que la pregunta que necesariamente asalta entonces es: dado el petitorio de la demanda, ¿qué medidas concretas podría decretar Tribunal si no se denuncia incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales alguno y si no se denuncia que no hayan sido pagadas algunas prestaciones laborales? Conforme a lo anterior, ninguna medida concreta será posible de decretar en la presente causa pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divisa incumplimiento alguno de ninguna de las empresas demandadas asociado al petitorio de la demanda. Expone que todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3° del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así, por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017, dispuso que: *“Estimando que efectivamente el requerimiento señalado en el artículo 507, tal como lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo, constituye un requisito de procesabilidad, el que es requerido tanto en el inciso primero, como en el inciso final del artículo 507 de Código del Trabajo; estimando además, que la presente acción tiene finalidades*



*específicas consagradas a través de obligaciones que se han impuesto a los sentenciadores de carácter inhibitorio, sancionatorios y reparatorios, de actos lesivos de derechos, los cuales en el presente caso no pueden ser ejercidos, por falta de indicación de un objetivo específico por parte de la demandante en cuanto a la necesaria inhibición por parte de las demandadas de actos vulneratorios de los derechos de los trabajadores, no se podrá lugar a la demanda, por no poderse dictar sentencia que cumpla con dichos requisitos legales. Se tiene presente además, que tampoco se ha cumplido con los presupuestos básicos para estimar que los sindicatos demandantes, al encontrarse en una situación de vulneración de los derechos laborales o previsionales propios y/o de los trabajadores que representa, se encontraban habilitados para demandar.”* Sustenta que la acción incoada debe ser rechazada al no cumplir el mandato legal contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que el sindicato demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

Finalmente, argumenta falta de requisitos para la declaración de un solo empleador, en este punto indica que sin perjuicio de lo esbozado en su alegación de falta de legitimidad activa de su contraria, señala que su parte controvierte y niega los hechos señalados por la demandante que fundan la pretensión para la declaración de un solo empleador, toda vez que su representada no comparte con las otras demandadas una dirección común, tiene un giro comercial diferente y tiene trabajadores independientes de las demás demandadas. Careciendo su representada de los requisitos necesarios para que se declare a su respecto unidad económica que la ligue con las demás demandadas.

Pide tener por interpuesta excepción de falta de legitimidad activa y, en definitiva, acogerla, declarando que el sindicato demandante no es legitimado activo para interponer la acción de autos o bien que se rechace la acción deducida por la demandante toda vez que no se cumplen los requisitos establecidos para la





declaración de un solo empleador por lo señalado en el último de sus argumentos, todo con expresa condena en costas.

**QUINTO: CONTESTACIÓN DE CLINICA ATACAMA SpA.** Por presentación del abogado don Felipe Alberto Valdivia Medina, actuando por Clínica Atacama SpA, sociedad del giro de su denominación, con domicilio para estos efectos en Cerro el Plomo N°5420, oficina 1901, comuna de Las Condes, Santiago, contestar la demanda por declaración de un solo empleador (multirut) interpuesta por el Sindicato de Empresa Clínica Atacama S.A. -entre otros que señala- contra su representada, solicitando desde ya sea rechazada en todas sus partes, por carecer de todo fundamento, con expresa condena en costas de la contraria. Al respecto, controvierte los hechos señalados en la demanda, salvo los reconocidos expresamente, señala que a modo ilustrativo niega tajantemente que: a) Que Clínica Atacama SpA constituya un solo empleador en conjunto a las demás sociedades demandadas. y b) Que mi representada haya utilizado los subterfugios legales para así afectar los derechos laborales y previsionales de sus trabajadores.

Contesta exponiendo que la legitimidad activa es un concepto no regulado expresamente por ordenamiento jurídico chileno. Sin embargo, ha sido tratado por la dogmática jurídica y la jurisprudencia de nuestros tribunales. (Bordalí, Andres. Temas del Derecho Procesal Constitucional. Editorial Fallos del Mes. Santiago 2003). En general, definida como la referencia a una determinada y precisa relación del sujeto con una situación jurídica sustancial (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago (2011). p. 250.) Afirma que es aquella que exige que se produzca una determinada conexión entre el demandante con el demandado para la procedencia de la pretensión deducida. Respecto de sus características, sostiene que la doctrina ha identificado tres elementos esenciales de la legitimación. Como primer punto, se ha señalado que ésta no se identifica con el derecho sustancial, sólo requiriendo para constituirse la existencia de una



situación de hecho, cual es, la afirmación respecto de la titularidad de una situación jurídica material. En segundo lugar, no es una condición para el ejercicio de la acción –en tanto el derecho de acción se sustenta en otros presupuestos– sino que es la cualidad necesaria en un sujeto que le permitirá obtener un pronunciamiento sobre la pretensión hecha valer. Por último, es personal, subjetiva y concreta, pues se debe verificar respecto a un conflicto específico y determinado, en atención a la persona particular del demandante considerando cuál es el papel que desempeña en el escenario jurídico en que fundamenta su pretensión (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago 2011. P. 253.). Indica que la doctrina y la jurisprudencia ha distinguido entre legitimación activa y pasiva; por una parte, la legitimación activa corresponde al vínculo real entre el actor y el titular del derecho invocado, pudiendo así resolverse la cuestión de quién debe hacer valer la pretensión. Por otra parte, la legitimación pasiva es aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que –conforme a la ley sustancial– está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

En cuanto a su argumento de inexistencia de un presupuesto procesal para la interposición de la demanda, invoca la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción legislativa frente al denominado multirrut utilizado por ciertos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales, coligiendo de ello que la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes. Añade que el artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley N°20.760– dispone lo siguiente: *“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”*. Sostiene que, conforme a la normativa en comento, es un presupuesto procesal la



existencia de una afectación o perjuicio. Ello fluye del apartado que señala que sólo podrá ser ejercida la acción multirut respecto de los sindicatos o trabajadores que consideren: “que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”. De este modo, el demandante de autos debió haber señalado en su demanda cuáles son sus derechos laborales y/o previsionales que han sido afectados, y – por cierto– cómo esa afectación ocurre, se manifiesta y/o se acredita. Sin embargo, nada de ello ha hecho la contraria. En efecto, el demandante en momento alguno ha enunciado en la demanda respectiva el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios que le generaría el actuar de las compañías aludidas.

Para reforzar su alegación indica que el mismo artículo 507 del Código del Trabajo dispone que, al dictar sentencia, debe indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. dispone 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 [...]”* Argumentando que en el caso la parte demandante no ha enunciado ningún incumplimiento laboral y/o previsional. Plantea que la pregunta que necesariamente asalta entonces es: dado el petitorio de la demanda, ¿qué medidas concretas podría decretar Tribunal si no se denuncia incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales alguno y si no se denuncia que no hayan sido pagadas algunas prestaciones laborales? Conforme a lo anterior, ninguna medida concreta será posible de decretar en la

presente causa pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divisa incumplimiento alguno de ninguna de las empresas demandadas asociado al petitorio de la demanda. Expone que todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3º del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así, por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017, dispuso que: *“Estimando que efectivamente el requerimiento señalado en el artículo 507, tal como lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo, constituye un requisito de procesabilidad, el que es requerido tanto en el inciso primero, como en el inciso final del artículo 507 de Código del Trabajo; estimando además, que la presente acción tiene finalidades específicas consagradas a través de obligaciones que se han impuesto a los sentenciadores de carácter inhibitorio, sancionatorios y reparatorios, de actos lesivos de derechos, los cuales en el presente caso no pueden ser ejercidos, por falta de indicación de un objetivo específico por parte de la demandante en cuanto a la necesaria inhibición por parte de las demandadas de actos vulneratorios de los derechos de los trabajadores, no se podrá lugar a la demanda, por no poderse dictar sentencia que cumpla con dichos requisitos legales. Se tiene presente además, que tampoco se ha cumplido con los presupuestos básicos para estimar que los sindicatos demandantes, al encontrarse en una situación de vulneración de los derechos laborales o previsionales propios y/o de los trabajadores que representa, se encontraban habilitados para demandar.”* Sustenta que la acción incoada debe ser rechazada al no cumplir el mandato legal contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que el sindicato demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

Finalmente, argumenta falta de requisitos para la declaración de un solo empleador, en este punto indica que sin perjuicio de lo esbozado en su alegación



de falta de legitimidad activa de su contraria, señala que su parte controvierte y niega los hechos señalados por la demandante que fundan la pretensión para la declaración de un solo empleador, toda vez que su representada no comparte con las otras demandadas una dirección común, tiene un giro comercial diferente y tiene trabajadores independientes de las demás demandadas. Careciendo su representada de los requisitos necesarios para que se declare a su respecto unidad económica que la ligue con las demás demandadas.

Pide tener por interpuesta excepción de falta de legitimidad activa y, en definitiva, acogerla, declarando que el sindicato demandante no es legitimado activo para interponer la acción de autos o bien que se rechace la acción deducida por la demandante toda vez que no se cumplen los requisitos establecidos para la declaración de un solo empleador por lo señalado en el último de sus argumentos, todo con expresa condena en costas.

**SEXTO: CONTESTACIÓN DE INVERSALUD CENTRO MÉDICO ATACAMA SpA.** Comparecencia de los abogados don Juan Pablo Grant Gajardo y Pablo Tomás Medina Sarasa, actuando por Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, con domicilio para estos efectos en Cerro el Plomo N°5420, oficina 1901, comuna de Las Condes señalan que contestan la demanda de esta causa -dirigida entre otras- en contra de su representada, pidiendo el rechazo de la acción. Al respecto, controvierte los hechos señalados en la demanda, salvo los reconocidos expresamente, señala que a modo ilustrativo niega tajantemente que: a) Que Clínica Atacama SpA constituya un solo empleador en conjunto a las demás sociedades demandadas. y b) Que su representada haya utilizado los subterfugios legales para así afectar los derechos laborales y previsionales de sus trabajadores.

Contesta exponiendo que la legitimidad activa es un concepto no regulado expresamente por ordenamiento jurídico chileno. Sin embargo, ha sido tratado por la dogmática jurídica y la jurisprudencia de nuestros tribunales. (Bordalí, Andres. Temas del Derecho Procesal Constitucional. Editorial Fallos del Mes. Santiago



2003). En general, definida como la referencia a una determinada y precisa relación del sujeto con una situación jurídica sustancial (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago (2011). p. 250.) Afirma que es aquella que exige que se produzca una determinada conexión entre el demandante con el demandado para la procedencia de la pretensión deducida. Respecto de sus características, sostiene que la doctrina ha identificado tres elementos esenciales de la legitimación. Como primer punto, se ha señalado que ésta no se identifica con el derecho sustancial, sólo requiriendo para constituirse la existencia de una situación de hecho, cual es, la afirmación respecto de la titularidad de una situación jurídica material. En segundo lugar, no es una condición para el ejercicio de la acción –en tanto el derecho de acción se sustenta en otros presupuestos– sino que es la cualidad necesaria en un sujeto que le permitirá obtener un pronunciamiento sobre la pretensión hecha valer. Por último, es personal, subjetiva y concreta, pues se debe verificar respecto a un conflicto específico y determinado, en atención a la persona particular del demandante considerando cuál es el papel que desempeña en el escenario jurídico en que fundamenta su pretensión (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago 2011. P. 253.). Indica que la doctrina y la jurisprudencia ha distinguido entre legitimación activa y pasiva; por una parte, la legitimación activa corresponde al vínculo real entre el actor y el titular del derecho invocado, pudiendo así resolverse la cuestión de quién debe hacer valer la pretensión. Por otra parte, la legitimación pasiva es aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que –conforme a la ley sustancial– está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

En cuanto a su argumento de inexistencia de un presupuesto procesal para la interposición de la demanda, invoca la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción



legislativa frente al denominado multirrut utilizado por ciertos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales, coligiendo de ello que la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes. Añade que el artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley N°20.760– dispone lo siguiente: *“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”*. Sostiene que, conforme a la normativa en comento, es un presupuesto procesal la existencia de una afectación o perjuicio. Ello fluye del apartado que señala que sólo podrá ser ejercida la acción multirrut respecto de los sindicatos o trabajadores que consideren: *“que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”*. De este modo, el demandante de autos debió haber señalado en su demanda cuáles son sus derechos laborales y/o previsionales que han sido afectados, y –por cierto– cómo esa afectación ocurre, se manifiesta y/o se acredita. Sin embargo, nada de ello ha hecho la contraria. En efecto, el demandante en momento alguno ha enunciado en la demanda respectiva el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios que le generaría el actuar de las compañías aludidas.

Para reforzar su alegación indica que el mismo artículo 507 del Código del Trabajo dispone que, al dictar sentencia, debe indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. dispone 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 [...]*” Argumentando que en el caso la parte demandante no ha enunciado ningún incumplimiento laboral y/o previsional. Plantea que la pregunta que necesariamente asalta entonces es: dado el petitorio de la demanda, ¿qué medidas concretas podría decretar Tribunal si no se denuncia incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales alguno y si no se denuncia que no hayan sido pagadas algunas prestaciones laborales? Conforme a lo anterior, ninguna medida concreta será posible de decretar en la presente causa pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divide incumplimiento alguno de ninguna de las empresas demandadas asociado al petitorio de la demanda. Expone que todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3º del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así, por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017, dispuso que: *“Estimando que efectivamente el requerimiento señalado en el artículo 507, tal como lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo, constituye un requisito de procesabilidad, el que es requerido tanto en el inciso primero, como en el inciso final del artículo 507 de Código del Trabajo; estimando además, que la presente acción tiene finalidades específicas consagradas a través de obligaciones que se han impuesto a los sentenciadores de carácter inhibitorio, sancionatorios y reparatorios, de actos lesivos de derechos, los cuales en el presente caso no pueden ser ejercidos, por falta de indicación de un objetivo específico por parte de la demandante en cuanto a la necesaria inhibición por parte de las demandadas de actos vulneratorios de los derechos de los trabajadores, no se podrá lugar a la demanda, por no poderse dictar sentencia que cumpla con dichos requisitos legales. Se tiene presente además, que tampoco se ha cumplido con los presupuestos básicos para estimar que los sindicatos demandantes, al encontrarse en una situación de vulneración*



*de los derechos laborales o previsionales propios y/o de los trabajadores que representa, se encontraban habilitados para demandar.”* Sustenta que la acción incoada debe ser rechazada al no cumplir el mandato legal contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que el sindicato demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

Finalmente, argumenta falta de requisitos para la declaración de un solo empleador, en este punto indica que sin perjuicio de lo esbozado en su alegación de falta de legitimidad activa de su contraria, señala que su parte controvierte y niega los hechos señalados por la demandante que fundan la pretensión para la declaración de un solo empleador, toda vez que su representada no comparte con las otras demandadas una dirección común, tiene un giro comercial diferente y tiene trabajadores independientes de las demás demandadas. Careciendo su representada de los requisitos necesarios para que se declare a su respecto unidad económica que la ligue con las demás demandadas.

Pide tener por interpuesta excepción de falta de legitimidad activa y, en definitiva, acogerla, declarando que el sindicato demandante no es legitimado activo para interponer la acción de autos o bien que se rechace la acción deducida por la demandante toda vez que no se cumplen los requisitos establecidos para la declaración de un solo empleador por lo señalado en el último de sus argumentos, todo con expresa condena en costas.

**SÉPTIMO: CONTESTACIÓN CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS ATACAMA SpA.** Comparecen los abogados Juan Pablo Grant Gajardo y Pablo Tomás Medina Sarasa, en representación de Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, con domicilio para estos efectos en Cerro el Plomo N° 5420, oficina 1901, comuna de Las Condes, Santiago, quienes contestan la demanda de esta causa -dirigida entre otras- en contra de su representada, pidiendo el rechazo de la acción por los argumentos que expone.



Al respecto, controvierte los hechos señalados en la demanda, salvo lo que señale como reconocidos expresamente, expresando a modo ilustrativo que niega tajantemente: a) Que el Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA constituya un solo empleador en conjunto a las demás sociedades demandadas y b) Que su representada haya utilizado los subterfugios legales para así afectar los derechos laborales y previsionales de sus trabajadores.

Contesta exponiendo que la legitimidad activa es un concepto no regulado expresamente por ordenamiento jurídico chileno. Sin embargo, ha sido tratado por la dogmática jurídica y la jurisprudencia de nuestros tribunales. (Bordalí, Andres. Temas del Derecho Procesal Constitucional. Editorial Fallos del Mes. Santiago 2003). En general, definida como la referencia a una determinada y precisa relación del sujeto con una situación jurídica sustancial (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago (2011). p. 250.) Afirma que es aquella que exige que se produzca una determinada conexión entre el demandante con el demandado para la procedencia de la pretensión deducida. Respecto de sus características, sostiene que la doctrina ha identificado tres elementos esenciales de la legitimación. Como primer punto, se ha señalado que ésta no se identifica con el derecho sustancial, sólo requiriendo para constituirse la existencia de una situación de hecho, cual es, la afirmación respecto de la titularidad de una situación jurídica material. En segundo lugar, no es una condición para el ejercicio de la acción –en tanto el derecho de acción se sustenta en otros presupuestos– sino que es la cualidad necesaria en un sujeto que le permitirá obtener un pronunciamiento sobre la pretensión hecha valer. Por último, es personal, subjetiva y concreta, pues se debe verificar respecto a un conflicto específico y determinado, en atención a la persona particular del demandante considerando cuál es el papel que desempeña en el escenario jurídico en que fundamenta su pretensión (Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago 2011. P. 253.). Indica que la doctrina y la jurisprudencia ha distinguido entre legitimación activa y

pasiva; por una parte, la legitimación activa corresponde al vínculo real entre el actor y el titular del derecho invocado, pudiendo así resolverse la cuestión de quién debe hacer valer la pretensión. Por otra parte, la legitimación pasiva es aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que –conforme a la ley sustancial– está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

En cuanto a su segundo argumento, inexistencia de un presupuesto procesal para la interposición de la demanda, invoca la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción legislativa frente al denominado multirrut utilizado por ciertos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales, coligiendo de ello que la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes. Añade que el artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley N°20.760– dispone lo siguiente: *“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”*. Sostiene que, conforme a la normativa en comento, es un presupuesto procesal la existencia de una afectación o perjuicio. Ello fluye del apartado que señala que sólo podrá ser ejercida la acción multirrut respecto de los sindicatos o trabajadores que consideren: *“que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”*. De este modo, el demandante de autos debió haber señalado en su demanda cuáles son sus derechos laborales y/o previsionales que han sido afectados, y –por cierto– cómo esa afectación ocurre, se manifiesta y/o se acredita. Sin embargo, nada de ello ha hecho la contraria. En efecto, el demandante en momento alguno ha enunciado en la demanda respectiva el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios

que le generaría el actuar de las compañías aludidas. Para reforzar su alegación indica que el mismo artículo 507 del Código del Trabajo dispone que, al dictar sentencia, debe indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. dispone 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 [...]”* Argumentando que en el caso la parte demandante no ha enunciado ningún incumplimiento laboral y/o previsional. Plantea que la pregunta que necesariamente asalta entonces es: dado el petitorio de la demanda, ¿qué medidas concretas podría decretar el Tribunal si no se denuncia incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales alguno y si no se denuncia que no hayan sido pagadas algunas prestaciones laborales? Conforme a lo anterior, ninguna medida concreta será posible de decretar en la presente causa pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divisa incumplimiento alguno de ninguna de las empresas demandadas asociado al petitorio de la demanda. Expone que todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3° del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así, por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017, dispuso que: *“Estimando que efectivamente el requerimiento señalado en el artículo 507, tal como lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo, constituye un requisito de procesabilidad, el que es requerido tanto en el inciso primero, como en el inciso final del artículo 507 de*



*Código del Trabajo; estimando además, que la presente acción tiene finalidades específicas consagradas a través de obligaciones que se han impuesto a los sentenciadores de carácter inhibitorio, sancionatorios y reparatorios, de actos lesivos de derechos, los cuales en el presente caso no pueden ser ejercidos, por falta de indicación de un objetivo específico por parte de la demandante en cuanto a la necesaria inhibición por parte de las demandadas de actos vulneratorios de los derechos de los trabajadores, no se podrá lugar a la demanda, por no poderse dictar sentencia que cumpla con dichos requisitos legales. Se tiene presente además, que tampoco se ha cumplido con los presupuestos básicos para estimar que los sindicatos demandantes, al encontrarse en una situación de vulneración de los derechos laborales o previsionales propios y/o de los trabajadores que representa, se encontraban habilitados para demandar.”* Sustenta que la acción incoada debe ser rechazada al no cumplir el mandato legal contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que el sindicato demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

Finalmente, sostiene que en el caso faltan de requisitos para la declaración de un solo empleador, en este punto indica que sin perjuicio de lo esbozado en su alegación de falta de legitimidad activa de su contraria, señala que su parte controvierte y niega los hechos señalados por la demandante que fundan la pretensión para la declaración de un solo empleador, toda vez que su representada no comparte con las otras demandadas una dirección común, tiene un giro comercial diferente y tiene trabajadores independientes de las demás demandadas. Careciendo su representada de los requisitos necesarios para que se declare a su respecto unidad económica que la ligue con las demás demandadas.

Pide tener por interpuesta excepción de falta de legitimidad activa y, en definitiva, acogerla, declarando que el sindicato demandante no es legitimado



activo para interponer la acción de autos o bien que se rechace la acción deducida por la demandante toda vez que no se cumplen los requisitos establecidos para la declaración de un solo empleador por lo señalado en el último de sus argumentos, todo con expresa condena en costas.

**OCTAVO: Audiencia preparatoria.** Las partes asistieron a audiencia preparatoria realizada, vía remota, el día cinco de septiembre del año en curso, oportunidad en la que se efectuó por el Tribunal lectura de los escritos de demanda y contestaciones, acto seguido se confirió traslado al demandante de las excepciones de falta de legitimidad activa alegada por cada uno de los demandados.

La parte demandante manifiesta previamente que tiene dudas si efectivamente las excepciones presentadas corresponden única y exclusivamente a la falta de legitimidad pasiva, porque el escrito es un tanto confuso, no obstante, haberse ratificado con posterioridad por todas las demandadas, pero aun para su parte queda en nebulosa si fue solo falta de legitimidad activa, o también de inexistencia de presupuestos procesales o falta de requerimiento de declaración de un solo empleador. Por lo que se hará cargo de la o las excepciones en su individualidad o en su conjunto, según el Tribunal lo considere. Señala que es de total y efectivamente erróneas las pretensiones establecidas por las partes demandadas en su pretensión unívoca en todas las presentaciones, dado que todos los escritos de las demandadas son en el mismo tenor y por las mismas circunstancias, replica totalmente, literal y absolutamente los mismos fundamentos, pidiendo el demandante que se rechacen. Toda vez que conforme lo establece el artículo 3° del código del trabajo, establece una causal objetiva del establecimiento de unidad económica, conforme lo señala el mismo artículo 3° en su inciso 4°, que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para los efectos laborales y previsionales, cuando concurren con los requisitos que la misma ley señala: Tanto en la dirección laboral común, como también con la similitud u necesaria complementariedad de los productos y



servicios que laboren o prestan, o bien, la existencia entre ellas de un controlador común. Estableciendo la concurrencia de los requisitos que la ley establece de forma absolutamente objetiva, por cuanto no corresponde ninguno de los presupuestos señalados por su contraria en sus excepciones interpuestas. Menos aún, cuando este mismo artículo 3 en su inciso 6° y 7° en adelante, establece expresamente que el ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso 4°, así como de la sentencia definitiva deben también estar y considerar lo señalado para estos efectos el artículo 507 del código del trabajo, el cual establece de forma meridianamente clara que efectivamente, parte su enunciado señalando que las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso 4° del artículo 3 del código del trabajo, podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. De manera tal que en forma irredargüible no solo el código del trabajo en forma expresa sino que también particularmente la Doctrina administrativa y como la doctrina de los autores de nuestra legislación nacional e internacional, como particularmente, se ha dejado por sentado en la Jurisprudencia de los Tribunales, en particular los de instancia superiores, pero también los tribunales del trabajo han entendido que la legitimidad activa corresponde indisolublemente a las organizaciones sindicales, en este caso con mayor razón aun, cuando lo que aquí se persigue es básicamente esta declaración justamente porque se ha señalado porque no se ha reclamado cuáles son derechos vulnerados, efectivamente salta a todas luces, que, además de otros derechos afectados, está el derecho a la libre sindicalización de los trabajadores y por lo tanto, como también lo indica el mismo artículo 507, estas acciones pueden interponerse en cualquier momento, por cualquiera de aquellos agentes ya establecidos previamente, y para estos efectos, justamente dentro de los efectos que la propia ley dispone, a propósito de estos subterfugios; se establece para que estos subterfugios los provocados por los empleadores y justamente para que los trabajadores puedan hacer uso de sus derechos sindicales sea en uno o en más sindicatos y por lo tanto, en nada opta a



que sea un solo órgano sindical quien recurra de esta acción con respecto a todas estas empresas que de acuerdo a la ley, como se demostrará en el fondo existe de pleno derecho esto de la situación de unidad económica. Con todos estos antecedentes, pide el rechazo total, expresa y absolutamente todas y cada una de las excepciones interpuestas; particularmente, la falta de legitimación activa y todas las que el Tribunal considere de plano que este traslado corresponde para evacuar lo que en derecho proceda. Quedando el Tribunal en resolver en sentencia definitiva.

En la oportunidad respectiva se formuló llamado a conciliación, fijándose bases de acuerdo, resultando fracasado por la postura divergente manifestada por las partes. Existiendo controversia expresa respecto de los hechos de la causa, se recibió a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos como hechos a probar: 1. Si las demandadas presentan características de unidad económica o como único empleador respecto de sus trabajadores; hechos y circunstancias que dan cuenta de ello. 2. En la afirmativa del hecho anterior, si tal organización de las demandadas ha generado perjuicios a la demandante y/o a los trabajadores de las demandadas; hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

**NOVENO:** Para acreditar sus afirmaciones, las partes en audiencia de juicio realizada los días cinco y catorce de octubre del año en curso, rindieron la siguiente prueba; **Demandante; I.- Documentos:** Se incorpora la siguiente probanza: **1.** Informe de fiscalización N°215, de fecha 16 de mayo de 2018, realizado por la Inspección del trabajo de Copiapó, de 23 páginas. Fiscalizadora Graciela Cristi Yáñez de fecha 15 de mayo de 2018. Detalla los datos de las siguientes organizaciones: Empresa 1 Clínica Atacama Sociedad por Acciones, RUT 76.938.510-K, representante legal Luis Humberto Gutiérrez Rojas, domicilio fiscalizado y domicilio casa matriz Infante N°861, Copiapó; código actividad económica, detalla: hospitales y clínicas, laboratorios clínicos, incluye banco de, otras actividades empresariales; órgano administrador Mutual de Seguridad





C.CH.C.; 179 trabajadores; caja de compensación Los Andes. Empresa 2 Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, RUT 76.116.446-5, representante legal Luis Humberto Gutiérrez Rojas, domicilio fiscalizado y domicilio casa matriz Infante N°861, Copiapó; código de actividad establecimientos médicos de atención ambulatoria (centros médicos). Empresa 3 Centro Médico y Diagnóstico Atacama, RUT 76.151732-5, representante legal Luis Humberto Gutiérrez Rojas, domicilio fiscalizado y casa matriz Infante 861, Copiapó, código actividad económica establecimientos médicos de atención ambulatoria; laboratorios clínicos; incluye bancos de, otras actividades empresariales relac.; órgano administrador Ley 16.744 Mutual de Seguridad C.CH.C., total trabajadores de la empresa 46; caja de compensación 18 de Septiembre. Empresa 4 Laboratorio CMD SpA, RUT 76.151.738-4, representante legal Luis Humberto Gutiérrez Rojas, domicilio fiscalizado y casa matriz Infante 861, Copiapó, código de actividad económica Laboratorios clínicos; incluye bancos de sangre, otras actividades empresariales relac.; Org. Administrador Ley 16.744 Mutual de Seguridad C.CH.C. Empresa 5 Inversalud Centro Medico Atacama SpA, RUT 76.938.460-k, domicilio fiscalizado y domiciliado casa matriz Infante 861, Copiapó; código actividad económica arriendo de inmuebles amoblados con equipos, alquiler de otros tipos de maquinarias y equipos NCP, establecimientos médicos de atención ambulatoria (centro médicos); laboratorios clínicos, incluye bancos de sangre; otras actividades empresariales relacionada con la salud humana. Empresa 6 Laboratorio Clínico Vallenar Ltda. RUT 77.740.100-9, representante Jessica Rodríguez Salas, domicilio casa matriz Prat 1251, Vallenar, código actividad económica laboratorios clínicos, incluye bancos de sangre. En el ítem síntesis del procedimiento y de los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos. Detalla que el origen de la comisión, solicitud de informe por el Sindicato de Trabajadores Clínica Atacama RSU 03010434, referido a investigar si se dan los supuestos de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3° del Código del Trabajo, modificado por la Ley 20.760. Respecto de la visita de inspección, en lo sustancial da cuenta



que el día 16 de marzo de 2018, se constituye la fiscalizadora en el domicilio de Infante 861, Copiapó, siendo atendida por don Luis Gutiérrez Rojas, notificación de la fiscalización y requerimiento de documentos, especifica que éstos fueron proporcionados en copia por la trabajadora Carla Serrano Picón, Encargada de Remuneraciones para cada una de las empresas, excepto Laboratorio Clínico Vallenar Ltda. En el punto 1.6 se señala como materia investigada, en lo pertinente se señala, determinar que las empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Da cuenta de las entrevistas, declaraciones juradas de don Luis Gutiérrez Rojas, representante legal de Clínica Atacama Sociedad por Acciones, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, Laboratorio CMD SpA e Inversalud Centro Médico Atacama SpA. Para mayores antecedentes, refiere que también se tomó declaración al Subgerente de Operaciones y Mejora continua, doña Cynthia Jara Flores, a doña Sara Rodríguez Cuevas, Asesora en Prevención de Riesgos de Clínica Atacama y Centro de Diagnóstico Atacama, a doña Gabriela Castillo Cerda, Jefe Comercial, a don Héctor Molina Espinoza, Jefe Administrativo y a doña Patricia Marchant Rebolledo, Subgerente de Calidad y Subrogancia Jefatura de enfermería Clínica. En la parte final, señala como conclusiones de la fiscalización: “Sobre la base de los hechos constatados, de las declaraciones y antecedentes constatados, se concluye respecto de las materias investigadas que las razones sociales Clínica Atacama Sociedad por Acciones, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, Centro Médico y Diagnóstico Atacama Spa, Laboratorio CMD SpA e Inversalud Centro Médico Atacama SpA, se relacionan entre sí, esto porque don Luis Gutiérrez Rojas figura como Gerente General para dichas empresas, quien ostenta las facultades para contratar y despedir, sin embargo, para empresa “Laboratorio Clínico Vallenar Ltda.” es doña Jessica Rodríguez Salas.” Que las empresas “Clínica Atacama Sociedad por Acciones” “ Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA”, “Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA”, “Laboratorio Centro Médico Atacama SpA”, utilizan la misma infraestructura en cuanto a edificio; un mismo domicilio laboral para todas;



un mismo uso de soporte informático; un mismo “Programa de Control de Riesgos” en cuanto a temas de Higiene y Seguridad; un mismo sistema tanto para remuneraciones como para gestión, incluyendo el sistema de control de asistencia consciente en reloj biológico, ubicado al interior de la clínica y una página web que alimenta a las 3 empresas.” “Que de lo anterior, para efectos de confeccionar contratos de trabajos, todas las empresas mencionadas utilizan la misma matriz. Este hecho es ratificado al analizar la escrituración de cada contrato de trabajo.” señala que los comprobantes y libro de remuneraciones utilizan una misma matriz operacional. En cuanto a las facturas de compras que son emitidas para “Clínica Atacama Sociedad por Acciones”, ostenta gastos respecto de servicios contables, página web y telefonía, gastos que son utilizados por las 3 empresas mencionadas anteriormente.” “Por otra parte, respecto de las empresas aludidas en párrafo anterior, se verifica el formato coincidente en la confección del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Logo institucional, sumado a la entrevistas y declaración de la Previsionista de Riesgos, donde manifiesta que su quehacer laboral en cuanto a su gestión como Previsionista de Riesgos es para todos los trabajadores que laboran en todas las empresas, así como todas las entrevistas vertidas y realizadas en esta investigación y que son parte de este informe, siendo estas: Subgerente de Operaciones y Mejora Continua doña Cynthia Jara Flores, doña Gabriela Castillo Cerda, Jefe Comercial, don Héctor Molina Espinoza, Jefe Administrativo, doña Patricia Marchant Rebolledo, Subgerente de Calidad y Suborgante Jefatura de Enfermería Clínica y don Luis Gutiérrez Rojas, Gerente General, donde manifiestan que sus gestiones y labores son efectuadas para todas las empresas investigadas, excepto para la empresa Laboratorio Clínico Vallenar.” Se verifica que las empresas “Clínica Atacama sociedad por acciones”, “Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA” y “Laboratorio Centro Médico Atacama SpA” coinciden que los trabajadores vinculados a dichas empresas poseen los mismos cargos y funciones.” **2.** Copia de pantallazo página web de las empresas demandadas. Corresponde a una fotografía, en el extremo superior izquierdo señala José M. Infante 861, Copiapó y un número de teléfono, más



abajo, apegado a margen izquierdo aparece la razón social “Clínica RCR de Atacama” “RED Clínicas Regionales” junto a logo. **II.- Confesional:** En la oportunidad respectiva la parte demandante solicitó la comparecencia de don Daniel Pérez Lillo, en su calidad de representante legal de todas las empresas demandadas, bajo apercibimiento del artículo 453 del Código del Trabajo. Quedando citado en aquella oportunidad, sin embargo, no compareció a la audiencia de juicio, por ello el abogado de la parte demandante solicitó la aplicación del apercibimiento legal respectivo. Conferido el traslado la parte demandada nada señaló al respecto. El Tribunal señaló que resolverá en la presente sentencia. **III.-Testigos:** Se recibe la declaración de las siguientes personas: **1.- Lila Paola Flores Castillo**, cédula de identidad 8.281.337-3, nacida 11 de enero de 1969, técnico en enfermería, soltera, domiciliada En Pasaje Domingo Chacana 4347 Rinconada de San Fernando de Copiapó, previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada señala conocer que este juicio tiene que ver con el multirut de la clínica Atacama. Consultada, señala la testigo que trabaja en Clínica Atacama donde va a cumplir 11 años. Consultada, señala que hay empresas que tienen que ver con el centro médico, dentro de éste están subdivididos varios servicios que tienen que ver con imagenología, laboratorio y hay una farmacia, según tiene entendido a grosso modo. En cuanto al lugar de funcionamiento de la clínica donde ella trabajaba indica que corresponde a calle Infante N°861; en cuanto a las funciones que da dicha clínica, señala que como servicios todos tienen diferentes funciones, precisando que principalmente va direccionado a la atención del usuario y necesidades que cada uno de ellos tenga en diferentes aspectos, menciona como ejemplo pabellón para operaciones planificadas o de urgencia; centro médico; radiografía; atención médica de distintas especialidades; radiología y ecografía. En su caso, en el servicio donde se encuentra es urgencia, precisando que siempre ha trabajado en urgencia, en actividades de diversa índole. Preguntada señala que todos los servicios otorgados en la misma dirección, explica que si bien son calles que colindan, porque son esquina, pero todo es en el mismo edificio. Preguntado



por el gerente de la empresa, don Daniel hace ya un par de años, es el nuevo gerente, cuyo apellido no lo recuerda, solo que se han referido a él con su nombre de pila. Preguntada, señala que gerencia actual es nueva, por lo que conoce poco sus nombres ha habido un cambio generacional importante en la empresa; hasta había hasta hace un par de años solo un sindicato de trabajadores de clínica Atacama ahora hace un poco más de un año existe un sindicato de profesionales que se separó de aquel sindicato de trabajadores, que comprende principalmente aquel a las enfermera. Preguntada no solamente en lo que es la parte clínica, hospitalizados, maternidad, pabellón, uci estarían incluidos y en este sindicato estaría excluido centro médico imagenología, laboratorio, las consultas médicas y la parte de farmacia que es la que tiene otro rut, según le parece. Preguntada señala la declarante que siente que esto ha afectado a los trabajadores, que siente que se han visto afectado en lo económico porque ellos no reciben mismos beneficios, no se ha podido ingresar a la gente para estar en el sindicato. En cuanto a la referencia ellos han estado incluidos, se refiere a lo no sindicalizado a los que están sujetos a entidades con otro rut. Como son todos compañeros y consultan manifestando interés por pertenecer al sindicato, siempre han querido estar y no se ha podido han logrado hace poco un bono que no lograron las personas no sindicalizados, como todos son compañeros consultan y que han estado interesados en estar en el sindicato, pero no se ha podido. **2. Angelina del Rosario Miranda Miranda**, cédula de identidad N°7.498.155-0, técnico en enfermería, nacida el 12 diciembre 1952 en Potrerillos, casada, domiciliada en Infante N°861, Copiapó, quien previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada por el abogado de la demandante, señala que trabaja para Clínica Atacama de Copiapó, actualmente es Clínica RCR, hace 13 años. Señala que le pidieron declarar por una demanda de unidad económica, expone que lo que se pide es reclamar que esto sea una sola empresa, porque hay muchos RUT. Menciona que acá tienen varias empresas con un solo factor recurso humano, un solo gerente, un multirut lo que se viene diciendo desde el año 2018, preguntada por atención del Centro Médico y



Diagnóstico, Laboratorio Clínico, Radiología, Laboratorio, Clínica Atacama, Farmacia, Laboratorio Clínico en Vallenar y otro Laboratorio Clínico En San Fernando; don Daniel Pérez Lillo es administrador, antes hubo otro administrador; hay solo un Recursos Humanos Felipe Valenzuela. En cuanto al funcionamiento de la clínica y su dirección es Infante 861, describe que prácticamente tiene más de la mitad de una manzana, un lado atiende clínica con su área de hospitalización y por otro lado, por salas esta laboratorio, radiología y centros médicos; hay comunicación interna en pasillos, transitan con los pacientes hacia allá. En cuanto a los espacios comunes tienen los casinos, donde vienen todos los administrativos de las otras áreas y ella y sus compañeros de urgencia y hospitalización, pero todos convergen en el casino. Preguntada señala que el sindicato a que pertenece solo uno, que fue creado el 1 de septiembre de 2011, poco tiempo atrás se armó un sindicato de profesionales, por lo tanto, en la institución hay dos por clínica atacama no pudiendo asociar a los de las otra empresa porque la empresa aduce que es otro rut. Preguntada va en desmedro de sus compañeros de otros sectores, porque en su agrupación tienen en sus negociaciones colectivas, otro sueldo, garantías negociadas, ya sea desmedro económico de sus compañeros quienes no pueden negociar colectivamente y no tienen garantías que ellos tienen. No teniendo mismas garantías entre quienes están y no están en sindicato, porque sus compañeros no pueden agruparse. En cuanto a perjuicio no tendrían bono vacaciones, aumento sueldo, el bono de fiestas patrias, 1 mayo, 1 enero y todo lo que se va ganando en negociaciones colectivos, por lo tanto, no perciben esos beneficios. Si bien la empresa otorga beneficios a los no sindicalizados no son las mismas garantías, tienen menos beneficios, por lo que son muchas cosas las que van perdiendo. **3. Sheirley Evelyn Tracy Bown Herrera**, cédula de identidad 17.194.108-K nacida el 13 de febrero 1989 en Copiapó, técnico en enfermería, soltera, domiciliada en Los Mapuches 1459 Tambo II, Copiapó, quien previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada por el abogado de la parte demandante, señala que trabaja en urgencia clínica RCR Atacama hace trece



años. En cuanto al motivo del juicio, expone que viene a declarar por los multirut que hay en la clínica, lo que pasa que al principio eran un solo rut, hoy se sabe que hay varios servicios con rut diferente: Laboratorio, rayos, habiendo una diversidad de rut en la clínica. Preguntada dice que al señalar “clínica” se refiere a “Clínica RCR Atacama”, ubicada en Infante N°861. Preguntada señala que en cuanto a los demás rut, señala que el centro médico sabe que tiene otro rut, pero no sabe más, pero es de la misma manzana de la clínica. Centro médico al lado clínica trabaja radiología parte laboratorio, consultas médicas. En cuanto a la clínica están los servicios urgencias, maternidad, médico quirúrgico y farmacia. En cuanto a si comparten espacios comunes señala, entre otros, casino y baño. Preguntada por el Gerente de Clínica señala que es Daniel cuyo apellido no recuerda. Antiguamente tenían un solo sindicato donde estaban técnicos y auxiliares, ahora se separaron: Por un lado, enfermeros y matonas y por otra los técnicos, de la misma Clínica Atacama. Preguntada por las demás razones sociales, señala que tiene entendido que no se han podido integrar a los sindicatos por tener RUT diferentes. Preguntada por la afectación a trabajadores con esta situación, señala que impide integrar más personas a sindicato, igual se han retirado personas de sindicato, lo que afecta al mismo, también hay muchas personas que quieren ingresar al sindicato, pero no pueden por esto de los multi rut que no los dejan. Siendo tan pocos igual no los toman mucho en cuenta, por lo que en realidad hay cosas que con más gente y fuerza se pueden conseguir mayores cosas. Preguntada por el abogado de la demandada respecto a prejuicios o beneficios de no sindicados, señala que por lo que sabe, no. Preguntada señala que sabe porque va mucha gente ante la presidenta del sindicato manifestando intención de sumarse a este, pero que ante consultas administrativas aparece que no pueden ingresar, muchos de la parte administrativa, pero al momento de hacerla solicitud aparece que son de otra empresa. Que como sindicato desde que se formó han construido varias cosas que los que no están en el sindicato no lo tiene, por ejemplo, tienen bonos que se adquirieron, reajustes salariales conseguidos por el sindicato, bonos, fuero, ni





siquiera les reajustan sueldos mensuales porque no están en el sindicato ni siquiera les reajustan los sueldos. **IV.-Oficios:** Solicita se oficie a la Inspección Del Trabajo De Copiapó, para que informe en detalle del resultado de la fiscalización Nº 215, iniciada con fecha 15 de mayo de 2018 con fecha de informe de fecha 16 de mayo de 2018. Igualmente, a objeto establezca el nombre del representante legal registrado en el “Dicom Laboral” de dicha oficina pública, respecto de todos los demandados. Se incorpora respuesta que anexa informe (Folio 45), que se encuentra precedido por el documento carátula de activación, informe de exposición 763/2022, de la Inspección del Trabajo. En este se expone informe exposición multirut, se expone 5 empresas demandadas, mencionadas por su nombre. Luego sigue revisando contratistas de estas, datos de DICOM Equifax, datos de la empresa, páginas webs y rut asociados a ellas. En la segunda etapa de informe situaciones detectadas, nombre representante legal y Gerente General la misma persona natural, don Daniel Pérez Lillo; Gerente de Recursos Humanos Felipe Valenzuela lo es respecto de Clínica Atacama Centro Médico y Diagnóstico y Laboratorio. Luego, en la estructura funcional de cada empresa, en cuanto a la estructura física, sus espacios, entre otros. en la expresión de algunos atributos, destaca que al menos tres empresas de las señaladas quienes son los únicos con personal contratado, ambas comparten misma página internet, espacios de trabajo, herramientas de trabajo, capacitaciones, uniforme, imagen corporativa, régimen de rem, registro de asistencia y sistema computacional de contabilidad, con imágenes al efecto. Además, aparece entrevista con el Gerente de Recursos Humanos que confirma lo que se ha venido diciendo que las tres dependencias tienen personal, de las otras empresas que no tienen personal, en Inversalud es más bien una inmobiliaria. Entrevista Gerente General Clínica representante legal de todas ellas (5) señala complementariedad, todas funcionando un mismo espacio en área de atención médica, las tres razones sociales clínica, centro y laboratorio únicas con personal contratado, señalando comparten casino, estacionamiento, baño y también sistemas de remuneración, contabilidad y prevención de riesgos. Entrevista al presidente de ambos sindicatos que dan



cuenta básicamente de lo mismo. Señala la Inspección un complemento de actividades a pesar de su separación por áreas de trabajo; en las conclusiones da cuenta -en síntesis- existe contralor común, complementariedad en funciones desempeñadas, roles de impuestos internos. Informe 288. Folio 86 un segundo informe de fiscalización número 763 de año 2022, misma IPT Copiapó, se hace una segunda investigación, en lo sustancial, destaca que también se investiga existencia de multirut en las cinco empresas, las contratistas asociadas a ellas, distintas actividades aquellos que las unen, los espacios comunes, las jefaturas de gerencia y gerencia RR.HH., sistemas computacionales, existencia de un solo reglamento interno al menos para dos de ellas, en lo medular, dentro de lo informado que es en termino similar al informe anterior con conclusiones idénticas, entrevistas a mismas personas Gerente General, Gerente de RRHH y presidentes de los sindicatos. **V.-Exhibición de documentos:** **1.** Copia de escrituras públicas de constitución y eventuales modificaciones de las razones sociales. No fue exhibido por las demandadas. **2.** Registro de inscripción de las respectivas sociedades. No fue exhibido por las demandadas. **3.** Libro de auxiliares de remuneraciones. corresponde este libro: clínica, centro médico y laboratorio. (Folio 108) planilla en que aparece código sociedad, sale nombre clínica atacama, nombre de trabajador/a, ejemplo, se incorpora registro de Adela Cuevas, fecha de alta y baja aparece 31 diciembre 2099, que al parecer correspondería al señalamiento de trabajadores con contrato indefinidos, señalando en este listado a los trabajadores de estas. Contiene indicaciones del área, departamento unidad, categoría, AFP, ISAPRE, días horas extras, al final sueldo base y líquido a recibir. También señala gratificación, sala cuna, bonos, asignación de responsabilidad, bono turno noche, es una planilla extensa asignación del trabajo nocturno, entre otros, asignación continuidad, bono de producción. Movilización, asignación caja, turno noche, diferencia sueldo anterior, asignación familiar, haber imponible tributable, otros no imponible, horas extras pabellón entre otros, mutual de seguridad, descuentos Coopeuch, descuentos, trabajador, colegio de matronas, distintos descuentos caja; descuentos en cámara chilena, cotizaciones cesantía AFP y salud. Aparece



indicaciones de ahorro previsional voluntario, cotización adicional -si lo hubiere- y cuota sindical. Sobregiro anterior, retiro judicial, total descuentos, líquido a pagar, aporte invalidez aporte patronal seguro de cesantía. Transfer 1 que es el monto final al parecer. Este set de documentos en su totalidad está ingresado en folios 108 al 121 respecto de cada trabajador. Entre el folio 123 al 164, todos traen misma información para las tres empresas que contratan. **4.** Contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores, incluido el prevencionista de riesgos, gerentes y plana directiva. Folios 281 a 285, folio hasta 337 (corresponde a los escritos remitidos al sistema 17 octubre y proveídos al inicio de la convocatoria) destaca que se menciona en estos documentos se usa mismo logo en cada documento, en general aparece el mismo representante legal don Daniel Pérez Lillo sea que se trate de clínica, centro médico o del laboratorio, en estos instrumentos se individualizan los datos de cada trabajador. **5.** Copia de instrumentos colectivos vigentes. (Folio 91 a 103), set que en lo sustancial contiene ejemplar de los siguientes documentos: **a)** Contrato 28 de octubre de 2020, Clínica Atacama SpA con Sindicato Trabajadores Clínica Atacama, representado por doña Angelina Miranda Miranda Presidente y doña Lila Flores Castillo Tesorera, quienes actúan como comisión negociadora, todos domiciliados en Infante N°861, comuna y ciudad de Copiapó. Primero: Propósito y ámbito del contrato colectivo, definiciones; Segundo: Definiciones, “2. Empresa, Empleador o Clínica, se entenderá que se refieren a la empresa Clínica Atacama SpA” “4. Trabajador, Trabajadores, Colaborador o Colaboradores, se entenderá que se refieren a todos los trabajadores que son parte de este contrato.” En el punto tercero denominado cláusula se especifica lo siguiente: “Artículo 1° Normas Generales”; “Artículo 2°: Ámbito de aplicación: El presente Contrato Colectivo será aplicable a los trabajadores de la empresa que figuren en la nómina que se adjunta al final del presente texto, individualizado como Anexo N°1, documento que se considera parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales, contractuales y otros a que haya lugar.” Artículo 3° vigencia, en lo sustancial 36 meses, desde 1 noviembre de 2020 hasta 31 octubre de 2023. Artículo 4 Reajuste



IPC, contemplado ello para sueldos base y demás beneficios cuantificables en dinero, salvo los valores determinados por ley. Artículo 5 Incremento real de remuneraciones, a contar del 1 noviembre de 2020 con el detalle que se especifica en cada tramo indicado. Artículo 6 Asignación por turnos nocturnos especiales, "El Empleador pagará una bonificación imponible especial a cada trabajador con "jornada excepcional y de turno diurno afecto al siguiente contrato, que preste servicios en las siguientes fechas y horarios, los que especifica en detalle. Artículo 7°: Incremento real extraordinario a los sueldos base compensatorio de la eliminación de la asignación por trabajos nocturnos, pactan que los trabajadores que desempeñen funciones en jornada excepcional entre 20:30 y 08:30 horas, serán incrementados por única vez de la forma que especifica, distinguiendo técnicos paramédicos, enfermeras y matronas, auxiliares de servicio y auxiliares de aseo, administrativos de Urgencia. Eliminando con ello la cláusula "Asignación por trabajos nocturnos. Artículo 8°: Incremento real extraordinario a los sueldos base compensatorio de la eliminación de la asignación por trabajos diurnos, entre 8:30 y 20:30 horas distinguiendo técnicos paramédicos y administrativos; enfermeras y matronas y auxiliares de servicio y auxiliares de aseo, pactando eliminación de cláusula "Asignación por trabajos diurnos." Artículo 9° contempla asignación de movilización para "...trabajadores afectos al presente contrato". Artículo 10° Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad indicando que se pagará a trabajadores afectos al presente contrato e indica sus montos. Artículo 11 Asignación caja para trabajador titular Administrativo de Urgencia. Artículo 12 días administrativos "Los trabajadores Sindicalizados que se desempeñen en jornada de cuarto turno y ordinaria diurna tendrán derecho a 5 (cinco) días administrativos al año, con la salvedad que no puede ser día lunes o previo a un feriado. Al solicitarse el permiso deberá llenarse un formulario en el cual el trabajador expondrá la razón que fundamenta su permiso con su firma; y la firma del jefe respectivo en señal de aceptación, todo con copia para el trabajador y con a lo menos 24 horas de anticipación. El permiso podrá ser fraccionado en medias jornadas. " Artículo 13 Bono por nacimiento. Previsto para la trabajadora. Artículo



14 Bono vacaciones. Artículo 15 Préstamos de emergencia para trabajadores adscritos al instrumento. Artículo 17 Extensión de Beneficios donde consta que las partes acuerdan extender la aplicación de la totalidad de los beneficios de este instrumento a trabajadores que ingresen al Sindicato de Trabajadores después de la firma del mismo, determinando los supuestos en que ello rige. Artículo 18 difusión. Firmado por Luis Gutiérrez Rojas Clínica Atacama SpA y representantes de la organización sindical, se adjunta listado miembros del sindicato. Destaca beneficios respecto de este grupo de trabajadores. **b.**-(Folio 92) segundo convenio colectivo 2021-202, instrumento de fecha 13 de abril de 2021, entre Clínica Atacama SpA, Rut 76.938.510-0, representada para estos efectos por la Comisión Negociadora de la Empresa, integrada por don Daniel Pérez Lillo y Camilo Avendaño, todos domiciliados en Infante 861, ciudad de Copiapó, en adelante "Clínica Atacama", "la Empresa", "la Compañía" o "ta Empleadora", indistintamente, por una parte y por la otra, El SINDICATO CLÍNICA ATACAMA PRO, Rut 65.196.646-9, en adelante "el Sindicato", representado por su Comisión Negociadora integrada por María Elisa Varas Aracena, Presidenta; Evelyn del Carmen Jara Gallegos, Secretaria y; Katherine Andrea Ibacache Bravo, Tesorera. En el punto primero señala las partes a quienes afecta el contrato precisando que será entre Clínica Atacama SpA por una parte, y por otra parte, los trabajadores afiliados al Sindicato Clínica Atacama Pro, con contrato indefinido, que se individualizan en la nómina adjunta en el Anexo N° 1 del presente instrumento colectivo. En el punto segundo denominado definiciones, entre otros señala: A) Empleador, Clínica o Empresa: Se refiere únicamente a Clínica Atacama SpA, RUT 76.938.510-0. B) Trabajadores o Socios: Se entenderá que se refieren a todos los socios del Sindicato de Clínica Atacama Pro individualizados en el Anexo N°1 de este Contrato Colectivo de Trabajo, con contrato indefinido. C) Sindicato, Organización Sindical: Se refiere al Sindicato de Clínica Atacama Pro. En el punto tercero, titulado "Incremento Real de sueldo base", destacando los beneficios obtenidos con estos convenios y que amparan a los trabajadores sindicalizados. Cuarto "Reajuste anual por variación IPC"; Quinto: "Gratificación";



Sexto: asignación mensual de movilización, especifica que se otorgará a los Trabajadores afectos al contrato colectivo en comento, Séptimo, se pacta lo relativo a una asignación de colación distinguiendo turnos nocturno y diurno; Octavo entrega de uniforme, se pacta el otorgamiento de éste a los Trabajadores afectos al contrato colectivo -en comento- una vez cada año calendario en el primer semestre, es decir, tres veces durante vigencia del instrumento y que se conforma por dos pantalones, dos blusas y dos polar. En el punto noveno pactan bono turno noche que la empresa pagara a enfermeras y matronas que labores en sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos que impliquen realizar turnos nocturnos. En el punto décimo relativo a días administrativo, en síntesis, contempla el otorgamiento de éste, por un máximo de 5 días con goce de remuneraciones en un año calendario, no puede ser lunes o previo a un feriado, tienen estos vigencia anual no acumulable de un año a otro. Se determina el procedimiento y plazo para su solicitud. En el punto undécimo y duodécimo los aguinaldos de navidad y fiestas patrias por los montos que especifica señalando que "...la Empresa pagará a los Trabajadores un aguinaldo...", en el punto décimo tercero "Extensión de beneficios" dispone en sus dos primeros párrafos lo siguiente: "En virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, por este acto las partes acuerdan que la empresa extenderá los beneficios del presente contrato colectivo a los trabajadores que ingresen al Sindicato con posterioridad a la firma del presente instrumento, con excepción del incremento real de sueldo base consignado en la cláusula tercera, el incremento real extraordinario de sueldo base estipulado en la cláusula transitoria y los pagos efectuados por única vez, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: i) que tengan como mínimo una antigüedad igual o superior a 12 meses en la Empresa con contrato indefinido de trabaja; y ii) que cuenten con al menos 6 meses de afiliación al Sindicato, con el correspondiente pago de 6 cuotas sindicales completas." "Los beneficios extendidos se aplicarán a los trabajadores con los alcances que correspondan en razón de su naturaleza, condiciones, plazos y requisitos de devengamiento." "Conforme a lo dispuesto en



la disposición legal antes citada, los trabajadores a quienes se les extiendan los beneficios deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar al Sindicato, durante toda la vigencia del Contrato Colectivo, el 100 de la cuota sindical mensual ordinaria.” En cuanto a la vigencia el punto décimo cuarto señala 36 meses desde 14 abril de 2021 al 13 abril de 2024. Décimo quinto: cumplimiento del artículo 341 del código del trabajo en la que los comparecientes declaran que los acuerdos del instrumento cumplen con los requisitos de la citada disposición; décimo sexto: Imputabilidad de los beneficios y remuneraciones de este contrato, como los montos convenidos en el mismo, serán imputables a cualquier remuneración o beneficio de la misma naturaleza que deban otorgarse en virtud de leyes o disposiciones de la autoridad y que sean de carácter obligatoria. Aparecen firmas de quienes concurren don Daniel Pérez Lillo en representación Clínica Atacama SpA y miembros directiva de la organización Sindicato Clínica Atacama PRO. **6.** Organigrama de cada una de las empresas demandadas. No fue exhibido por las demandadas. **7.** Copia de inscripciones de sitios web. No fue exhibido por las demandadas. **8.** Copia de plan de gestión anual de salud y seguridad en el trabajo. folio 93 a 96 destaca planes que tienen que ver con materias de seguridad, son planillas que en su extremo superior izquierdo se ve un logo en azul y verde RCR destaca que la información se contiene con un formato con iguales características en lo que refiere a la disposición de la información, mismos firmantes y logo. Se incorpora a vía de ejemplo, **a)** Planilla de 12 columnas que se titula “Plan de Prevención de Riesgos 2022” “Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA”, señala que la fecha corresponde a marzo 2022. Contempla una descripción en la columna apegada al margen izquierdo del documento de ítems destacados con letras verdes, dentro de estas especificaciones anotadas con letras color azul y un concepto escrito con caracteres en color negro; a fin de describir esta presentación cabe señalar que en el primer ítem denominado “GESTION SSO” (anotado en letras verdes), siguen las tres filas que continúan escritas con letra azul señalando “Reportabilidad” “Revisión de casos médicos” “MIPER”, en la fila siguiente señala con letras de color negro “Actualización” las demás 12 columnas





se identifican con los meses de enero a diciembre. Así la planilla da cuenta de Plan de salud de emergencia contemplando, además, los ítems “ASPECTOS LEGALES”, “COVID-19”, “EMERGENCIA” y “CULTURA PREVENTIVA”, con las precisiones que detalla en cada caso, en la parte final constan tres firmas ilegibles, un timbre que señala Prevención de Riesgos Centro Médico 76.151.732-5, revisado por Felipe Valenzuela Marchant Jefe de Recursos Humanos y aprobado por Daniel Pérez Lillo, Gerente General Clínica Atacama. **b)** Plan Prevención de Riesgos “Clínica Atacama”(folio 94), se ciñe al mismo diseño de planilla descrita en la letra a) precedente, contempla los mismos ítems, con sus respectivas especificaciones. En la parte final aparece realizado por Paulina Gómez Aguilar, firma ilegible y timbre Prevención de Riesgos Clínica RCR Atacama 76.938.510-K, revisada por Felipe Valenzuela Marchant, Jefe de Recursos Humanos y aprobado por Daniel Pérez Lillo, Gerente General Clínica Atacama. **c)** Plan de Prevención de Riesgos 2022 Inversalud Centro Médico Atacama SpA, esta planilla da cuenta en sus columnas de los mismos conceptos ya indicados en los casos anteriores pero se divide en un total de cinco columnas y corresponden a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, aparece realizado por doña Paulina Gómez Aguilar Ing. Prevención de Riesgos Clínica RCR Atacama, sobre este pie consta firma ilegible y se estampa timbre de Inversalud Centro Médico 76.938.460-K, Atacama SpA. Siguen firmas ilegibles que dan cuenta revisión por Felipe Valenzuela Marchant Jefe Recursos Humanos y aprobado por Daniel Pérez Lillo, Gerente General Clínica Atacama. **d)** Planilla “Plan de Prevención de Riesgos 2022” “Laboratorio CMD SpA, contempla la primera columna los mismos conceptos que presentan los casos anteriores en cuanto a las demás 12 columnas corresponde a cada mes del año. Documento que en su parte final constan tres firmas ilegibles, cada una sobre un pie de firma, señala que fue elaborado por Paulina Gómez Aguilar, Ing. Prevención de Riesgos, timbre Prevención de Riesgos Laboratorio CMD 76.151.738-4, revisado por Felipe Valenzuela Marchant Jefe Recursos Humanos y aprobado por Daniel. **9.** Copia de liquidaciones de remuneraciones correspondiente al periodo de junio 2020 al mes de julio de 2022,



de cada uno de los trabajadores de las empresas demandadas, incluyendo gerentes y toda la plana directiva de ambas empresas. Folio 166 al 221. Liquidaciones de las tres empresas, señala el periodo, haberes, descuentos, los bonos que pudieran tener y la mención del líquido a pagar. De este modo aparece que son muchas, destaca el abogado de la demandante que a la lectura de estos documentos siguen el mismo formato, da cuenta de una emitida por centro médico y otro de laboratorio, que aparecen conjunto haberes, descuento: mención de ítems, los datos del trabajador y los datos del trabajo en el periodo, en cuanto al grueso de la disposición de la información se destaca sigue el mismo formato. **10.** Copia de registros de asistencia de trabajadores correspondiente a todas y cada una de las empresas demandadas. Por la gran dimensión del documento, se incorpora a vía de ejemplo el primero, correspondiente a folio 101, set que señala está conformado por 350 páginas corresponden a registros de diversas fechas entre meses de abril y mayo de 2022, se trata de una planilla donde se distinguen columnas denominadas “Nº”, “RUT” “Nombre”, “Sucursal”, “Departamento” servicios que especifica, a vía de ejemplo se da lectura a los datos de Alejandra Patricia Bordones Vargas, clínica atacama, Coordinadora Clínica Atacama. más adelante aparece mismos datos, señalado lugar donde prestan servicios, esto es, pabellón, UPC, maternidad o urgencia, Admisión y Presupuesto Atacama, Recursos Humanos Atacama, Calidad, Esterilización, Admisión Urgencia Atacama, Facturación Atacama, Informática Atacama, Farmacia Venta a Público Atacama, Hospitalizados Atacama, Nutrición, Mantención Atacama, Gerencia, Farmacia, Gestión de Cuentas, Hosp. Médico Quirúrgico, SEDILE, Departamento inicial, en cuanto al lugar siempre es la clínica Atacama. cita a vía de ejemplo una funcionaria administrativa, en unidad de cobranza. También, desde la página 176 hasta 350 aparecen las columnas “Fecha/hora” y “tipo de registro”, con los datos del reloj o registro. Destaca que en el folio 102 aparece lo mismo respecto de trabajadores, siguiendo mismo formato, organización de columnas, destacando que la sucursal es siempre Clínica Atacama, con indicación departamento imagenología, laboratorio, centro médico, pabellón, radiología y centro médico; a



partir de la página 81 hasta la 160 aparecen las columnas con los datos de fecha y hora y de tipo de registro en cuanto a si corresponde a la indicación “entrada” o “salida” correspondiendo a anotaciones en diversas fechas entre los meses de abril y mayo 2022. Lo mismo aparece del set aportado y que aparece en la carpeta en folio 103, conformado por 190 páginas, registros que contienen misma disposición de la información que los set ya descritos correspondientes estos a imagenología, laboratorio y centro médico; desde página 96 constan columnas de Fecha/Hora y Tipo registro, correspondiente a los meses de septiembre y agosto de 2022. Constan también registros en folio 104 con indicación del trabajador por “Nº”, “RUT”, “Nombre”, “Sucursal” columna en que la que siempre aparece la mención “Clínica Atacama”, “Departamento” y las indicaciones de ingreso y salida. En cuanto a los departamentos corresponden a hospitalizados Atacama, Coordinadoras Atacama, pabellón, honorarios paga, maternidad, Endoscopía, Urgencia, Admisión y Presupuesto Atacama, UPC, Cobranza, Esterilización, Recursos Humanos Atacama, Calidad, Admisión Urgencia Atacama, Admisión y Presupuesto Atacama, Facturación Atacama, Informática Atacama, Farmacia Venta a Público Atacama, Hospitalizados Atacama, Nutrición, Mantención Atacama, Gerencia, Farmacia, Gestión de Cuentas, Abastecimiento General, Hosp. Médico Quirúrgico, SEDILE, Departamento inicial; desde la página 224 a 446 constan columnas con registro de horas distintos días y horas entre agosto y septiembre de 2022 y reloj columna en que se distinguen las categorías “dispositivo móvil”, “reloj virtual”, y “Clínica Atacama respaldo”; tipo registro columna en que se anota en cada caso si el registro corresponde a “entrada” o “salida”. Folio 105 registro que sigue el mismo modelo de los set ya descritos, conformado por 446 páginas señala departamentos hospitalizados Atacama, Coordinadoras Atacama, Pabellón, Honorarios page, maternidad, endoscopía, urgencia, Admisión Y Presupuesto Atacama, UPC, Cobranza, esterilización, recursos humanos Atacama, calidad, admisión urgencia Atacama, Facturación Atacama, Informática Atacama, Farmacia Venta a Público Atacama, Hospitalizados Atacama, nutrición, Mantención Atacama, Gerencia, Farmacia, Gestión de cuentas, Abastecimiento



general, SEDILE. Desde página 224 a 446 se añaden columnas Reloj donde distingue dispositivo móvil, reloj virtual o Clínica Atacama Respaldo, señalando diversas fechas y horas dentro de los meses de agosto y septiembre de 2022, en cuanto al registro distingue conceptos “entradas” o “salidas”. Folio 106, set conformado por 474 páginas registra en términos idénticos la identidad o conceptos con que se nomina cada columna, guardando idéntica disposición de la información dicho registro al caso anterior. Desde pagina 273 comienzan columnas de registro en términos similares al caso anterior, correspondiendo éste a registros de junio y julio de 2022. Folio 107 set de 188 páginas en el mismo sentido que los casos anteriores, desde página 84 aparecen las tres columnas reloj, fecha/hora y tipo de registro, correspondiendo éstos a diversas fechas entre los meses de julio y agosto de 2022. **11.** Copia de reglamentos internos, de higiene y seguridad. En su incorporación el abogado de la parte demandante, destaca que en folio 97 se contiene el reglamento interno del Centro Médico y Diagnóstico; folio 98 aquel correspondiente a Clínica Atacama, en síntesis, se incorpora señalando que es un documento idéntico a reglamentos, mismos logos; folio 99 reglamento de Inversalud se describe que se expone en idéntica forma que los anteriores; Reglamento de laboratorio en idénticos términos folio 100.

**Prueba ordenada por el tribunal:** Oficiéase a la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, a fin de reiterar lo ya ordenado en su oportunidad a objeto que informara al tenor del artículo 3° del Código del Trabajo, respecto de los hechos materia de la demanda de esta causa. En lo sustancial, en la etapa II, se da cuenta de lo detectado, se expone en un cuadro información que se denomina “Cuadro de ejecutivos y mandos medios que ejercen la facultad de administración de las empresas objeto de la investigación.” El número de la empresa corresponde al asignado más arriba en el informe. En síntesis, en el cuadro dividido por columnas donde se distinguen las cinco empresas; se indica que en todos los casos el representante legal y gerente general es Daniel Pérez Lillo, en tanto que el gerente o jefatura de Recursos Humanos en respecto de las empresas 1,3 y 4 es Felipe Valenzuela, contando dichas tres empresas con supervisores por cada



unidad; como mandos medios se menciona “Jefe Comercial”. Reporta en el punto III.- De acuerdo con las entrevistas y lo observado en la visita investigativa a la clínica denunciada, se pudo observar que la clínica posee distintas áreas entre ellas el centro de especialidades médicas y urgencias, cuál es el área azul con ingreso por la calle Infante, en dicha área el empleador es la empresa clínica atacama SpA, por otro lado, está el área ambulatoria en la cual el empleador son las empresas Centro Médico y Diagnóstico Atacama Spa y Laboratorio CDM SPA, cabe destacar que el producto ofrecido es el servicio médico integral donde el paciente puede tener consultas médicas, exámenes, procedimientos ambulatorios o cirugías mayores, etcétera, a la altura de las grandes clínicas del país, por lo tanto, existe un complemento en el desarrollo de las actividades coma a pesar de que se separen por áreas de trabajo. IV.- Conclusiones, señala que: conforme a facultades y el requerimiento formulado, se emite el presente informe para ser considerado por el tribunal. La presente comisión actualizar los datos mediante investigación simplificada de la Comisión 301.2022.288 informando únicamente las modificaciones observadas de la comisión anterior a solicitud del Juzgado de Letras y Garantía de Copiapó en causa Rit o 72-2022. La fiscalización cuyos resultados informan, Dan cuenta de los hechos pesquisó durante la investigación requería solicitud de Copiapó en causa Reed o 72 2022 carátula sindicato de trabajadores Clínica Atacama/Clínica Atacama SpA, sobre la base de los recabado y constatado, documentalmente y por medio de declaraciones, Las cinco razones sociales involucradas Clínica Atacama SPA, Centro Médico y diagnóstico Atacama SpA, Laboratorio CMD SpA, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA e Inversalud Centro Médico Atacama SpA, tienen un controlador en común, compartiendo el mismo gerente general que es el mismo representante legal de las cinco razones sociales. Por otro lado, el departamento de recursos humanos administrado por su gerencia de recursos humanos es la misma para todos los trabajadores que conforman las razones sociales con personal contratado, teniendo las facultades de contratar y despedir personal. Según declaraciones, Las dos razones sociales centro de especialidades médicas Atacama spa e



Inversalud Centro Médico Atacama SpA, no poseen personal contratado pero el representante de la empresa logra acreditar solamente la razón social, Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, con un comprobante sin movimiento obtenido de Previred, no exhibe un comprobante igual por Inversalud Centro Médico Atacama SpA, sin embargo revisando sistema informático de ese Servicio, efectuadas consultas informa que registra último movimiento de Inversalud en términos de fiscalización el 2011. Se constata el terreno que las tres razones sociales Clínica Atacama SPA, Centro Médico y diagnóstico Atacama SpA y Laboratorio CMD SpA, utilizan la misma infraestructura (edificio clínico) donde desempeñan sus labores, además se constata que utilizan todos los lugares comunes y herramientas de trabajo como por ejemplo sistema de asistencia, remuneraciones, comedores, baños, patios que utilizan para pasar su hora de descanso etc. Con respecto a las otras dos razones sociales Centro de Especialidades Médicas Atacama spa e Inversalud Centro Médico Atacama SpA, no es posible constatar el terreno personal que presta servicios bajo esas empresas. Con respecto a los reglamentos internos de higiene y seguridad, el representante del Empleador exhibe dicho documento de las tres empresas: Clínica Atacama SPA, Centro Médico y diagnóstico Atacama spa y Laboratorio CMD spa., en el cual al ser revisado se observa que las empresas Clínica Atacama spa y Laboratorio CMD tienen el mismo reglamento interno de higiene y seguridad, distinto es el reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa Centro Médico y diagnóstico Atacama spa. Al tratarse de las cinco empresas del tipo sociedad por acciones se revisó el sitio equifax, en este caso los accionistas son empresas relacionadas, lo cual está especificado en la tabla del punto cuarto del presente informe. Revisado los registros de la dirección del trabajo ninguna de las cinco empresas posee resolución de centralización. Expone que con fecha 29 de septiembre de 2022 se revisa nuevamente el sitio web equifax informe comercial 360, no encontrando modificaciones, nuevos socios, nuevas direcciones o disoluciones, para ninguna de las cinco empresas señaladas en la presente comisión. Por otro lado, se revisan las cinco empresas en el sitio de



CMFCHILE.CL, no encontrando actualizaciones de las empresas. Firma Lisette Alejandra Tapia Milla.

**En cuanto al apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo:**

**DÉCIMO:** Atendido que la confesional fue solicitada y declarada admisible como medio probatorio respecto de la demandante, quedando en la oportunidad citado bajo apercibimiento legal el representante de las demandadas, de lo que quedó notificado el abogado que representó a esas demandadas. Atendido que a la audiencia de juicio tal representante debidamente citado no acudió a declarar ni dio cuenta de la existencia de alguna circunstancia de entorpecimiento que justificara tal ausencia, siendo una facultad la aplicación del apercibimiento en comento, es que esta Sentenciadora teniendo en cuenta las circunstancias de hecho ya aludidas y también en coherencia con las circunstancias que surgen en relación con las dificultades probatorias que se presentan dentro de una acción declarativa respecto de aquel contratante que no cuenta con las facultades de administración y es precisamente que dentro de la libertad probatoria que se le reconoce a las partes la posibilidad de generar o rendir en juicio elementos que permitan formar convicción pero que en la especie se ha visto frustrada su realización efectiva por un hecho respecto del cual no hay un motivo atendible para que no se hubiere concretado la declaración es precisamente por la pasividad mostrada por la demandada, se hace ejercicio por esta Jueza de tal facultad y se accede a la petición del demandante de aplicar el apercibimiento previsto en el artículo 454 N°3 del código del trabajo respecto del confesante don Daniel Pérez Lillo, por lo que se aplicará dicho apercibimiento en todo lo que guarde correspondencia con aquello que permita establecer la prueba efectivamente rendida.

**En cuanto al apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:**





**DÉCIMO PRIMERO:** Respecto de la no exhibición por la demandada de los siguientes instrumentos: 1.- copia de escrituras públicas de constitución y eventuales modificaciones de las razones sociales; 2.-Registro de inscripción de las respectivas sociedades; 6. Organigrama de cada una de las empresas demandadas; 7. Copia de inscripciones de sitios web. En la oportunidad procesal respectiva la demandante solicitó la aplicación del apercibimiento previsto en el artículo 453 N°5 del código del trabajo en relación con estos cuatro instrumentos, confiriendo el Tribunal el traslado de dicha petición al abogado que representa a las demandadas, quien señaló que sus representadas no tienen obligación legal de contar con tales probanzas, por lo que pide que no se haga efectivo el apercibimiento.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Respecto de los instrumentos cuya exhibición se solicitó por la demandante, se advierte que dicen relación con la constitución de la persona jurídica demandada y la inscripción de ello, como también la forma como se organizó el funcionamiento y distribución de atribuciones al interior de la empresa, en tanto que la copia de inscripciones de sitio web también se trata de instrumentos que refieren antecedentes respecto de organización del empleador, los que corresponden a instrumentos que para fines comerciales e incluso tributario sí deben estar en poder de las demandadas, asimismo, a partir de la información que esta reporta también se encuentran ligados inherentemente con la determinación de su giro y es en este punto donde conecta con la realidad laboral, porque en definitiva se trata de documentos que delimitan en lo cotidiano el desarrollo de actividades de la organización empresarial y a los que sus colaboradores deben dirigir sus esfuerzos para cumplir con el contrato laboral que los liga con las demandadas, es precisamente atendiendo este último aspecto que se entiende que tales documentos requeridos en la oportunidad procesal respectiva por la demandante se encuentran dentro de los presupuestos legales que hacen procedente el apercibimiento del artículo 453 N°5 del código del trabajo, siendo instrumentos que deben estar en poder de cada uno de los demandados para los fines laborales, al definir el marco de atribuciones de la



empleadora, el objetivo de su quehacer al que se aplicará el trabajo de sus dependientes aparece que es de aquellos documentos comprendidos en el apercibimiento solicitado, lo que está en coherencia, también con los principios de libertad probatoria, dimensión del debido proceso en relación con el principio de protección y tutela efectivo de los derechos, habiéndose cumplido los presupuestos de la norma antes dicha, se hace lugar a este incidente y se resuelve aplicar el apercibimiento del artículo 453 N°5 del código del trabajo en la forma que se dirá en lo resolutive de esta decisión.

**En cuanto a la excepción de falta de legitimidad activa:**

**DÉCIMO TERCERO:** Respecto de la principal alegación de todas las demandadas, previamente, cabe señalar que la legitimación es un elemento constitutivo del derecho de acción. A través de este componente se determina quién es el portador auténtico del derecho de acción. Si el que solicita la protección jurídica no tiene la 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 un elemento constitutivo del derecho de acción" (Romero Seguel, Alejandro, "Curso de Derecho Procesal Civil: La acción la protección de los derechos"; Tomo 1, Edición 2007, Edit. Jurídica, pg.87). Lo anterior vinculado al procedimiento laboral y en específico a la acción que convoca en esta causa, cabe tener en cuenta que el artículo 507 código del trabajo que indica que las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° *"...podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados."*, por lo que el argumento de las demandadas colisiona con el tenor literal de la norma, a lo que no se puede desatender al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 del código civil, toda vez que del tenor de la norma transcrita aparece que es en el evento que la acción sea ejercida por trabajadores en que rige tal presupuesto de existencia de alguna afectación de derechos. De este modo y sin perjuicio que, la exigencia en comento no rige para



la organización sindical demandante de esta causa, igualmente se advierte que, en la exposición de hechos, al fundar la demanda el actor, se indica con precisión que la situación afecta a los fines de sindicalización, para que los trabajadores puedan contar con la posibilidad de, si así lo deciden, de afiliarse a la organización demandante de esta causa. Con lo expuesto, se concluye que es procedente el rechazo de la excepción de falta de legitimidad intentada por las demandadas, teniendo en cuenta que este aspecto procesal tiene que ver con contar con la habilidad para ser parte en el juicio tratándose de una alegación distinta de si se reconoce o no a quien acciona el carácter de titular o no del derecho sustantivo que se encuentre en disputa y que corresponde a la discusión de fondo del conflicto en cuanto al derecho sustantivo en pugna y que se pone en conocimiento del Tribunal para su resolución.

**En cuanto a las alegaciones de fondo:**

**DÉCIMO CUARTO:** En cuanto al objeto y causa de pedir intentada en esta causa, conforme lo previsto en el artículo 1698 del Código Civil, corresponde a la parte demandante acreditar los basamentos de su acción y con los que plantea la existencia de una unidad económica respecto de las demandadas de esta causa.

**DÉCIMO QUINTO:** Teniendo en cuenta lo señalado en el motivo décimo cuarto precedente y lo que al efecto señala el artículo 3 inciso 4° del Código del Trabajo: *“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”* De lo que se desprende que es precisamente la noción de dirección laboral común el aspecto a demostrar dentro de lo que corresponde a la realidad contractual que vincula a los trabajadores por lo que la organización demandante actúa en relación con las demandadas de esta causa.



**DÉCIMO SEXTO:** Cabe señalar que, en la especie, la prueba rendida es aquella aportada por la parte demandante, la que se aprecia sin contradecir los parámetros de sana crítica y se advierte que aquella ilustra de forma grave y precisa, toda vez que la prueba documental rendida por la parte demandante, no objetada por las demandadas, compuesta por un informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo de Copiapó efectuado el año 2018 (documento 1 del actor), en cuyas explicaciones relativas a la síntesis del procedimiento, en lo que refiere a lo constatado al revisar la documentación aportada por la fiscalizada, entre otros, el registro de asistencia, los contratos que desprenden una interrelación entre las empresas, a la hora de describir como lo constata con los documentos a la vista, también describe que presentan logos y características que se repiten, estas últimas es posible advertirlas también a los ejemplares exhibidos en juicio de registro de asistencia, liquidaciones de remuneraciones, contratos. Con el referido informe incorporado que aparece que se motivó por el accionar a la sazón de la misma organización demandante de esta causa, da cuenta de una forma de actuar en lo cotidiano por las denunciadas en relación a como la clínica efectúa sus prestaciones médicas y en la forma como se organiza el desarrollo del trabajo de los dependientes de tres de las sociedades en contra de quienes se siguió esa fiscalización y que corresponden a las cinco demandadas de esta causa, lo que conecta con la información remitida vía oficio la Inspección del Trabajo, que da cuenta de la información requerida por el actor, como también y lo que responde dicha entidad fiscalizadora en el informe ordenado por el Tribunal, dan cuenta de observaciones a diversas épocas de la forma de trabajo, describe un método o forma de cumplir los giros de las demandadas en cuyo ejercicio se complementan para dar un servicio final de carácter clínico a sus clientes, en tanto que las otras dos sociedades que no cuentan con trabajadores contratados ello obedece a su propio giro que en definitiva reporta aspectos logísticos para la finalidad que las aún que es funcionamiento de la clínica de esta ciudad; es un indiciario significativo el hecho constatado por la entidad fiscalizadora y que se expresa en el informe de 2018 y que no aparece que ello haya variado a la fecha del informe



ordenado en esta causa, que las sociedades presentan una identidad en cuanto a quienes ejercen los altos mandos, a la fecha del último informe los señores Daniel Pérez Lillo y el jefe de recursos humanos don Felipe Valenzuela, quienes en tal calidad ordenan los factores tanto humanos como materiales de estas organizaciones y que en tal misión se valen de los reportes de registros emanados de sistemas de aplicación común para todas las demandadas como se muestra en los set de contratos de trabajo (exhibición N°4), los set de comprobantes de pago de remuneraciones también muestran un contenido similar (exhibición n°9), todo ello muestra una conducta presente en las tres sociedades, donde sus respectivos quehaceres finalmente reportan un resultado que se va interrelacionando que y todos tienen en su objetivo al cliente que llega a las instalaciones que conforman lo que se conoce con el nombre de RCR Clínica Atacama, así tales altos mandos unido a la uniformidad de los sistemas registrales de los que se valen a diario tanto para los controles de la asistencia del personal, el registro de las remuneraciones de sus dependientes, como también los términos y condiciones en las que se contrata al personal, da cuenta que cada una de estas entidades, desde su parcela de acción circunscrita a sus respectivos giros explotados confluyen y se complementan en un fin muy específico como es dar atención médica, análisis y diagnóstica a sus clientes, con este análisis de la prueba se logra establecer que esta interrelación ronda en torno a la prestación de servicios clínicos a los clientes, quienes acuden a la sede de Infante N°861 en esta ciudad para obtener atención buscando un diagnóstico; sea en atención de urgencia o bien centro médico y el paso previo a tal determinación diagnóstica necesariamente es el análisis o evaluaciones que el profesional médico solicita siendo relevante la presencia en ello de los laboratorios clínico y de imagenología; determinado ello, se encuentra la visita al especialista o la concurrencia a atención de urgencia, que llevara al médico o personal de la salud con los resultados de los exámenes y sus propias observaciones clínicas en la atención al paciente llegue a conclusiones diagnósticas y procedimientos a seguir, entre otros, tratamiento médico, lo que conduce al ámbito de la farmacia que es otro eslabón también



cubierto por las demandadas. Si bien el informe de la Inspección del trabajo es grave y preciso en señalar que en la fiscalización se constató en definitiva la interrelación de los giros de estas empresas, aludiendo también que de las cinco sociedades, tres cuentan con personal contratado, esto es, clínica, Laboratorio y centro médico y diagnóstico es indudable que por la naturaleza de tales empresas requieren de un trabajo con personas dependientes, pero las otras dos sociedades que registran el mismo domicilio de calle Infante en esta ciudad, pese a que no registran movimiento contractual, aparece que la ausencia de contratación se explica por el giro explotado, teniendo en cuenta que las escrituras de constitución y sus inscripciones cuya exhibición fue solicitada por el actor éstas no fueron presentadas por la demandada, sin embargo, las constataciones a que arriba la fiscalizadora en el oficio pedido por el Tribunal junto con las nociones que emergen de las testimoniales rendidas en la causa permite desprender junto a los demás documentos aportados como prueba por la demandante aparecen que la conexión de las otras dos sociedades con las otras tres que tienen personal contratado se presenta desde una perspectiva de dotar de aspectos logísticos, de instalación y funcionamiento imprescindibles para el desarrollo del quehacer en materia de salud de lo que comercialmente se conoce por la comunidad como el centro RCR Clínica Atacama. De este modo, la prueba permite conducir a la conclusión que si bien nominativamente y para fines civiles, comerciales u otra rama del derecho, teóricamente se puede hacer una distinción de áreas concretadas en diversos objetos y finalidades sociales, sin embargo, el modo como éstos se consolidan en la realidad, del modo como aparece en las empresas que cuentan con personal contratado, como se ve del set de contratos exhibidos (exhibición signada con el numero 4) no aparecen mayor distinción en sus estipulaciones, lo mismo sucede con la revisión del libro de remuneraciones que da cuenta de los ítems a pagar y aquellos conceptos a descontar (exhibición signada con el numero 3); también se encuentra en el trabamamiento que da a la forma de cumplir con la obligación de seguridad del artículo 184 del código del trabajo respecto de cada empresa, si bien la prevencionista estampa en cada



planilla de planificación en esa área con timbres a nombre de cada razón social, quien aprueba el procedimiento aparece que es don Daniel Pérez Lillo y en su pie de firma se le identifica invariablemente por Clínica Atacama, además, en el registro de asistencia (exhibición N°10) también se individualiza a todos los funcionarios sujetos a Clínica Atacama, que es la entidad que une tanto la planificación administrativa, la ejecución de las medidas proyectadas, como también determina el cálculo de asignaciones y demás ítems a pagar como dan cuenta el set de liquidaciones exhibido (exhibición N°9) así de la gravedad y especificidad que reporta la documental, la que también converge con la testimonial aportada por el demandante Lila Flores Castillo, Angelina del Rosario Miranda Miranda y doña Sheirly Bown Herrera, quienes describieron las diversos RUT habidos en la sede de Infante 861 inmueble en el que se encuentra el lugar donde éstas trabajan y que dieron razones de sus dichos y fueron claros a la hora de describir el devenir diario de los trabajadores adscritos en las escrituras de contrato a distintas sociedades dentro de las demandadas en esta causa, que sin embargo, a los espacios comunes llegan todos los trabajadores, describiendo como se va interrelacionando las diversas áreas en lo que es el trabajo de la clínica, las tres testigos coinciden en que esta distinción formal de las sociedades afecta las posibilidades a los demás trabajadores para su ingreso a agrupaciones sindicales con la existencia de tantas sociedades circundantes en una actividad central como es la que registra la clínica, siendo esta una alegación que se encuentra en sintonía con una de las dimensiones que conforman la noción de libertad sindical reconocida principalmente en los Tratados Internacionales válidamente ratificados por nuestro país y que por la vía del artículo 5° de la Constitución Política de la República en conexión con el artículo 5° del Código del Trabajo, recogido en materia de derecho colectivo, que es la posibilidad de los dependientes de afiliarse a este tipo de organizaciones, que las organizaciones sindicales cuenten con una realidad que les permita negociar y justamente es la afiliación la que dota a la organización sindical de mayor poder de representatividad, en búsqueda de un mejoramiento de las condiciones comunes





de trabajo, noción que tiene un correlato indefectible con lo descrito por aquellas como devenir cotidiano que enfrentan en ese espacio los trabajadores de las diversas empresas y que quieren pertenecer a la organización sindical más no pueden por la formalidad de sus contrataciones, siendo fundamental en este punto, desde la perspectiva del principio de tutela efectiva de los derechos reconocida en la rama del Derecho del Trabajo, el resguardo de las condiciones que permitan la vigencia de la libertad de afiliación como un aspectos de entrada para la plena vigencia de las demás dimensiones de la noción de libertad sindical. De este modo, teniendo en cuenta que el artículo 3 del código del trabajo, da nociones claras de la realidad que se configura en la especie y que tales presupuestos aparecen cumplidos en la realidad laboral que da cuenta la prueba rendida tanto la testimonial como la documental aportada y exhibida todo a solicitud de la demandante, evidencia una realidad de funcionamiento único que vincula a las demandadas, situación que se logra acreditar respecto de las cinco empresas denunciadas, lo que se concluye con el mérito de una prueba que se aprecia suficiente porque reviste características de gravedad y precisión, tratándose de una prueba que fundamentalmente proveniente de las propias demandadas y la que ha sido observada también en diversas ocasiones, desde el año 2018 en adelante, por el órgano fiscalizador administrativo en materia laboral en uso de sus atribuciones legales, constataciones a las que les asiste el valor de presunción según se desprende del artículo 23 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y no existiendo prueba en contrario, a lo que se suma el apercibimiento de los artículos 453 N°5 del código del trabajo respecto de la no exhibición de los documentos escrituras públicas de constitución de las sociedades en comento, sus inscripciones (exhibición 2), organigrama de las demandadas (exhibición solicitada bajo el número 6 y que no fue exhibido), como también las inscripciones sitio web (set número 7 que no fue exhibido), permite que junto a lo que reporta la prueba por la restante prueba en especial la disposición de los todos los documentos presentados efectivamente en esta causa, dado que las tres empresas que informa la Inspección del Trabajo que



tienen personal contratado con los documentos rendidos en esta causa se detecta que en su presentación la disposición de la información sigue un mismo patrón, tienen idéntico proyecto en materia de seguridad, en definitiva todos estos documentos dan claras muestras que las empresas que tienen contrataciones de personal escriturados procesan la información bajo los mismos parámetros no solo en la letra de sus contratos, sino que también en el control que sigue a diario tanto en materia de remuneración, asistencia y seguridad, ámbitos que resumen las grandes y esenciales obligaciones del contrato de trabajo que recaen en el empleador, además de la imagen corporativa que se aprecia en la utilización de un único logo como muestran los documentos exhibidos y también el documento N°2 aportado por la demandante y no objetado por la demandada, en la que también aparece el mismo logo y se señala la dirección de calle Infante en esta ciudad lo que en términos informáticos también reporta la existencia dirección laboral común, la presencia de las mismas altas jefaturas que diseñan la forma de trabajo de cada una de las sociedades y como estas se articulan para otorgar la prestación clínica hacia el cliente en definitiva del modo como se aprecia del informe de la Inspección del trabajo (documento 1 del actor), del oficio de esa entidad que es prueba provocada por el actor, por el oficio ordenado por el tribunal, la documental conformada por los contratos exhibidos y la testimonial aportada, todo este material aportado evidencia una unidad en la acción a nivel de dirección de los medios materiales, recursos humanos y con una identidad corporativa que indefectiblemente es fruto de esa unidad de mando entre empresas cuyos giros son complementarios del modo como se aplican en la realidad como lo demuestra tanto los documentos como los testigos aportados a juicio, realidad que no aparece contradicha y que además, se complementada tal acreditación con los efectos de los apercibimientos legales aplicados por la prueba confesional y exhibiciones documentales, pruebas provocadas por la demandante y no cumplidas por las demandadas, en su conjunto permiten dar por establecido que es el criterio preponderante al que alude el artículo 3 del código del trabajo y al que ya se ha hecho mención en el motivo décimo quinto de esta decisión se ha



logrado establecer en la especie, con ello, esta Sentenciadora arriba a la conclusión que el demandante ha logrado el estándar probatorio exigido para esta acción, apareciendo que es procedente desestimar en la especie la controversia planteada por las demandadas y acoger la demandada de esta causa, principalmente por la coherencia y conexión presentada por la prueba rendida que además en gran medida proviene de elementos que ha debido exhibir la propia demandada y del material recabado y lo constatado por inspectores respecto de los cuales rige lo previsto en el artículo 23 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de todo lo cual en este juicio no existe, además, prueba en contrario, por lo que se arriba a la conclusión y se forma convicción que aparece procedente acceder a la declaración de ser consideradas como un solo empleador para todo efecto laboral y previsional conforme lo previsto en el inciso cuarto del artículo 3 del código del trabajo, como se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

**DÉCIMO SEPTIMO:** Atendido que el demandado resultará totalmente vencido se le condenará a las costas de esta causa, del modo que se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1 a 11, 420 a), 446 y siguientes del Código del Trabajo; artículos 1698 del Código Civil; artículo

**En cuanto a los apercibimientos solicitados:**

**I.- SE ACOGE** la solicitud de aplicar los apercibimientos previstos en artículo 453N°5 del código del trabajo respecto de los documentos no exhibidos signados con los números 1 a 3, como también respecto de la confesional a la que no acudió don Daniel Pérez Lillo.

**En cuanto a la excepción de falta de legitimidad activa:**



**II.- SE RECHAZA,** excepción de falta de legitimidad activa intentada por las demandadas(1) Clínica Atacama Sociedad por Acciones, RUT N°76.938.510-K, cuyo giro es Prestaciones Médicas; (2) al Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, RUT N°76.116.446-5, cuyo giro es prestaciones médicas; (3) a Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, RUT N°76.151.732-5, cuyo giro es prestaciones médicas; (4) a Laboratorio CMD SpA, RUT N°76.151.738-4, cuyo giro es prestaciones médicas; (5) a Inversalud Centro Médico Atacama SpA, RUT N°76.938.460-K, cuyo giro es arriendo de infraestructura y equipo médico y prestaciones médicas: todas representadas legalmente por don DANIEL PEREZ LILLO, en contra de la demanda intentada por Angelina Miranda Miranda, chilena, empleada, presidenta, cédula de identidad N°7.498.155-0 y Lila Flores Castillo, chilena, empleada, tesorera, cédula de identidad N°8.281.337-3, ambas en representación del Sindicato de Empresa Clínica Atacama S.A., todos ya individualizados.

**En cuanto al fondo:**

**III.-SE HACE LUGAR,** a la demanda intentada por Angelina Miranda Miranda, chilena, empleada, presidenta, cédula de identidad N°7.498.155-0 y Lila Flores Castillo, chilena, empleada, tesorera, cédula de identidad N°8.281.337-3, ambas en representación del Sindicato de Empresa Clínica Atacama S.A en contra de las demandadas: (1) Clínica Atacama Sociedad por Acciones, RUT N°76.938.510-K, cuyo giro es Prestaciones Médicas; (2) Centro de Especialidades Médicas Atacama SpA, RUT N°76.116.446-5, cuyo giro es prestaciones médicas; (3) Centro Médico y Diagnóstico Atacama SpA, RUT N°76.151.732-5, cuyo giro es prestaciones médicas; (4) Laboratorio CMD SpA, RUT N°76.151.738-4, cuyo giro es prestaciones médicas; (5) Inversalud Centro Médico Atacama SpA, RUT N°76.938.460-K, cuyo giro es arriendo de infraestructura y equipo médico y prestaciones médicas: todas representadas legalmente por don DANIEL PEREZ LILLO, todos ya individualizados, en consecuencia se declara que las referidas empresas deben ser consideradas como un solo empleador para todo efecto



laboral y previsional, conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3 del código del trabajo.

**IV.-**Atendido que la parte demandada ha resultado totalmente vencida se le condena al pago de las costas de esta causa, las que se fijan en la suma de 300.000 (trescientos mil pesos).

Ejecutoriada que sea la presente decisión, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza Laboral y Previsional a fin de obtener el cumplimiento ejecutivo de lo aquí decidido.

Regístrese, notifíquese a las partes, en su oportunidad, archívese la presente causa.

**RIT: O-72-2022**

**RUC: 22-4-0389456-0**

**Dictada por doña FABIOLA ELENA VILLALON GALLARDO Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.**

