

**PROCEDIMIENTO: Ordinario. Aplicación General.**

**MATERIA: Ordinario.**

**DEMANDANTE: JUAN CARLOS VALENZUELA JIMENEZ.**

**DEMANDADA: FACTOR AMBIENTAL SPA.**

**RIT: O-1105-2023**

**RUC: 23- 4-0474747-9**

\_\_\_\_\_/

Antofagasta, nueve de noviembre de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

Comparece ante este juzgado DAYAN NARANJO TAPIA, abogada, cédula nacional de Identidad N.º 14.112.329-7, en representación de **JUAN CARLOS VALENZUELA JIMENEZ**, colombiano, con unión civil, ayudante de servicio, cédula de identidad N.º 25.468.253-5, ambos con domicilio para estos efectos en calle Arturo Prat N.º 461, Oficina 501, Antofagasta e interpone demanda laboral de declaración de único empleador para fines laborales y previsionales o coempleador, despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones en contra de **TRANSPORTES FACTOR LTDA** o **FACTOR AMBIENTAL SPA**, RUT N.º 76.367.270-0, representada legalmente por Carlos Rodrigo Torres Ciappa, cédula de identidad N.º 7.294.027-K, ambos con domicilio en Luis Callejas, Sitio 8, Puerto Seco, Manzana 2-Barrio Industrial, Calama y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo, en contra de **TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCION S.A.**, RUT N.º 76.278.814-4, representada legalmente por Alfonso Cáceres Peñaloza, cedula de identidad N.º 14.201.996-5, desconozco profesión u oficio, o quien a la época de notificación de la demanda la represente o ejerza funciones de administración conforme lo establece el artículo 4º del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Serrano N.º 63, departamento 45, Santiago, conforme a las siguientes consideraciones:

Antecedentes de la relación laboral.

Con fecha 01 de octubre de 2018, el actor inicia relación laboral con la demandada **TRANSPORTES FACTOR LTDA** o **FACTOR AMBIENTAL SPA**, mediante suscripción de contrato de trabajo, contrato de naturaleza indefinida al momento del término de la relación laboral.



La labor que debía desempeñar el actor era de ayudante de servicios en los vehículos que la empresa le asignaba, en cada oportunidad dentro de la Segunda Región, Antofagasta.

En cuanto a la remuneración del actor, ésta ascendía a la suma de \$687.500.- no obstante, la suma que debe tomarse en cuenta de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones que corresponden al demandante es el equivalente a \$687.500.-

Entre los demandados TRANSPORTES FACTOR LTDA o FACTOR AMBIENTAL SPA y TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCION S.A existe una relación evidente, encasillándose su actuar dentro de los parámetros de la coempleaduría o de lo descrito en el artículo 3 del Código del Trabajo, esto es, "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."

A mayor abundamiento y dentro de la misma línea de argumentación cabe señalar que las cotizaciones del actor eran pagadas tanto por el demandado TRANSPORTES FACTOR LTDA o FACTOR AMBIENTAL SPA como TRANSPORTES FACTORDISTRIBUCION S.A, por lo demás el trabajador prestaba sus servicios de manera indistinta para los demandados previamente señalados. En efecto, nos encontramos frente a la figura de coempleaduría con una dirección común de trabajo, en tanto se dan, para el caso en concreto, todos los elementos que permiten configurar a estos demandados como una entidad única que cumple íntegramente, como a continuación se explicará, con los presupuestos establecidos en el artículo 3° de nuestro Código del Trabajo, que a este respecto dispone: "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", requisitos que dice concurren sobre la base de fundamentos que desarrolla latamente.



Agrega que con fecha 20 de febrero de 2023, el actor es despedido en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N°7, esto es "incumplimiento grave a las obligaciones del contrato", fundando dicha causal en que el actor se habría presentado a su trabajo el día 20 de febrero de 2023 bajo la influencia del alcohol, lo que se habría podido constatar a través de un control de alcotest que arrojó resultado positivo (0,037 grados de alcohol en la sangre), lo que según la demandada constituiría una falta grave a las obligaciones que impone el contrato pues se estaría infringiendo por parte del trabajador lo dispuesto en el artículo número treinta numeral dos y nueve, así como también la cláusula décimo quinto establecida en su contrato de trabajo, en el sentido que la demandada prohíbe al actor "ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo los efectos de las drogas, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas o drogas a la empresa" o "presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales poco aptas para desempeñar su labor, sean estas por cansancio excesivo por realizar trabajos particulares en horarios distintos a los de las empresa o por influencia de algún tipo de droga, estupefaciente o alcohol".

Luego de señalar que el despido del demandante no cumple con las formalidades exigidas en el artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto debe indicar cual es la causal de derecho y los fundamentos de hecho por los cuales se despidió al trabajador, niega que se haya incurrido en incumplimiento grave, por causa de que el examen que señala la carta, no logra acreditar fehacientemente primero, que el actor habría bebido alcohol ni cuándo se habría efectuado el supuesto consumo o que el mismo haya ocurrido en dependencias de la empresa, más aún, dice será labor de la demanda el acreditar que producto de ese supuesto consumo- el que desde ya negamos- el actor haya estado realizando sus labores de manera inapropiada al punto tal de provocar un quiebre en la relación laboral existente entre las partes de este juicio.

Aduce que la desvinculación del actor no obedece a un ejercicio legítimo de las facultades disciplinarias del empleador, menos aún a un ejercicio proporcionado de las mismas toda vez que para proceder al despido de un trabajador no solo la falta debe cometerse el ámbito laboral sino que,



además, debe constituir un peligro real para la empresa, no pudiendo en caso alguno separar al trabajador de sus funciones si no se presentan los supuestos anteriores, por lo que concluye que el despido sería injustificado.

Conforme a lo señalado, pide se tenga por interpuesta demanda laboral de único empleador para fines laborales y previsionales, despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones en contra de TRANSPORTES FACTOR LTDA o FACTOR AMBIENTAL SPA y TRANSPORTES FACTORDISTRIBUCION S.A, ya suficientemente individualizadas en el presente libelo, se someta a tramitación, se acoja en todas y cada una de sus partes, declarando que las demandadas constituyen un único empleador para fines laborales y previsionales o bien tienen calidad de coempleadores y que la relación laboral ha concluido por despido es injustificado, indebido o improcedente y condenando a las demandadas al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$687.500.-

2.- Indemnización por 4 años de servicio por la suma de \$2.750.000.-, además del recargo legal establecido en el artículo 168 letra C correspondiente al 80% por la suma de \$2.200.000.-

3.- Remuneración de 20 días del mes de febrero de 2023 por la suma de \$458.333.-

4.- Feriado proporcional por 8 días, por la suma de \$183.333.-

5- Intereses, cosas y reajustes.

La demandada principal **TRANSPORTES FACTOR LTDA** o **FACTOR AMBIENTAL SPA**, contesta la demanda mediante el abogado RODOLFO HONORATO TORREALBA, solicitando su rechazo con costas. Expone luego de negar los hechos en general y reconocer la relación laboral y el cargo que desempeñaba el actor que para los efectos de lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual del actor es la que efectivamente señala la demanda y ascendía a \$687.500.

Respecto de la solicitud de declaración de unidad económica en atención a lo prescrito en el artículo 3 del



Código del Trabajo, la rechaza categóricamente, explicando que:

a.- El actor trabajo para la empresa con anterioridad a la relación laboral objeto de este juicio, entre el día 1 de octubre y el 12 de diciembre de 2018. Existiendo contrato y finiquito notariado respecto de dicha relación. En ese momento desarrollaba las funciones de ayudante de servicios, y en el mismo lugar.

b.- En dicho periodo de tiempo, fines del año 2018, las empresas Factor Limitada y Transportes Factor Distribución, pertenecían, a los mismos controladores, pero cada una de ellas, hasta el día de hoy, dedicadas a negocios distintos, FACTOR AMBIENTAL, dedicada al soporte y servicios de la gran minería, mientras FACTOR DISTRIBUCIÓN, sólo ha tenido un cliente o mandante, la empresa CCU Chile, respecto de quien realiza todo el proceso logístico de transporte o porteo de sus productos y la recaudación de los valores asociados a dichas mercaderías (cervezas, bebidas, vinos, etc.).

c.- En línea con lo anterior, las zonas geográficas en que cada empresa desarrolla sus negocios, son diferentes, AMBIENTAL, concentrado en la primera y segunda región, y DISTRIBUCIÓN, realiza sus labores en la región de Coquimbo, Copiapó, Aconcagua, Rancagua.

d.- De igual manera, ambas empresas cuentan con sus propios equipos, estructuras y representantes.

d.- Como demostraremos, en la etapa procesal correspondiente, el actor, el 13 de diciembre de 2018, inició una nueva relación laboral con la otra empresa del grupo, Transportes Factor Distribución, con el cargo de ayudante soldador, dicha relación laboral, fue por 3 meses, luego de lo cual, finiquito notariado de por medio, volvió a una nueva relación laboral con Transportes Factor Limitada, FACTOR AMBIENTAL, el 01 de abril de 2019.

Como en esa época el actor se encontraba en procesos migratorios, pues tenía permiso de trabajo y permanencia temporal hasta agosto de 2019, procesos en que es muy importante la continuidad laboral, sumado a que ambas empresas correspondían al mismo grupo, y que en el momento en que se realizaron estos cambios de empleador, el acuerdo con el ex-



trabajador siempre fue reconocerle su antigüedad, su representada siempre consideró que su inicio, para el cómputo del tiempo trabajado fue el 01 de octubre de 2018 con la empresa FACTOR AMBIENTAL.

Todo lo anterior, explica porque el demandante, durante los meses de diciembre de 2018 y marzo de 2019, tuvo pago de sus cotizaciones por FACTOR DISTRIBUCIÓN, más, nunca existió el pago de cotizaciones de manera alternada, ni tampoco complementariedad de servicios entre las empresas, fueron dos relaciones laborales distintas, de las que constamos con todos los comprobantes que así lo acreditan.

A mayor abundamiento de lo anterior, todas las liquidaciones del trabajador reconocen la antigüedad al 1 de octubre de 2018, lo mismo queda en constancia en la carta de termino de contrato, nuestra declaración en el comparendo de conciliación e incluso, queda de manifiesto que fue ese el espíritu al momento de firmar los finiquitos de diciembre de 2018 y marzo de 2019, por la causal de mutuo acuerdo de las partes, en los que no se le pago nada como indemnización.

Cabe hacer presente que el requisito esencial para determinar que estamos en presencia de un solo empleador para efectos laborales y previsionales, dice relación con la dirección laboral común para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.

Así, en la especie, no existe antecedentes que permitan acreditar que las demandadas constituyen un único empleador, son empresas que no tienen domicilio común, las labores se desarrollan en regiones diferentes, y las actividades que realizan son diferentes. La misma demandante comprende absolutamente esta realidad material, aportando direcciones diversas para notificar a las empresas.

Del término de la relación laboral.

Con fecha 20 de febrero de 2023, la empresa puso término a la relación laboral con el demandante por la causal contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Para tal efecto, y cumpliendo con lo dispuesto en el



artículo 162 del Código del Trabajo, comunicó el despido al trabajador mediante el envío de carta certificada al domicilio consignado en el contrato de trabajo dentro del plazo legal, dejando la respectiva copia de aquello ante la Inspección del Trabajo.

En cuanto a los hechos invocados por la empresa para fundar la causal de despido, y que fueron debidamente comunicados al trabajador, se hace presente que la carta de desvinculación consigno "que el día 20 de Febrero de 2023, se encontraba en nuestras dependencias del Taller de Calama, fue en estas circunstancias en las cuales la Prevencionista de Riesgos Sra.: Pilar Núñez realiza control rutinario de alcotest aleatorio, constatando de acuerdo a registro, el cual arroja 0,037 grados de alcohol. Posteriormente se realiza contramuestra en organismo Administrador de la Ley 16744 (ACHS) el cual arroja resultado de 0.19 en la sangre."

Según se acreditara en la oportunidad procesal correspondiente, los hechos invocados en la carta configuran plenamente la causal de despido aplicada por la empresa, por lo que el despido se ajustó a derecho.

En tal sentido, el Reglamento Interno de la empresa, recibido por el demandante, señala en su Artículo 30, que "Serán prohibiciones de orden para el trabajador, y tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato y de este Reglamento Interno, que, por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, sin derecho a indemnización, según la gravedad de la falta de que se trate: Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo los efectos de las drogas, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas o drogas a la Empresa, beberlas o ingerirlas o darlas a beber o ingerir a terceros." Y "Presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales poco aptas para desempeñar su labor, sean estas por cansancio excesivo por realizar trabajos particulares en horarios distintos a los de la Empresa o por la influencia de algún tipo de droga, estupefaciente o alcohol."



En línea con lo anterior, el contrato de trabajo firmado con fecha 01/04/2019, regula en la cláusula DECIMOQUINTO, las siguientes prohibiciones: "1. Presentarse en cualquier lugar de los recintos del proyecto, bajo la influencia del alcohol, para ello acepta que si el estado no es manifiesto y si el propietario requiere, le realicen exámenes aleatorios de detección de consumo de alcohol. De incurrir el trabajador en infracción a alguna de las obligaciones y prohibiciones precedentes, dicho hecho será considerado como inadmisibles en la faena y la negativa a su cumplimiento dará motivo a su expulsión del recinto de trabajo, sin perjuicio de la causal de término de contrato de trabajo por "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", del art. 160 del código del Trabajo, causal que el trabajador en este acto toma conocimiento y reconoce."

Conforme a lo anterior, dice que el despido se ajustó a derecho, que no corresponde por lo mismo el pago de indemnizaciones y que no se le debe la remuneración de 20 días del mes de febrero de 2023 por la suma de \$458.333. Al respecto, dice se interpone excepción de pago lo que se acreditara en la oportunidad correspondiente.

Finalmente, también contesta la **demanda TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCION S.A.**, quien con similares argumentos que su codemandada niega que concurran a su respeto las circunstancias previstas en el artículo 3 del Código del Trabajo para la declaración de un solo empleador para fines laborales y previsionales, por lo que pide le rechazo de la demanda con costas.

En la audiencia preparatoria se recibió la causa a prueba y se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo, rindiéndose las probanzas que constan en autos.

Una vez celebrada la audiencia de juicio, la causa queda en estado de fallo.

#### CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, don **JUAN CARLOS VALENZUELA JIMENEZ**, cédula de identidad N.º 25.468.253-5, entabló demanda laboral de declaración de único empleador para fines laborales y previsionales o coempleador, despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones en contra de **TRANSPORTES**





**FACTOR LTDA o FACTOR AMBIENTAL SPA**, RUT N.º 76.367.270-0 y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo, en contra de **TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCION S.A.**, RUT N.º 76.278.814-4, por los fundamentos de hecho y de derecho ya expuestos en la parte expositiva de esta resolución.

**SEGUNDO:** Que, las demandadas en la contestación de las demandas, solicitan su rechazo en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que, se rindió la siguiente prueba en el juicio:

**RENDICIÓN DE PRUEBA DEMANDANTE**

**Documental:** (Folio 34)

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2018, suscrito entre Transportes Factor Ltda., y don Juan Carlos Valenzuela Jiménez.

2. Anexo de contrato de trabajo suscrito con fecha 01 de enero de 2022 entre Factor Ambiental SPA., y don Juan Carlos Valenzuela Jiménez.

3. Certificado de cotizaciones previsionales emitido por AFP Planvital con fecha 21 de febrero de 2023.

4. Certificado de cotizaciones de salud emitido por FONASA con fecha 21 de febrero de 2023.

5. Certificado de cotizaciones previsionales emitido por AFC Chile con fecha 21 de febrero de 2023.

6. Carta de aviso de termino de relación laboral de fecha 20 de febrero de 2023.

7. Banner sobre sanciones #LeyToleranciaCero en sitio web [www.conaset.cl](http://www.conaset.cl).

8. Consulta situación tributaria de terceros de Factor Ambiental SPA.

9. Consulta situación tributaria de terceros de Transportes Factor Distribución S.A.



10. Perfil de Factor Ambiental SPA., en sitio web [www.portalchile.org](http://www.portalchile.org)

11. Perfil de Transportes Factor Distribución S.A., en sitio web [www.portalchile.org](http://www.portalchile.org)

12. Perfil de Factor Ambiental Ltda., en sitio web [www.genealog.cl](http://www.genealog.cl)

13. Perfil de Transportes Factor Distribución S.A., en sitio web [www.genealog.cl](http://www.genealog.cl).

14. 3 screenshot de perfil de Transportes Factor Distribución SPA., en sitio web [www.chilepymes.com](http://www.chilepymes.com)

15. 2 screenshot de perfil de Transportes Factor Distribución S.A., en sitio web [www.chilepymes.com](http://www.chilepymes.com)

16. Perfil de Transportes Factor en sitio web [www.mercantil.com](http://www.mercantil.com).

17. Extracto de perfil de Transfactor Group en sitio web LinkedIn.

18. Extracto de 12 páginas del sitio web [www.transfactor.cl](http://www.transfactor.cl).

19. Certificación de notificación en causa RIT E-51-2022 seguida ante el 2do Juzgado de Letras de Los Andes.

20. Certificación de notificación en causa RIT E-63-2020 seguida ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes.

21. Certificación de notificación en causa RIT E-2479-2023 seguida ante el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

22. Certificación de notificación en causa RIT O-6853-2022 seguida ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

23. Certificación de notificación en causa RIT E-13-2021 seguida ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

24. Certificación de notificación en causa RIT E-323-2023 seguida ante el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



25. Certificación de notificación en causa RIT O-71-2023 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.

26. Certificación de notificación en causa RIT O-39-2023 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.

27. Certificación de notificación en causa RIT E-53-2023 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.

**Confesional:**

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado, el absolvente Omar Rabuco Bugueño, en representación de la demandada principal, domiciliado en Máximo Manieu N.° 1912, Villa El Carmen, San Felipe.

Atendida la incomparecencia de Alfonso Cáceres Peñaloza, en representación de la demandada solidaria, la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 454 N.° 3 del Código del Trabajo.

La demandada solidaria evacua traslado, indicando que por motivos familiares no pudo comparecer el señor Cáceres Peñaloza a esta audiencia.

**El Tribunal resolverá en sentencia definitiva la solicitud de apercibimiento requerido.**

**Exhibición de documentos:**

Respecto de todas las demandadas

En cuanto a la exhibición de la demandada principal:

1. Contrato de trabajo y anexos suscritos con Juan Carlos Valenzuela Jiménez. (Exhibido)

2. Liquidaciones de remuneración correspondiente al periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. (Exhibidas sólo desde Septiembre de 2020)

3. Comprobante de pago por depósito o transferencia electrónica de remuneración correspondiente al periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. (Exhibido parcial, solo desde año 2019.)

4. Libro o registro de asistencia del periodo octubre 2018 a febrero de 2023. (Exhibido parcial, desde Abril de 2019. La parte demandante hace presente páginas 40 y 41)



5. Escritura de constitución de la sociedad y sus respectivas modificaciones. (Exhibido. La parte demandante destaca página 54 Certificado de Vigencia)

6. Certificados de vigencia y socios emitidos por el Registros de Empresa y Sociedades del MINECON a la fecha de presentación de la demanda. (NO SE EXHIBE)

7. Inicio de Actividades efectuado ante el Servicio de Impuestos Internos. (Exhibido)

8. Registro de domicilio efectuado ante el Servicio de Impuestos Internos. (Exhibido)

9. Patente comercial vigente de los domicilios habidos en Rodríguez N.º 479, Los Andes, Serrano N.º 63, Oficina N.º 27, N.º 42 y N.º 45, Santiago, Carretera General San Martín s/n, San Felipe, Sector Topater s/n, Calama, Luis Callejas, Sitio 8, Puerto Seco, Calama, y O'Higgins N.º 744, Oficina 707, Copiapó. (NO EXHIBIDAS)

10. Título de dominio o contrato de arrendamiento de los domicilios habidos en Rodríguez N.º 479, Los Andes, Serrano N.º 63, Oficina N.º 27, N.º 42 y N.º 45, Santiago, Carretera General San Martín s/n, San Felipe, Sector Topater s/n, Calama, Luis Callejas, Sitio 8, Puerto Seco, Calama, y O'Higgins N.º 744, Oficina 707, Copiapó. (NO EXHIBIDO TÍTULOS, sí contratos de arrendamiento)

11. Libro de remuneraciones periodo octubre de 2018 a febrero de 2023, junto a los comprobantes de cumplimiento de declaración del libro de remuneraciones electrónico. (EXHIBIDO)

12. Libro mayor periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. .(EXHIBIDO)

13. Libro o registro de compra y ventas periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. (EXHIBIDO)

14. Libro de ingreso y egresos periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. (NO EXHIBIDOS)

15. Declaración de formulario 29, periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. (EXHIBIDOS)



16. Declaración de formulario 22, periodo octubre de 2018 a febrero de 2023. (EXHIBIDOS)

17. Boletas de insumos básicos agua y luz, de los domicilios habidos Rodríguez N.º 479, Los Andes, Serrano N.º 63, Oficina N.º 27, N.º 42 y N.º 45, Santiago, Carretera General San Martín s/n, San Felipe, Sector Topater s/n, Calama, Luis Callejas, Sitio 8, Puerto Seco, Calama, y O'Higgins N.º 744, Oficina 707, Copiapó, en octubre de 2018 a febrero de 2023. (EXHIBIDO PARCIALMENTE)

**El Tribunal tiene por cumplida la exhibición por la demandada principal conforme a lo solicitado por la parte demandante.**

En cuanto a la exhibición por la demandada solidaria exhibe el documento número 1 parcialmente sólo finiquito (no contrato), número 5 indica que acompaña escrito inscripción y modificaciones y exhibe los números 7 y 8. No exhibe los documentos números 2, 3, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

La parte demandante solicita tenga por cumplida la exhibición de documentos de los números 5, 7 y 8, respecto de los demás solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

La demandada solidaria evacua traslado, conforme consta en registro de audio.

**El Tribunal tiene por cumplida por la demandada solidaria la exhibición de los documentos 5, 7 y 8. Respecto de los demás documentos resolverá en sentencia definitiva, la solicitud de apercibimiento.**

**Oficios:**

Se incorporan por la parte demandante oficios del SII (folio 50), Conservador Bienes Raíces de Los Andes (folio 73), Conservador Bienes Raíces Santiago (folios 69 y 74), Ilustre Municipalidad de Los Andes (folio 56), Ilustre Municipalidad de Calama (folio 58), Ilustre Municipalidad de San Felipe (folio 77), Entel (folio 63) y Claro (folio 72) e IPT (folio 138).

**Otros medios de prueba:**



1. Se tiene a la vista el sitio web [www.transfactor.cl](http://www.transfactor.cl), a través de PC de la abogada demandante quién comparte pantalla a través de Plataforma Zoom.

2. Mandatos judiciales que constan en autos a folio 9 y 14.

### **RENDICIÓN PRUEBA DEMANDADA PRINCIPAL**

#### **Documental:** (Folios 17 y 117)

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos:

1. Copia de contrato de trabajo del demandante de fecha 01 de abril de 2019.

2. Copia ficha descripción de cargo ayudante de servicios del demandante.

3. Carta de despido del demandante de fecha 20 de febrero de 2023.

4. Copia de comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile de fecha 21 de febrero 2023.

5. Comprobante de aviso de terminación de contrato del demandante a la Dirección del Trabajo de fecha 21 de febrero de 2023.

6. Fotografía de registro de alcotest efectuado por la empresa.

7. Informe exámenes individuales del demandante de fecha 20 de febrero de 2023 emitido por la ACHS.

8. Liquidación de remuneraciones del actor de febrero 2023 junto con comprobante de transferencia bancaria del Banco Itaú a la cuenta del demandante en Banco Estado por pago de remuneración de \$121.877.- y certificado de transferencia bancaria del Banco Santander a la cuenta del demandante en Banco Estado por pago de anticipo por \$200.000.-

9. Reglamento interno Factor Ambiental S.P.A.

10. Copia recibo del actor del reglamento interno.



11. Copia contrato de trabajo del demandante de fecha 01 de octubre de 2018.

12. Copia de finiquito suscrito ante notario del demandante con Transportes Factor Limitada de fecha 12 de diciembre de 2018.

13. Certificado de cotizaciones del demandante emitido por PREVIRED de fecha 28 de febrero 2023.

### **Confesional**

Atendida la incomparecencia del actor para absolver posiciones, la parte demandante indica que se encuentra fuera del país según consta en copia de pasaje por vuelo a Cali, Colombia de Febrero 2024 y foto de pasaporte en que consta salida de Chile con fecha el 12 de Febrero de 2024 y viaje a México.

Las demandadas solicitan se haga efectivo el apercibimiento legal respectivo.

### **Testimonial:**

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Patricia Yañez León, cédula de identidad N° 12.844.707-5, domiciliada en Javiera Carrera N° 2576, Calama.
2. Pilar Andrea Núñez Núñez, cédula de identidad N° 15.014.256-3.

### **RENDICIÓN DE PRUEBA DEMANDADA SOLIDARIA:**

#### **Documental:** (folios 40 y 124)

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos:

1. Copia de finiquito de contrato de trabajo del demandante con Transportes Factor Distribución de fecha 01 abril 2019, notariado.

2. Copia certificado de cotizaciones pagadas al demandante por Transportes Factor Distribución.



3. Copia Carpeta Tributaria Electrónica Personalizada de Transportes Factor Distribución de fecha 26 de mayo 2023.

También hizo valer la confesional en conjunto con su codemandada y pidió ante la incomparecencia del actor el mismo apercibimiento.

**CUARTO:** Que, las partes litigantes están de acuerdo en los hechos fundamentales que conformaron la relación jurídica laboral, por lo que se tendrá por cierto su duración, la labor convenida, la jornada pactada, la remuneración que se percibían por parte del trabajador y que el contrato de trabajo finalizó a través de despido disciplinario fundado en un incumplimiento grave contractual.

La controversia que se ventila entonces radica en dos hechos: Si el despido se ajustó a derecho en la forma y en el fondo y si concurren las circunstancias para proceder a la declaración de un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

**QUINTO:** Que, lo primero que alega la parte demandante para abonar su pretensión, es una suerte de injustificación por forma de la exoneración, indicando que la carta de despido fue redactada en términos generales, lo que habría impedido entender con precisión la imputación que se hace al actor, la causal aplicada y sus fundamentos. Luego, discute el fondo, señalando que no ha incurrido en la causal de despido disciplinario utilizada para hacer cesar la relación laboral.

**SEXTO:** Que, no se divisa incumplimiento alguno en las formalidades del despido, pues, a diferencia de lo que afirma la parte demandante, la carta contiene los hechos imputados y la causal aplicada, sus fundamentos y además figura adecuadamente enviada al trabajador conforme a los documentos 3 a 5 de la prueba de la demandada principal sobre "Carta de despido del demandante de fecha 20 de febrero de 2023, Copia de comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile de fecha 21 de febrero 2023 y Comprobante de aviso de terminación de contrato del demandante a la Dirección del Trabajo de fecha 21 de febrero de 2023". La justificación suficiente de la carta se hace patente de la mera observación de la demanda, lugar en el cual la parte demandante pudo





hacerse cargo de todas y cada una de las afirmaciones de la carta de despido, negarlas y discutir las, lo que deja en evidencia que la misiva cumplió su propósito, el que no es otro que informar los hechos que motivan el despido y la causal legal en que se subsumen, para permitir al trabajador un reclamo administrativo o judicial, lo que en definitiva ocurrió.

**SEPTIMO:** Que, revisada la carta de despido respectiva, imputa como causal de despido disciplinario el incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato de trabajo, fundada en que el día 20 de Febrero de 2023, mientras el trabajador se encontraba en dependencias del Taller de Calama, la Previsionista de Riesgos Sra. Pilar Núñez realiza control rutinario de alcotest aleatorio, el cual arrojó 0,037 grados de alcohol. Posteriormente se realiza contramuestra en organismo Administrador de la Ley 16744 (ACHS), el cual informa un resultado de 0.19 en la sangre.

Tales hechos se califican como propios de un actuar irresponsable y contrario al espíritu de responsabilidad y auto cuidado que como empresa promueven y habría puesto peligro a quienes rodeaban al trabajador y la maquinaria que le fue entregada y habrían infringido el Reglamento Interno de la compañía, en tanto el mismo prohibía "ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo los efectos de las drogas, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas o drogas a la Empresa, beberlas o ingerirlas o darlas a beber o ingerir a terceros" y "presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales poco aptas para desempeñar su labor por la influencia de algún tipo de droga, estupefaciente o alcohol".

Se debe tener en cuenta que la carga de la prueba para acreditar los hechos motivadores del despido recae íntegramente en el demandado, pues, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquellas o estas. De ese modo, acreditándose la existencia de la obligación con la relación laboral, corresponde al demandado probar que dio cumplimiento a las obligaciones que contrajo, entre las cuales esta terminar la relación laboral en virtud de causales amparadas en el ordenamiento jurídico. Tal carga además se ve reforzada por lo dispuesto en el artículo 454 número 1) inciso



2 del Código del Trabajo, norma que señala expresamente que el empleador debe *"acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido"*.

**OCTAVO:** Que, atento al contenido de la carta de despido, desde ya cabe señalar que existe una incoherencia, pues, pareciera desprenderse de la misma, que además de un incumplimiento contractual grave, se le imputa al actor haber ejecutado actos omisiones o imprudencias que pueden calificarse de temerarias y que habrían afectado a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, lo que en definitiva no ocurrió.

**NOVENO:** Que, el hecho imputado fue debidamente acreditado con los documentos 6 y 7 de la prueba de la demandada correspondiente a una fotografía de registro de alcotest efectuado por la empresa e informe exámenes individuales del demandante de fecha 20 de febrero de 2023 emitido por la ACHS más los testimonios de Patricia Yañez León y Pilar Andrea Núñez Núñez, que ratificación ante el tribunal con sus declaraciones las condiciones de tiempo, lugar y modo en que se obtuvo la prueba de alcotest del actor dentro del lugar de trabajo y la conformación por vía del organismo administrador de la Ley N.º 16.744 al cual se encontraba afiliada la compañía, por lo que no puede haber duda que lo imputado en la carta de despido desde lo fáctico sucedió.

**DECIMO:** Que, para comprender la causal invocada para despedir de *"Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"*, debe precisarse que el Artículo 7 del Código del Trabajo dice que *"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."*

De dicha definición, la doctrina ha obtenido las obligaciones esenciales del contrato de trabajo para las partes contratantes, trabajadora y empleadora. Para el primero realizar la labor convenida bajo un vínculo de subordinación y dependencia. Para el segundo, retribuir



pecuniariamente esta contraprestación, a lo que se le denomina remuneración. Es lo que la doctrina laboral denomina mayoritariamente los **"deberes de prestación"** de las partes. Frente a estos deberes se encuentran los llamados **"deberes de conducta"**, que suponen que ninguna de las partes incurrirá en comportamientos en detrimento de la otra a fin de posibilitar la pacífica ejecución del contrato de trabajo. Estos deberes encuentran su origen en el carácter intuitu personae del contrato de trabajo en lo que dice relación con la figura del trabajador y en el principio general del derecho de la buena fe, que permite que los contratantes lleven a cabo sus propios actos en el entendido de que se trata de actuaciones válidas, tutelando mínimas normas de comportamiento que eviten la frustración del fin del contrato.

**UNDECIMO:** Que, al igual que en todas las causales del despido disciplinario, la legislación para determinar su procedencia pone el acento más en la gravedad que en la falta. Daniel Nadal Serri, en su obra "El Despido" de la Editorial Lexis Nexis, indica que *"parece claro que la letra de la Ley conduce a una respuesta terminante, que no es justamente la falta leve e intrascendente la que puede invocarse en base a este número, para resolver la terminación del contrato de trabajo; es decir, no puede ser concordante con el espíritu de la Ley, que el empleador pueda invocar en forma arbitraria, causales de terminación del contrato, por incumplimiento de obligaciones de escaso interés y ninguna importancia (...) que dicha infracción revista gravedad, lo que constituye una cuestión valorativa que debe aquilatarse conforme a las circunstancias y condiciones bajo las cuales las infracciones se haya cometido, y asimismo, en conexión con los antecedentes laborales del trabajador"*.

En el mismo sentido se pronuncian Thayer y Novoa, en el tomo IV de su conocido "Manual de Derecho del Trabajo", señalando que decidir que *"constituye incumplimiento grave es una cuestión de hecho, cuya determinación queda entregada a prudente arbitrio judicial"* y doña Gabriela Lanata Fuenzalida, en su obra "Contrato Individual de Trabajo", de la Editorial Lexis Nexis, pág. 231, donde expone *"se debe tratar efectivamente un incumplimiento grave, es decir, consustancial, pudiendo referirse a obligaciones precisas del trabajador, teniendo en cuenta la labor específica pactada o*



*también ser de índole más general, como sería la situación de atrasos reiterados. La magnitud del incumplimiento está determinada no sólo por el carácter ocasional o permanente de la infracción, sino también por las circunstancias que la rodean, entre las que deben considerarse, por ejemplo, los años de servicios del trabajador”.*

**DUODECIMO:** Que, debe entenderse conforme a lo adelantado, que no todo incumplimiento al contrato de trabajo es de la gravedad para dar lugar a la destrucción del vínculo contractual, toda vez que una interpretación de ese tipo, implicaría irrespetar principios básicos del derecho del trabajo como el de protección o tuitivo y especialmente su regla in dubio pro operario, que obliga a preferir como criterio interpretativo el más favorable al trabajador y, el principio de continuidad de la relación laboral, que busca que las relaciones laborales sean estables y de larga duración, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

**DECIMOTERCERO:** Que, según lo desarrollado, no parece que la conducta del demandante revista los caracteres de gravedad necesaria para permitirle al que fuera su empleador finalizar la relación laboral por un despido disciplinario, desde que la cantidad de alcohol detectada en su sangre fue de un valor marginal o despreciable, que en modo alguno podrían configurar el “estado de intemperancia” o las “condiciones físicas y mentales poco apta para desempeñar su labor”, pues, por la baja entidad resulta difícil que generaran una desmesura, descontrol o excesos en su actuar o que alteraran de tal manera sus sentidos y órganos para hacerlo inepto para prestar los servicios, nada de lo cual de todas maneras refirieron las testigos de cargo Sras. Patricia Yañez León y Pilar Andrea Núñez Núñez, que en sus declaraciones se limitaron más bien a señalar las circunstancias en que se había tomado la muestra la trabajador y sus resultados, sin entregar otros detalles más allá de indicar que tenía un hálito alcohólico y que estaba enojado por habersele practicado el examen.

De otra parte, las afirmaciones en la carta de despido sobre que el demandante habría puesto peligro a quienes le rodeaban y la maquinaria que le fue entregada resultaron derechamente falsas, desde que el absolvente por la demandada



Sr. Omar Rabuco y las mismas testigos predichas explicaron que cumplía la función de ayudante de servicios, por lo que no conducía ningún vehículo, sino que auxiliaba en la limpieza de baños químicos en la faena, ayudando a realizar las conexiones para la succión de esos baños, luego de lo cual debía reponer el jabón y papel higiénico en los mismos, lo que nuevamente ilustra la falta de gravedad de la conducta censurada.

Abunda todo lo ya señalado, la circunstancia de que el Reglamento Interno de la Empresa, normatividad denunciada como infringida, establezca sanciones precisas para las contravenciones que lo violan, entre ellas, la amonestación verbal o escrita o la imposición de una multa en su artículo 31, medidas estimadas como suficientes para reprender al trabajador dado la forma en que sucedieron los hechos, con especial consideración a que el actor -como reconoció el absolvente Sr. Rabuco, no tenía amonestaciones previas por hechos similares u otro tipo de faltas.

Finalmente, no resulta óbice para lo concluido el hecho de que la industria minera imponga O tolerancia al alcohol como indicaran las testigos, puesto que el celo excesivo que ponga una empresa o industria al acatamiento de ciertas normas no empecen al trabajador que no es dependiente de las mismas y, en el caso en que se resuelve, el actor ni siquiera había ingresado a la faena minera, puesto que el examen se hizo a primera hora y antes de acudir al lugar de destino de trabajo de aquel día.

**DECIMOCUARTO:** Que, no concurriendo entonces la causal de despido disciplinario aplicada, se acogerá la demanda por despido injustificado, condenándose a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios que corresponda, esta última aumentada en un 80% conforme de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, en los términos en que fue demandado. La base de cómputo de esas indemnizaciones no fue discutida.

**DECIMOQUINTO:** Que, resta por resolver la petición de declaración de empleador único. En este punto debe decirse que el artículo 3 del Código del Trabajo señala a partir de las modificaciones introducidas por la Ley N.º 20.760 que:



"Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo,

y c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

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

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además



informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

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

**DECIMOSEXTO:** Que, la exigencia central para la declaración de “un solo empleador” a dos o más empresas viene dado por la “dirección laboral común”, siendo los otros elementos que consulta la norma tales como similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común, una referencia meramente ejemplificativa de los indicios que pueden acompañar al hecho de que el control del ejercicio del vínculo de subordinación y dependencia lo ejerzan indistintamente dos o más empresas respecto de uno o más trabajadores.

**DECIMOSEPTIMO:** Que, resulta evidente conforme a la prueba rendida, la concurrencia de los requisitos para la declaración de empleador único, desde que como se reconoció en la contestación de la demanda y también aceptó el absolvente Omar Rabuco Bugueño al absolver posiciones, existió desde el punto de vista laboral una verdadera confusión en relación al actor y sus relaciones con ambas empresas **TRANSPORTES FACTOR LTDA** o **FACTOR AMBIENTAL SPA** y **TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCION S.A.** En efecto, se acepta en la contestación de la demanda y a pesar de negar la procedencia de la declaración de empleador unico, que existió





con el trabajador una relación laboral previa con TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCIÓN para servir el cargo de ayudante soldador (que en nada se relaciona luego con el giro que se declara para tal empresa de distribución para una compañía cervecera), relación que una vez terminada dio lugar desde lo formal a una segunda relación laboral con FACTOR AMBIENTAL a partir del 01 de abril de 2019, reconociendo antigüedad laboral desde la primera contratación, lo que las conecta, las unifica y manifiesta el pago de cotizaciones previsionales durante la vigencia del contrato por ambas demandadas, siendo aquel precisamente un acto de dirección laboral evidente, dado que pocas acciones demuestran tan claramente el rol de empleador como el pago de remuneraciones, siendo precisamente las cotizaciones previsionales remuneraciones a las que la ley les reserva un fin de seguridad social, por lo que a pesar de ingresar al patrimonio del trabajador, deben destinarse previo entero patronal a través de una cuenta de cotización individual del sistema de pensiones por cada trabajador, al pago de pensiones de vejez o invalidez en el futuro. En esa misma lógica, el absolvente reconoce que el domicilio que figura en el contrato de trabajo celebrado con TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCIÓN corresponde en realidad a FACTOR AMBIENTAL, por lo que el asiento para los negocios laborales entre ambas compañías con relación al demandante era común, siendo esa otra prueba de la dirección laboral común. Además, se reconoce un controlador común entre ambas compañías en la persona de don Alfonso Cáceres, quien tiene la doble calidad de gerente general de FACTOR AMBIENTAL y además representante legal de TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCIÓN.

Por último, la abundante prueba documental acompañada, la exhibición de documentos que se provocó y los oficios que se pidió librar y que fueron recibidos, producen demostración de la concurrencia de existir similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten y de una apariencia común de grupo empresarial, requisito que si bien no está en la ley, fue muy relevante antes de la reforma al artículo 3 ya referido, en tanto sirvió del elemento central que utilizó la jurisprudencia para la declaración de empleador único.

**DECIMOCTAVO:** Que, así se darán por concurrentes los requisitos que exige el artículo 3 del código del trabajo, lo





que hace procedente acoger la demanda también en esta arista, al considerarse que las demandadas constituyen un solo empleador para fines laborales y previsionales.

**DECIMONOVENO:** Que, siendo un hecho pacífico el monto del feriado proporcional por \$183.333 se concederá y acreditándose el pago de las remuneraciones perseguidas con los documentos 8 concerniente a "Liquidación de remuneraciones del actor de febrero 2023 junto con comprobante de transferencia bancaria del Banco Itaú a la cuenta del demandante en Banco Estado por pago de remuneración de \$121.877.- y certificado de transferencia bancaria del Banco Santander a la cuenta del demandante en Banco Estado por pago de anticipo por \$200.000", se dará por pagada.

**VIGESIMO:** Que, la demás pruebas rendidas y antecedentes aportados en autos en nada alteran lo razonado y concluido precedentemente, al acreditar hechos irrelevantes o debidamente acreditados con otros medios probatorios.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, la prueba rendida en autos ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, se condenará en costas a las demandadas, dado que, si bien una de las demandadas podría considerarse no completamente vencida por no concederse un valor menor que se pedía por remuneraciones, perdió en todo lo demás, por lo que no se divisa motivo para evitar el fin o función resarcitoria que cumplen las costas, que aseguran el acceso a la justicia y garantizan el derecho de el litigante ganador a ser reparado íntegramente.

La otra demandada traída a juicio como un solo empleador fue íntegramente vencida.

Se fijan en 2 ingresos mínimos mensuales por cada una (la declaración de un solo empleador es sólo para fines laborales o de seguridad social no procesales).

Por todas estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 47, 50, 63, 71, 73, 160, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 425, 439, 445, 455, 456, 458 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo; 144 y



346 N.º 3 del Código de Procedimiento Civil; y 1698 del Código Civil, **SE DECLARA:**

**I.-** Se **acoge** la demanda interpuesta por **JUAN CARLOS VALENZUELA JIMENEZ**, cédula de identidad N.º 25.468.253-5, en contra de **TRANSPORTES FACTOR LTDA** o **FACTOR AMBIENTAL SPA**, RUT N.º 76.367.270-0 y de **TRANSPORTES FACTOR DISTRIBUCION S.A.**, RUT N.º 76.278.814-4, por lo que se declara como injustificado el despido que afectó al actor y que las demandadas deben ser consideradas un solo empleador para efectos laborales y previsionales, debiendo las demandadas pagar solidariamente las siguientes sumas por los conceptos que se detallan:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$687.500.-

2.- Indemnización por 4 años de servicio por la suma de \$2.750.000.-, además del recargo legal establecido en el artículo 168 letra C correspondiente al 80% por la suma de \$2.200.000.-

3.- Feriado proporcional por 8 días, por la suma de \$183.333.-

**II.-** Que, se condena en costas a las demandadas. Se fijan en dos ingresos mínimos mensuales por cada una de ellas.

**III.-** Que, las sumas consignadas en este fallo deberán reajustarse de conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberá ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.



De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso de que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Se deja constancia que se dicta la presente sentencia con esta fecha en aplicación de lo dispuesto en el artículo 319 del Código Orgánico de Tribunales.

**RIT O-1105-2023**

**RUC 23- 4-0474747-9**

**Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a nueve de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



