

Concepción, dos de diciembre de dos mil veinticuatro.

VISTO Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO, Que en estos antecedentes **Rit O-1013-2024**, comparece **Gustavo Soto Gacitúa**, abogado, domiciliado en Av. O'Higgins 1186, oficina 713, comuna de Concepción, en representación de don **PEDRO ALEJANDRO QUEZADA NEIRA**, Conductor, con domicilio en Calle Esperanza pasaje 4 casa 117, Villa del Rio, Chiguayante1, quien viene en interponer demanda de Nulidad del Despido y Despido Injustificado en contra de **TRANSPORTES ANCAR LTDA**, Rol Único Tributario 76.122.551-0, Persona Jurídica de giro de su denominación, representada legalmente por **Juan Cabrera Espinoza**, o quien lo represente o subrogue de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Jaime Repullo, Huertos Familiares, numero 198, comuna de Talcahuano, y en Forma Solidaria o Subsidiaria según corresponda contra **COMPAÑÍA DE PETROLEOS DE CHILE S.A.**, Rut: 99.520.000-7, de giro de su denominación, domiciliada en Avenida Isidora Goyenechea 2915, Las Condes, Santiago, representada legalmente por **Lorenzo Gazmuri Shleyer**, ignora profesión u oficio, domiciliado en Avenida Isidora Goyenechea 2915, Las Condes , Santiago, y expone:

Que ingresó a prestar servicios para la demandada TRANSPORTES ANCAR LTDA para efectuar funciones en calidad de conductor de transportes de combustible para la empresa mandante COPEC S.A., transportando combustibles y derivados, con fecha 13 de mayo de 2017. Su función la efectuó en forma exclusiva para dicha mandante y durante todo el tiempo que duró su relación laboral, siendo su remuneración de naturaleza variable y cuyo promedio es de \$1.650.796 pesos, teniendo el contrato la calidad de indefinido.

Agrega que con fecha 31 de mayo de 2024, a su representado se le procede a despedir por carta de despido por la causal necesidad de la empresa, artículo 161 inciso primero, del Código del Trabajo, fundada en una supuesta modificación de los requerimientos a partir del 1 de junio de 2024 por parte de COPEC S.A. mandante de la faena donde se desarrollan los trabajos, que implicarían una disminución de los requerimientos operacionales.



Que las partes firman finiquito el 12 de junio de 2024, haciendo expresa reserva de derechos por no estar de acuerdo con la causal invocada por el empleador y por existir diferencias en los cálculos de las indemnizaciones.

Alega, además, que al momento de su despido se le adeudan cotizaciones previsionales en CUPRUM pues durante sus licencias no canceló el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia en marzo y enero del 2024, enero y febrero del 2023, octubre y diciembre del 2022, abril, mayo y junio del 2021, septiembre y diciembre del 2020, de enero del 2020 a diciembre del 2019, septiembre del 2020 y las de salud en su Isapre NUEVA MASVIDA, por lo cual resulta nulo el despido impetrado en contra de su representado según el artículo 162 del Código del Trabajo.

Señala que existen diferencia en el cálculo del finiquito y prestaciones reclamadas. Así, el cálculo de las vacaciones que se reconocen adeudar en el finiquito, el ítem de vacaciones por 27.25 días hábiles, ya que se deben dos periodos completos de vacaciones (2021-2022 y 2022-2023, más un proporcional) que pagan a un valor de inferior, siendo que en realidad lo que corresponde pagar de acuerdo al mismo monto base que se extrae del finiquito es la suma de 42 días más el proporcional del año 2023-2024 por 8 días, lo que da un monto total de \$2.751.326 pesos, siendo la diferencia de \$.610.578 pesos en favor de su representado.

Alega que su despido es improcedente y que, además, el demandado Copec debe responder por el régimen de subcontratación existente en cuyo contexto prestó sus servicios.

Termina solicitando que -en definitiva- que se declare: i. Que el despido es nulo y que se condena a la demandada a la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones entre la fecha del despido y su convalidación, y que deberá enterar las cotizaciones previsionales adeudadas a la fecha del despido, y las que medien entre la fecha de este y la convalidación del mismo, en las respectivas entidades previsionales, a razón de \$1.650.796 pesos mensuales. O la suma que se estime, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago. ii. **1-** Que el despido sea declarado injustificado, condenándola al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales: **2.-** La diferencia del monto en el cálculo del Feriado legal por \$1.610.578 pesos, o la suma mayor o menor que se determine. **3.-** Que se



condene a la demandada al pago del incremento de dicha indemnización equivalentes al 30% de la indemnización por años de servicio, esto es la suma de \$3.472.108 pesos, o la suma mayor o menor que se determine. **4.-** Que, se ordene devolver el descuento improcedente de AFC, efectuada por el empleador al no configurarse la causal legal por un monto de \$2.133.416 pesos. **5.-** Reajustes e intereses legales. **6.-** O la suma mayor o menor que establezca el tribunal conforme al mérito del proceso. **7.-** Que a la COMPAÑÍA DE PETROLEOS DE CHILE COPEC S.A. le cabe responsabilidad solidaria y/o subsidiaria, según corresponda, por los servicios prestados en régimen de subcontratación. **8.-** Las costas de esta causa.

SEGUNDO, Que por la **demandada TRANSPORTES ANCAR LIMITADA,** comparece el abogado Pablo Llanquilef Durán, quien contesta la demanda solicitando su rechazo, con costas, en virtud de las siguientes alegaciones:

Que el actor mantuvo relación laboral con su representada desde el 13 de marzo de 2017, hasta el 31 de mayo de 2024, para desarrollar funciones de conductor mecánico, fecha esta última en se puso término al contrato del actor por la causal de necesidades de la empresa. En la misiva se detalla que la causal se configura por una situación correspondiente a la modificación y redefinición de los términos y condiciones comerciales del servicio requerido a su representada por su mandante COPEC, lo que implica una disminución irrevocable de los requerimientos encomendados a su representada y que la deja con una sobredotación que resulta insostenible, asegura.

En suma, afirma que el despido se ajusta derecho y, por tanto, resulta improcedente el recargo legal reclamado, así como el reintegro del descuento de cesantía, esgrimiendo la legalidad de este descuento.

Respecto de las diferencias de feriado, indica que no serían efectivos los hechos que sirven de fundamento a esta petición, alegando que el feriado quedó íntegramente pagado en el finiquito.

Opone excepción de falta de legitimación (activa), fundada en que la reserva efectuada por el actor en el finiquito no contempla las acciones de cobro de feriado ni la sanción de nulidad del despido.



Opone excepción de pago del feriado que se reclama, pues afirma que no existen diferencias de este rubro.

Opone excepción de reducción de pretensiones, en subsidio, pidiendo que la condena sea ajustada al mérito de la prueba.

TERCERO, Que, por la **demandada COMPAÑÍA DE PETRÓLEOS DE CHILE COPEC S.A., hoy COPEC S.A., RUT N°99.520.000-7**, comparece el abogado Christian Paulsen Garbarino, quien contesta la demanda solicitando su rechazo, con costas, en virtud de las siguientes alegaciones:

Esta parte niega todas las circunstancias alegadas en la demanda. Reconoce, sin embargo, que entre las demandadas TRANSPORTES ANCAR LIMITADA y COPEC existe una relación contractual de transporte de combustibles líquidos, a fin de suministrar el producto del giro ordinario de su representada a distintos puntos de venta del país. En el caso de autos, estamos frente a dos empresas que tienen como giros ordinarios, una, la comercialización de combustibles, y la otra, el transporte.

No obstante, alega que TRANSPORTES ANCAR no transporta sino una fracción menor del combustible que su representada distribuye a lo largo de todo el país. Es decir, entre la empresa de transporte y COPEC existe un contrato comercial que no se ajusta a la definición del artículo 183-A del Código de Trabajo, sobre el régimen de subcontratación, por lo que a su entender resulta improcedente aplicar las normas de subcontratación.

En subsidio, alega que su responsabilidad no sería solidaria, sino subsidiaria, y limitada al tiempo en que el actor se desempeñó efectivamente en dicho régimen.

CUARTO, Que, en la **audiencia preparatoria**, el Tribunal otorgó traslado al demandante de las excepciones opuestas, dejando su resolución para esta sentencia definitiva.

En seguida, se tuvo por fracasado el llamado a **conciliación**. Sin embargo, se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes: **1.-** La existencia de la relación laboral iniciada el 13 de marzo de 2017. **2.-** Los servicios prestados por el actor en calidad de conductor. **3.-** El despido ocurrido el 31 de mayo del 2024 por necesidades de la empresa.



Luego, se recibió la causa a prueba, fijándose como **hechos controvertidos** los siguientes: **1.-** Los hechos y el fundamento de la comunicación de despido, y las circunstancias que acrediten la necesidad empresarial invocada por el empleador. **2.-** Las circunstancias que justifiquen la restitución del descuento de cesantía. En su caso, monto a restituir. **3.-** El contenido y alcance del finiquito suscrito por las partes y de su reserva. **4.-** Las circunstancias del pago alegado por el demandado. En su caso, existencia de diferencias en la solución del feriado legal y monto adeudado por este concepto. **5.-** El monto de la remuneración del actor para efectos del cálculo de las prestaciones que resulten procedentes. **6.-** El estado de pago de las cotizaciones de seguridad social del actor. **7.-** Existencia del régimen de subcontratación, el período de tiempo en que el actor prestó servicio en dicho régimen, y el ejercicio de los derechos legales de parte de la empresa mandante.

QUINTO, Que en la audiencia de juicio, la **demandada Transportes Ancar** incorporó la siguiente prueba:

I.- Instrumental (folio 109-121): 1.- Contrato de trabajo celebrado entre el actor y mi representada y anexo. 2.- Copia de Carta de aviso de contrato y comprobante de envío por correo certificado. 3.- Finiquito suscrito por el actor 4.- Comprobantes de feriado del actor 5.- Liquidaciones de remuneración del actor correspondiente a periodo entre diciembre de 2023 y mayo de 2024. 6.- Licencias médicas del actor presentadas desde diciembre de 2023 en adelante. 7.- Cartas de aviso de despido de trabajadores, que fueron parte del proceso de racionalización del actor. 8.- Certificado de saldo AFC respecto del actor. 9.- Correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2024, remitido por mandante COPEC (Jessica Peña y copiado Sr. Juan Ignacio Sweet), a mi representada (Juan Carlos Cabrera), asunto “Ajuste de flota-transportes Ancar – Planta Oxiquim”; y archivod adjunto consistente en carta de igual fecha remitida por don Juan Ignacio Swett Oyarzún en nombre de COPEC S.A. 10.- Certificados PREVIRED de pago de cotizaciones previsionales del actor.

II.- Testigos: La parte demandada presentó como **testigos a José Luis Urtasun La Cruz**, Gerente De Operaciones, cédula de identidad número 8.515.550-4.

III.- Otros medios de prueba: Exhibió planilla Excel “Promedio de viajes y disponibilización (sic) de vehículos, correspondientes al área de cargas generales de la empresa, emitido por sistema de gestión de la empresa”, ofrecido a través del



hipervínculo copiado en el acta de la audiencia preparatoria:
https://docs.google.com/spreadsheets/d/14_C0WSNywZYF5RyfDgKBSxtW6MkSkaSw/edit?usp=drive_link&oid=108835787482491257117&rtpof=true&sd=true

SEXTO, Que, por su parte la **demandada Copec** incorporó solo prueba **Instrumental (folios 14-100 / 106)**: 1.- Copia del Contrato de Transporte de Combustibles Líquidos, de fecha 01 de diciembre de 2015, celebrado entre Compañía de Petróleos de Chile COPEC S.A., hoy COPEC S.A. y Transportes Ancar Limitada. 2.- Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, emitidos por la Dirección del Trabajo, correspondiente al período comprendido entre los meses de mayo de 2017 y junio de 2024 en relación con contrato vigente entre Compañía de Petróleos de Chile COPEC S.A., hoy COPEC S.A. y Transportes Ancar Limitada.

SÉPTIMO, Que, finalmente, la parte demandante incorporó los siguientes elementos de convicción:

I.- Instrumental (folios 103-104): 1.- Carta de despido de fecha 31 de mayo del 2024. 2.- Renunciado. 3.- Renunciado. 4.- Certificado de saldo AFC de fecha 30 de mayo de 2024.

II.- Confesional: Solicitó la declaración del representante legal de las empresas demandadas, sin embargo no comparecieron a esta diligencia, razón por la cual solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal del artículo 454 N°3 del Código Laboral.

III.- Exhibición de documentos (folios 106/113-115): La demandada exhibió liquidaciones de remuneraciones del actor, comprobantes de feriado legal y contrato civil o comercial que liga a las demandadas.

OCTAVO, Que, con la prueba rendida en autos, o bien por tratarse de hechos no discutidos, es posible dar por establecidas las siguientes circunstancias:

1°.- Que el actor, Pedro Quezada Neira, se desempeñó en régimen laboral para la su empleador, Transportes Ancar Limitada, a contar del **13/03/2017**, cumpliendo funciones de “conductor mecánico de vehículos de transporte de combustible líquido”, en el marco de la relación contractual de su empleador con la Compañía de Petróleos de Chile (Copec) S.A., según se lee del contrato.



Se entiende que el lugar de prestación de servicios corresponde a toda la zona geográfica que comprende la actividad de la empresa empleadora (cláusula segunda); La ruta de trabajo será asignada por el empleador quien dispondrá del tipo de vehículo para el desarrollo de la actividad del trabajador, y en caso que por motivo justificado no asignare máquina o vehículo de trabajo, durante un o más días por período determinado, o en el evento que el empleador se va impedido de asignar ruta, el trabajador será destinado a realizar labores de mantención y/o taller dentro del recinto de la empresa, o a cualquier sucursal o dependencia del empleador, entendiéndose como tareas auxiliares, simple presencia o espera, en su caso (cláusula tercera); la jornada pactada corresponde a lo previsto en el artículo 25 bis del Código de Trabajo, es decir, 180 horas mensuales que no pueden distribuirse en menos de 21 días y de acuerdo a turnos de trabajo (cláusula cuarta).

Las partes no discuten la naturaleza indefinida de la relación laboral, lo que se colige además del pertinente anexo de contrato, ni la fecha de ingreso de los servicios antes mencionada.

2°.- Que el actor es despedido por medio de una comunicación fechada el **31/05/2024** en que se indica que el empleador ha decidido poner término al contrato de trabajo, en la fecha indicada, por la causal de necesidades de la empresa de **artículo 161, inciso primero**, del Código del ramo.

Los hechos que se describen en la comunicación, para fundar esta causal, son los siguientes: *“Como es de público conocimiento, durante los últimos años en la industria nacional se ha producido un cambio abrupto y significativo en el mercado del transporte de combustibles, giro principal de nuestra empresa, el que se ha visto severamente afectado por diversos factores, entre los cuales destacan; cambio en las estructuras de tarifas ofertadas por nuestros clientes, el número, perfil y tamaño de los competidores existentes, procesos de licitación con márgenes muy acotados, y en nuestro caso en particular, una baja en el nivel y volumen de requerimientos mensuales de transporte de carga de combustible por parte de nuestra Mandante Copec. Más concretamente, nuestra mandante Copec nos ha notificado con fecha 29/05/2024, de una modificación y redefinición de los términos y condiciones del actual contrato comercial que mantiene con nuestra*



empresa, aplicable a contar del próximo día 01/06/2024, lo que se traducirá -en lo inmediato- en una disminución de requerimientos operacionales y de equipos necesarios para la ejecución del contrato comercial. Como es posible apreciar, dicha situación significará, además de una proyectada disminución de los niveles mensuales de facturación e ingresos que percibe nuestra empresa, sin vislumbrar nuevos requerimientos, contratos o participación en proceso de licitación o contratación que puedan revertir el menoscabo económico que sufrirá nuestra empresa consecuencia de lo anterior, especialmente considerando las particularidades del servicio prestado (transporte de combustibles líquidos) y la limitada cantidad de potenciales clientes en un mercado especialmente reducido en la zona. En este sentido, la mantención de nuestra actual estructura y dotación de personal, dada la baja de requerimientos, disminución de flota solicitada por nuestro cliente, así como la disminución en la facturación e ingresos mensuales, es totalmente inviable dada la estructura de costos de nuestra empresa. La mantención de nuestros niveles de competitividad en el mercado resulta fundamental a fin de asegurar la sustentabilidad de nuestra operación en el tiempo, lo que nos obliga, por lo demás, a ser eficientes en nuestras estructuras de costos a efectos de mantener en el tiempo nuestra existencia, dada esta nueva realidad operativa y comercial que se nos presenta. Todo lo anteriormente relatado, como indicamos, deriva de un escenario de origen y naturaleza externa, requerimiento expreso de nuestra única mandante de transporte de combustibles líquidos, lo cual es ajeno a la voluntad de nuestra empresa, y que influye en el desempeño productivo y económico de la misma, afectando sus ingresos y rentabilidad, poniendo en riesgo su sustentabilidad, provocando así la necesidad de racionalizar parte de su personal. La aplicación de la mencionada causal de despido en su caso dice relación exclusivamente con circunstancias fácticas que rodean la actividad económica que desarrolla esta empresa, siendo estas circunstancias objetivas, graves y con permanencia en el tiempo, no siendo problemas económicos transitorios y subsanables a corto plazo, circunstancias que nos han obligado a poner término a su contrato, con el objeto de asegurar la sustentabilidad de nuestra empresa. Como consecuencia de este proceso de racionalización de personal de nuestra empresa, se ha resuelto la supresión, incluido el suyo, de un total de 7



puestos de trabajo, del cargo por usted actualmente desempeñado “Conductor Mecánico”, los cuales no se contemplarán en esta nueva estructura organizacional, consecuencia de las razones antes descritas”.

Las formalidades del despido del **artículo 162** del Código del Trabajo aparecen cumplidas por medio de los instrumentos que acompaña la parte demandada, en cuanto dan cuenta del envío de la comunicación al domicilio del actor fijado en el contrato de trabajo.

3°.- Que las partes suscriben un finiquito de la relación laboral que es ratificado por el trabajador ante ministro de fe el **06/06/2024**. En dicha oportunidad reconoce recibir en este acto a su entera satisfacción la suma de \$1.650.796 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; la suma de \$11.555.572 por 7 años de servicio; la suma de \$1.140.748 por concepto de 27,25 días de feriado proporcional; aplicándose un descuento “aporte del empleador al seguro de cesantía” de \$2.133.416, recibiendo en total la cifra de \$12.213.700.

Sin perjuicio que el actor otorga amplio, completo, definitivo y total finiquito, al margen de este instrumento realiza la siguiente reserva de derechos: *“Me reservo el derecho de reclamar la causal de despido y las diferencias de prestaciones y AFC y accidente laboral”.*

4°.- Que el actor se mantuvo con licencia médica desde el 27/12/2023, por 15 días; del 11/01/2024, por 15 días; del 26/01/2024, por 15 días; del 10/02/2024, por 15 días; del 25/02/2024, por 15 días; del 11/03/2024, por 15 días; del 26/03/2024, por 15 días; todas otorgadas por enfermedad o accidente común.

NOVENO, Que, **en cuanto a la causal de despido invocada por el empleador, de necesidades de la empresa**, cabe recordar que el **artículo 161, inciso primero**, del Código Laboral estatuye que *“el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”.*

En relación con esta causal, se encuentra ya suficientemente afianzado en nuestro derecho que constituye una causal de término del contrato de naturaleza objetiva,



ya que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad de la empresa. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas y para su configuración es necesario que aquéllas no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, además de graves y permanentes, es decir, no transitorias ni subsanables, y deben conducir necesariamente al despido del trabajador afectado, debiendo -en consecuencia- establecerse una relación causal entre dichas necesidades y la decisión de separar definitivamente al dependiente de su trabajo.

En la comunicación pertinente se observa que esta decisión se fundamenta, en síntesis, en cambios en el mercado de transporte, giro principal de la empresa, que se ha visto afectado por diversos factores, a saber: cambio en las estructuras de tarifas ofertadas por los clientes; el número, perfil y tamaño de los competidores existentes; procesos de licitación con márgenes muy acotados; y en su caso en particular, una baja en el nivel y volumen de requerimientos mensuales de transporte de carga de combustible por parte de la mandante Copec.

En relación a esto último, la comunicación explica que Copec les notificó el **29/05/2024** de una modificación de contrato comercial existente entre ambas empresas que en la práctica significa una disminución de los requerimientos operacionales, lo que implicará una disminución de los niveles de facturación e ingresos que percibe la empresa, lo que significaría un menoscabo económico que haría imposible mantener la misma dotación de personal, lo que justificaría el despido como única medida para sostener la viabilidad de la empresa.

Como se observa, la comunicación antes referida carece de precisión en cuanto a las circunstancias que motivan el despido. Esto porque en su primera parte se transcriben argumentos recursivos y, por tanto, imposibles de discutir por el trabajador, pues se refiere a “cambios en el mercado de transporte que se ha visto afectado por diversos factores”, sin indicar a qué cambios ni a qué factores se refiere; se indican supuestos “cambios en las estructuras de tarifas ofertadas por los clientes”, sin precisar que clientes involucra este aserto ni de qué forma habrían cambiado las estructuras tarifarias; también se argumenta por el empleador la existencia de “competidores existentes y procesos de licitación con márgenes muy



acotados”, desconociéndose las circunstancias concretas que configuran estas alegaciones.

De esta forma, el empleador incumple el **artículo 162** del Código del Trabajo, que obliga al empleador a precisar los hechos en que se funda el despido, deber que supone una alegación de hechos que luego pueda ser probada en juicio, recordando que es al demandado a quien le corresponde esta carga probatoria (**artículo 1698** del Código Civil), quedando prohibido introducir hechos nuevos, no invocados oportunamente en la carta, durante el juicio (**artículo 454 N°1 inciso segundo** del Código Laboral).

DÉCIMO, Que, además de lo anterior, no se puede soslayar que el principal argumento de la comunicación de despido lo constituye el hecho de haber sido informado por el mandante, Empresas Copec S.A., el **29/05/2024**, de una modificación de contrato comercial existente entre ambas empresas, que en la práctica significaría una disminución operativa y una disminución de ingresos para la empresa.

Pues bien, para acreditar esto, se acompañó el contrato de transporte de combustible líquido suscrito el **01/12/2015** entre las demandadas, por el cual Copec encomienda a Transportes Ancar una parte del transporte de combustibles líquidos que se comercializa desde las plantas almacenadoras hasta las estaciones de servicio de Copec y/o hasta las instalaciones de los clientes industriales y/o depósitos de Copec. Dicho transporte se efectuaría a cambio de pago de una tarifa determinada en pesos por cada m³, multiplicada por los litros despachados. Para este efecto, el contrato obliga a Ancar a contar con camiones y vehículos de su propiedad o contratados apropiados y condicionados con las condiciones que se especifican, debiendo hacerse cargo de la operación, mantención y reparación de los equipos, así como los consumos, daños y gastos. También se especifica que Ancar deberá cumplir la normativa laboral respecto de su personal, pactándose que Copec no tendría obligación alguna por sueldos, imposiciones, accidentes del trabajo ni por ningún otro concepto respecto del personal de Ancar, siendo de cargo de esta empresa toda obligación de esta naturaleza. El reglamento que se adjunta añade que debe disponer de personal de su dependencia, que no tendrán subordinación ni dependencia respecto de Copec. Sin perjuicio, Copec debe



autorizar el personal contratado, pudiendo solicitar el cambio de chofer sin expresión de causa. Además, Ancar debía disponer de un empleado administrativo de flota que funge como contacto oficial entre las empresas, con dedicación exclusiva y ubicable las 24 horas en la ciudad de operaciones de los camiones. Se obliga a Ancar a cumplir las normas de transporte y establecidas en el Manual de Procedimientos Operacionales de Copec. En el reglamento adjunto (disposiciones contractuales generales), Copec se reserva el derecho de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que afecten al contratista respecto de sus dependientes, así como el derecho a retener, total o parcialmente, el pago que deba efectuar al contratista cuando éste no hubiera cumplido las obligaciones señaladas precedentemente.

Por medio de la comunicación suscrita por Copec y el correo electrónico de **29/05/2024** con la referencia “ajuste de flota”, la demandada acredita que efectivamente la empresa mandante informó que a contar de 01/06/2024 Transportes Ancar debía dar de baja cuatro equipos de Planta Oxiquim de Coronel “por encontrarnos en un ajuste de flota por disminución de volumen demandado”. Esta circunstancia, la parte demandada, intenta afianzarla, además, con la declaración del testigo José Luis Urtasun, que efectivamente Copec les despachó esta comunicación que obligó a despedir a 7 conductores porque esto significó una disminución de ingresos de 50 millones de pesos mensuales.

UNDÉCIMO, Que, sin embargo, esta aislada circunstancia demostrada por el empleador no tiene la entidad suficiente para configurar la necesidad empresarial a que se refiere el **artículo 161** del Código del Trabajo, norma que por afectar la estabilidad del empleo, debe interpretarse restrictivamente.

En efecto, el testigo que presenta el demandado ejerce como “Gerente de Operaciones”, y entonces representa al empleador de conformidad a la presunción del **artículo 4°** del Código Laboral. Por lo anterior, sus dichos no tiene más valor que la reproducción de la postura interesada del empresario al que representa. Además, de sus propios dichos se obtiene que la empresa Ancar mantiene hasta el día de hoy al menos tres contratos similares de prestación de servicios de transporte. Dos de ellos con la mandante CMPC para el transporte de productos forestales en la ciudad de Los Ángeles y un tercero con Forestal Comaco de similar



naturaleza. Incluso reconoció que Ancar mantiene vigente con Copec un contrato de transporte de combustible líquido, de similar naturaleza al que dio motivo a la contratación laboral del actor; además de un contrato de transporte denominado “última milla”, vigente desde octubre de 2023; y un contrato de transporte de Blumax que fue renovado en enero de 2024.

Lo anterior permite desestimar una necesidad empresarial real desde que no se concluye una situación grave como la que se anuncia en la carta de despido, verificándose que el empleador mantiene otros contratos de prestación de servicios con el mismo mandante Copec y también con otras empresas, pudiendo descartarse que el cierre del único negocio mencionado en la carta de despido pudiera significar un riesgo de tal magnitud para la empresa como para justificar el despido, ya que no existe prueba directa para justificar la incidencia que en el negocio pudo tener la frustración parcial de uno de los contratos que maneja el empleador.

No debe dejar de señalarse, en el mismo orden, que el demandado también acompaña una planilla Excel cuyo contenido proviene de su propia autoría, por lo que tiene escaso valor probatorio, debiendo reiterarse que este instrumento por sí solo no demuestra la gravedad de las circunstancias alegadas en la carta de despido.

Finalmente, también se acompañan cartas de despido para demostrar que el empleador efectivamente separó de sus funciones a otros trabajadores, además del actor. Sin embargo, esta prueba no demuestra que tales despidos se encuentren justados a derecho y solo confirman la constante y dudosa estrategia del empleador de intentar demostrar una necesidad empresarial solo fundada en sus propios dichos.

En cualquier caso, en derecho laboral está prohibido traspasar el riesgo de la empresa al dependiente, el que siempre es de cargo del empresario. De modo que el aviso de término de un contrato de prestación de servicios que conduce el mandante al empleador, especialmente si como es este caso no se trata del único contrato que maneja el empresario, no puede significar una causa justa de despido, pues significa una autorización para la empresa de enfrentar una rebaja en sus



ganancias por medio de un mecanismo de despidos masivos, lo que contraviene el principio de protección y ajenidad que rige en esta rama del derecho.

DUODÉCIMO, Que, lo anterior conduce necesariamente a determinar que el despido resulta improcedente al carecer de un fundamento válido y razonable y, en consecuencia, debe acogerse la demanda en esta parte y condenar a la demandada al pago del incremento legal del **30%** establecido en el **artículo 168 letra a)** del Código del Trabajo sobre la indemnización por años de servicio.

Para esto, se deberá tomar como base de cálculo la remuneración y las indemnizaciones consignadas en el finiquito, que coincide con el monto la alegado en la demanda.

DÉCIMO TERCERO, Que, **en relación a la devolución del descuento efectuado por el empleador por su aporte al Seguro de Cesantía**, hay que tener presente que para que el descuento sea válido por parte del empleador deberá ser producto del término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa del **artículo 161** del Código del Trabajo. En este caso, si bien se ha invocado dicha causal de término, en virtud de esta sentencia se ha declarado improcedente el mismo, lo que hace evidente que el empleador no se encuentra habilitado para realizar el descuento del aporte del seguro de cesantía que permite el **artículo 13 de la ley 19.728**, pues la norma no puede estar cubriendo y beneficiando una acción declarada judicialmente como ilegítima. Razón por la cual se acogerá la demanda en cuanto se solicita la devolución al trabajador de lo descontado en el finiquito por tal concepto, que asciende a la suma \$2.133.416.

DÉCIMO CUARTO, Que, **el demandante también reclama la nulidad del despido**, sin embargo, del certificado de cotizaciones que se acompaña (Previred), aparecen pagadas las cotizaciones del período de vigencia de la relación laboral, por lo que se rechazará la demanda en este extremo.

DÉCIMO QUINTO, Que, también la parte demandante reclama el pago de una diferencia del feriado pagado en el finiquito.

De los comprobantes que se acompañan, firmados por el trabajador se acredita que se otorgó descanso por 5 días hábiles en el periodo 2021-2022, y por 15 días hábiles en el período 2022-2023. De modo que al actor le quedaban pendientes solo 10 días hábiles del período. En cuanto al feriado proporcional del artículo 73



inciso tercero, se adeudan 3,25 días, que corresponde a la proporción devengada entre el 13/03/2024 a 31/05/2024, lo que arroja un total de 13,25 días de feriado que llevados al calendario (descontando sábados y festivos) desde el despido da un final de 19,25 días. Esta cifra se debe multiplicar por la remuneración diaria que es de \$55.027, concluyendo que por concepto general de feriado le tocaba recibir al demandante la suma de \$1.059.270, habiendo recibido según finiquito la cifra mayor de \$1.140.748, por lo que no existe una diferencia que se adeude al actor, debiendo rechazarse la demanda en este punto.

DÉCIMO SEXTO, Que, en cuanto al régimen de subcontratación que se alega, éste se tendrá por acreditado por medio del acuerdo contractual antes descrito, entre las demandadas, en cuyo contexto el actor presó sus servicios durante toda la vigencia de la relación laboral.

El **artículo 183-A** del código hace aplicable el régimen de subcontratación a aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Cabe tener presente que en la especie se demostró que el trabajador fue contratado por el contratista para prestar servicios, bajo su riesgo, de conductor de camiones de transporte de combustible, trabajo que cedía en beneficio del mandante Copec en virtud de un acuerdo contractual que mantenía con la empleadora. Si bien estos servicios no se prestaban exclusivamente en dependencias de la mandante, esto se debe a la naturaleza de servicio que implicaba el traslado del vehículo conducido por el actor. Pero esto no impide concluir que el trabajo se ejecutó bajo régimen de subcontratación, lo que debe ser analizado desde la perspectiva del trabajador, debiendo confirmarse que en la especie su función se enmarcaba dentro del proceso productivo de la empresa principal, que fue encargado o externalizado al contratista, descentralizando una



parte de la actividad del mandante, determinándose el beneficio que éste obtuvo del trabajo desarrollado por el actor, lo que justifica una condena en contra de Copec S.A.

Ahora bien, la empresa Copec incorporó los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del periodo laborado por el actor, sin embargo no se acompañaron los correspondientes a los meses de marzo, abril y diciembre de 2017; enero de 2022; y octubre de 2023. De esta forma, no puede entenderse que la mandante hubiere ejercido su derecho a información de manera íntegra y completa como lo exigen los **artículos 183-C y 183-D**, razón por la cual se determina que deberá responder solidariamente de las prestaciones que se van a declarar en favor del actor, en consideración a lo dispuesto en el **artículo 183-B** del Código del Trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO, Que, en cuanto a la **excepción de falta de legitimación, transacción y finiquito** opuesta por el demandado principal, debe desestimarse al constatar que el actor efectuó una reserva general en el finiquito en relación a cualquier “*diferencias de prestaciones*”, por lo que no puede entenderse que este instrumento haya producido efectos liberatorios respecto de las acciones de cobro de cotizaciones previsionales y saldos de feriado, sin perjuicio de lo resuelto en cuanto a lo concreto de estas pretensiones.

Al haberse rechazado la demanda de cobro de feriado, por no existir diferencias en el pago de esta prestación, deberá acogerse la **excepción de pago**, no obstante lo inane que resulta esta declaración.

Y en lo que respecta a la **excepción de reducción de pretensiones**, carece absolutamente de fundamento, por lo que se rechazará esta excepción.

DÉCIMO OCTAVO, Que, las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido.

El mecanismo procesal invocado por el demandante ante la inasistencia de los representantes legales de las demandadas a la confesional (artículo 454 N°3), confirma las conclusiones anotadas en cuanto a la falta de justificación del despido.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1545, 1546 y 1698 del Código Civil; 5, 58, 161, 162, 168, 163, 172, 173, 177, 420 y 425 a 458, del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**



I.- Que se acoge la demanda presentada por Gustavo Soto Gacitúa, en representación de don PEDRO ALEJANDRO QUEZADA NEIRA, solo en cuanto se declara que su despido es improcedente y se condena al demandado TRANSPORTES ANCAR LTDA, representada por Juan Cabrera Espinoza, a pagar las siguientes prestaciones:

A.- La suma de \$3.466.672 por concepto de incremento legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

B.- La suma de \$2.133.416 por concepto de restitución del descuento de cesantía.

Las sumas anteriores deberán pagarse con más los reajustes e intereses indicados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que se condena a la COMPAÑÍA DE PETROLEOS DE CHILE S.A., representada por Lorenzo Gazmuri Shleyer, a pagar solidariamente las sumas antes indicadas.

III.- Que se desestima en todo lo demás la demanda.

IV.- Que se acoge la excepción de pago del feriado y se rechazan las excepciones de falta de legitimación, transacción y finiquito y de reducción de pretensiones.

V.- Que al no ser totalmente vencida la parte demandada, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

RIT O-1013-2024

RUC 24- 4-0587555-8

Proveyó don(a) RODRIGO HERNAN VERA GARCIA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a dos de diciembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



