

PROCEDIMIENTO: ORDINARIO

MATERIA: UNIDAD ECONOMICA, SUBTERFUGIO LABORAL, SUBCONTRATACION LABORAL, DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO, COBRO DE INDEMNIZACIONES LEGALES Y PRESTACIONES LABORALES.

DEMANDANTE: LUISA DEL PILAR NABALON VALDES

RUN: 11.109.355-5

DOMICILIO: MIRAFLORES 113, OFICINA 51, SANTIAGO

ABOGADO PATROCINANTE (1): PABLO JAVIER HUANEL GALLARDO

RUN: 17.292.010-1

ABOGADO PATROCINANTE (2): ÁLVARO GUERRA GUTIÉRREZ

RUN: 17.677.189-5

ABOGADO PATROCINANTE (3): JAVIERA IGNACIA BRAVO CARO

RUN: 19.186.482-4

ABOGADO PATROCINANTE (4): EMELLY ROXANA NARVÁEZ VALDÉS

RUN: 15.755.511-1

ABOGADO PATROCINANTE (5): MAXIMILIANO CARRION SOTELO

RUN: 19.743.211-K

DOMICILIO TODOS: MIRAFLORES N°113, OFICINA 51, SANTIAGO

CORREO ELECTRÓNICO: notificacionesderecho laboral@gmail.com

DEMANDADO (1): INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA

RUT: 77.528.365-3

REPRESENTANTE LEGAL: MARIA ELENA SUAREZ VIDAL

RUN: 14.130.350-3

DOMICILIO AMBOS: AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL

DEMANDADO (2): SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA

RUT: 76.226.749-7

REPRESENTANTE LEGAL: MARIA ELENA SUAREZ VIDAL

RUN: 14.130.350-3

DEMANDADO (3) SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA

RUT 77.690.843-6

REPRESENTANTE LEGAL: CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ

RUN: 12.282.728-3

DOMICILIO AMBOS: AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL

DEMANDADO (4) INVERSIONES JEBEN SPA

RUT: 76.134.395-5

REPRESENTANTE LEGAL: MARIA ELENA SUAREZ VIDAL

RUN: 14.130.350-3

DOMICILIO AMBOS: AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL

DEMANDADO (5) PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA

RUT: 76.412.394-8

REPRESENTANTE LEGAL: CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ

RUN: 12.282.728-3

DOMICILIO AMBOS: AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL

DEMANDADO (6)	COMERCIAL LIMITADA	SERVEXPRESS
RUT:	76.138.239-K	
REPRESENTANTE LEGAL:	CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ	
RUN:	12.282.728-3	
DOMICILIO AMBOS:	AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL	

DEMANDADO (7)	INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA
RUT:	77.073.914-4
REPRESENTANTE LEGAL:	CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ
RUN:	12.282.728-3
DOMICILIO AMBOS:	AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL

DEMANDADO (8)	SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA
RUT:	77.261.705-4
REPRESENTANTE LEGAL:	MARIA ELENA SUÁREZ VIDAL
RUN:	14.130.350-3
DOMICILIO AMBOS:	CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL

DEMANDADO (9)	SOCIEDAD	COMERCIAL	KAIZEN
	LIMITADA		
RUT:	76.291.977-K		

REPRESENTANTE LEGAL:	CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ
RUN:	12.282.728-3
DOMICILIO AMBOS:	AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL
DEMANDADO (10)	CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ
RUT:	12.282.728-3
DOMICILIO:	AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL
DEMANDADO (11)	MOISES ELISEO SALAZAR CONA
RUT:	12.690.011-2
DOMICILIO:	AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL
DEMANDADO (12)	MARIA ELENA SUAREZ VIDAL
RUT:	14.130.350-3
DOMICILIO:	AV CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL
DEMANDADO SOLIDARIO (1):	COMPAÑÍA DE SEGUROS VIDA CAMARA S.A
RUT:	99.003.000-6
REPRESENTANTE LEGAL:	ANDREA FLOODY UGARTE
RUN:	14.553.917-K
DOMICILIO AMBOS:	AV APOQUINDO 6750, PISO 10, LAS CONDES
DEMANDADO SOLIDARIO (2):	BANCO FALABELLA
RUT:	96.509.660-4
REPRESENTANTE LEGAL:	RODRIGO IGNACIO PINO GONZÁLEZ

RUN:	14.123.291-6
DOMICILIO AMBOS:	MONEDA 970, SANTIAGO
DEMANDADO SOLIDARIO (3):	WOM S.A.
RUT:	78.921.690-8
REPRESENTANTE LEGAL:	MARCELO FRANCISCO FICA ARÁNGUIZ
RUN:	13.953.586-3
DOMICILIO AMBOS:	GENERAL MACKENNA 1369, SANTIAGO
DEMANDADO SOLIDARIO (4):	CENCOSUD S.A
RUT:	93.834.000-5
REPRESENTANTE LEGAL:	ANDREAS GEBHARDT STROBEL
RUN:	7.033.726-6
DOMICILIO AMBOS:	AV KENNEDY 9001, LAS CONDES
DEMANDADO SOLIDARIO (5):	BANCO SANTANDER CHILE
RUT:	97.036.000-K
REPRESENTANTE LEGAL:	JORGE ARTURO PEÑA COLLAO
RUN:	8.190.497-9
DOMICILIO AMBOS:	BANDERA 140, SANTIAGO
DEMANDADO SOLIDARIO (6):	RENDIC HERMANOS S.A. (UNIMARC)
RUT:	81.537.600-5
REPRESENTANTE LEGAL:	TATIANA ANDREA RIESLE RUDOLPHY
RUN:	13.633.842-0
DOMICILIO AMBOS:	CERRO EL PLOMO 5680, PISO 7, LAS CONDES
DEMANDADO SOLIDARIO (7):	BANCO ESTADO
RUT:	99.578.880-2
REPRESENTANTE LEGAL:	DENIS ALFREDO DAROCH GUTIÉRREZ
RUN:	9.537.295-3
DOMICILIO AMBOS:	NUEVA YORK 9, PISO 12, SANTIAGO

DEMANDADO SOLIDARIO (8): **CLARO CHILE S.A.**
RUT: 96.799.250-K
REPRESENTANTE LEGAL: JORGE PIZARRO ACEVEDO
RUN: 8.541.351-1
DOMICILIO AMBOS: AV EL SALTO 5450, HUECHURABA

EN LO PRINCIPAL: DEMANDA POR DECLARACIÓN UNIDAD ECONOMICA, SUBTERFUGIO LABORAL, SUBCONTRATACION LABORAL, DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO, COBRO DE INDEMNIZACIONES LEGALES Y PRESTACIONES LABORALES; **EN EL PRIMER OTROSÍ:** FORMA DE NOTIFICACIÓN; **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

S.J.L. DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL

LUISA DEL PILAR NABALON VALDES, ejecutiva de telemarketing, domiciliada para estos efectos, en Miraflores 113, oficina 51, comuna y ciudad de Santiago, a US., respetuosamente, digo:

Que, por este acto, y en virtud de lo dispuesto, entre otros, en los artículos 3, 161, 162, 168, 183-A, 183-B, 168, 507 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en interponer demanda en procedimiento ordinario laboral por declaración de unidad económica, subterfugio laboral, subcontratación laboral, despido injustificado, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones legales y prestaciones laborales, en su calidad de unidad económica, en contra de a) **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, RUT 77.528.365-3**, representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad **14.130.350-3**, b) **SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA, RUT 76.226.749-7**, representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad **14.130.350-3**; c) **SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA, RUT 77.690.843-6**; representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, cédula de identidad **12.282.728-3**; d) **INVERSIONES JEBEN SPA, RUT 76.134.395-5**; representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad **14.130.350-3** e) **PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, RUT 76.412.394-8**; representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**,

cédula de identidad 12.282.728-3 f) **COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, RUT 76.138.239-K** representada legalmente por CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, cédula de identidad 12.282.728-3; g) **INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, RUT 77.073.914-4;** representada legalmente por CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, cédula de identidad 12.282.728-3 h) **SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, RUT 77.261.705-4;** representada legalmente por MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, cédula de identidad **14.130.350-3**, i) **SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, RUT 76.291.977-k,** representada legalmente por CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, cédula de identidad 12.282.728-3; j) **CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ,** cédula de identidad 12.282.728-3; k) **MOISES ELISEO SALAZAR CONA,** cédula de identidad 12.690.011-2; k) **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL,** cédula de identidad 14.130.350-3; **TODOS CON DOMICILIO PARA ESTOS EFECTOS EN CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL, REGIÓN METROPOLITANA,** en adelante el “ ex empleador”, “el demandado” o “SYNERGO”; y además interpongo demanda por su responsabilidad solidaria o subsidiaria, conforme a los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de: a) **COMPAÑÍA DE SEGUROS VIDA CAMARA S.A.,** rol único tributario 99.003.000-6 sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don ANDREA FLOODY UGARTE, cédula de identidad N°14.553.917-K, ambos domiciliados en AV APOQUINDO 6750, PISO 10, LAS CONDES, en adelante “VIDA CAMARA”; b) **BANCO FALABELLA ,** rol único tributario N°96.509.660-4 , sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por RODRIGO IGNACIO PINO GONZÁLEZ, cédula de identidad N°14.123.291-6, ambos domiciliados en MONEDA 970, PISO 17, SANTIAGO; en adelante “BANCO FALABELLA; C) **WOM S.A.,** rol único tributario N°78.921.690-8, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por MARCELO FRANCISCO FICA ARÁNGUIZ, cedula de identidad N°13.953.586-3, ambos domiciliados en GENERAL MACKENNA 1369, SANTIAGO, en adelante “WOM”; D) **CENCOSUD S.A,** rol único tributario N°93.834.000-5, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por ANDREAS GEBHARDT STROBEL, cédula de identidad N°7.033.726-6, ambos domiciliados en AV KENNEDY 9001, LAS CONDES; E) **BANCO SANTANDER CHILE,** rol único tributario N°97.036.000-K, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por JORGE ARTURO PEÑA COLLAO, cédula de identidad N°8.190.497-9, ambos domiciliados en BANDERA 140, SANTIAGO; F) **RENDIC HERMANOS S.A. (UNIMARC),** rol único tributario N°81.537.600-5, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por TATIANA ANDREA RIESLE RUDOLPHY, cédula de identidad N°13.633.842-0, ambos domiciliados en CERRO EL PLOMO 5680, PISO 7, LAS CONDES; G) **BANCO ESTADO,** rol único tributario N°99.578.880-2, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por DENIS ALFREDO DAROCH GUTIÉRREZ, cédula de identidad N°9.537.295-3, ambos domiciliados en NUEVA YORK 9, PISO 12, SANTIAGO; H) **CLARO CHILE S.A.,** rol único tributario N°96.799.250-K, sociedad del giro de su denominación, representada

legalmente por JORGE PIZARRO ACEVEDO, cédula de identidad N°8.541.351-1, ambos domiciliados en AV EL SALTO 5450, HUECHURABA , conforme a la relación circunstanciada de los hechos y al amparo de las normas de derecho que los sustentan, las que a continuación paso a exponer:

I. CADUCIDAD, COMPETENCIA, LEGITIMACIÓN ACTIVA, ADMISIBILIDAD Y PROCEDIMIENTO:

1. Caducidad: Fui despedida con fecha 27 de marzo 2024, por lo que acorde al mandato contenido en el artículo 168 del Código del Trabajo, me encuentro dentro del plazo legal para interponer la presente acción.
2. Competencia: Conforme lo dispone el artículo 423 del Código del Ramo, en concordancia con el artículo 420, letra a) del mismo cuerpo legal, US. detenta la competencia territorial y debido a la materia para conocer de la cuestión que se plantea a través de la presente demanda.
3. Legitimación Activa: De acuerdo con lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, nos corresponde exclusivamente la legitimación activa para requerir la correspondiente acción.
4. Admisibilidad: La presente demanda resulta plenamente admisible, en atención a que su interposición se ha llevado a cabo dentro del término legal que para ello ordena el artículo 168 del Código del Trabajo.
5. Procedimiento: Conforme lo dispone el artículo 3 y 507 del Código del Trabajo en cuanto al procedimiento que rige la declaración de unidad económica, se debe aplicar el procedimiento ordinario.

II. RELACIÓN DE LOS HECHOS:

1. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:

1.1) Comencé a prestar servicios para SYNERGO, ejerciendo mis labores en sus dependencias ubicadas en Carlos Valdovinos 856, San Miguel, a contar del **04 de septiembre de 2013** en calidad de “Operadora de Telemarketing”, para los distintos clientes que tenía mi ex empleador, a los cuales les prestaba el servicio de “Call Center”, existiendo en la especie régimen de subcontratación con las empresas mandantes demandadas tal como se explicará más adelante.

1.2) La naturaleza de mi contrato era INDEFINIDO.

1.3) **Remuneración:** La última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de **\$623.375.-**

1.4) **Deuda de cotizaciones previsionales**: es del caso destacar que mi ex empleador no pagó sendos períodos de cotizaciones previsionales en AFP, SALUD y AFC, entre otros, en los siguientes meses: enero a marzo de 2024, septiembre a diciembre 2023, enero y febrero 2023, noviembre y diciembre 2022, mayo y junio 2021, enero febrero y marzo 2021, agosto a noviembre 2020. Incluso algunos períodos no figuran ni declarados, razón por la cual vengo en exigir el pago de tales cotizaciones previsionales y solicitar la aplicación de la nulidad del despido o ley bustos.

1.5) **Despido causal 161 del CDT y no pago de finiquito e indemnizaciones**: fui despedida el 27 de marzo de 2024 por la causal necesidades de la empresa, y SYNERGO, al día de hoy, de mala fe, no ha puesto a mi disposición finiquito laboral para el pago de las indemnizaciones legales, lo que sumado al no pago de las cotizaciones previsionales, evidencian el ardid y fraude laboral que está cometiendo.

1.6) Feriado pendiente: 21 días de feriado legal más 11.5 días de feriado proporcional, para un total de 32.5 días, equivalentes a **\$675.322.-**

2. DEL DESARROLLO Y TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:

2.1) **Existencia de un régimen de subcontratación**: Mi ex empleador dedica su giro al servicio de “Call Center”, prestando sus servicios de televenta, cobranza y soporte comercial, a las empresas principales o mandantes que les encargan estas funciones.

El demandado es contratado por diferentes empresas mandantes para poder diligenciar los servicios referidos a los procesos de telemarketing, televenta, cobranza y soporte comercial en general, que estas empresas resuelven tercerizar.

Para estos efectos, tenía un **incentivo** que constituía una remuneración variable, del tipo comisión, cuyos valores eran determinados en una tabla especial aplicada a la cartera o campaña correspondiente. En este sentido mis funciones implicaban seguir un protocolo en las llamadas y transcribir en la plataforma el resultado de las gestiones.

En este sentido, la circunstancia anterior constituye materialmente un régimen de subcontratación entre mi ex empleador y cada uno de sus clientes, empresas principales, por cuanto existe un contrato comercial entre ambas empresas en donde mi ex empleador se obliga a prestar los servicios referidos, lo cual ejecuta por medio de los/las trabajadores/as que prestábamos servicios para la empresa contratista, en beneficio de la empresa principal y los servicios prestados eran continuos y no esporádicos.

En efecto, durante mi relación laboral trabajé para las campañas/carteras de las siguientes empresas principales:

1.- VIDA CAMARA, ejerciendo labores de venta de seguros de salud para los clientes de tal empresa.-

2.- BANCO FALABELLA, ejerciendo labores de venta de cuentas corrientes, créditos de consumo y migración, solicitud de superavances.-

2.- WOM, ejerciendo labores de ventas de planes de teléfonos.

3.- CENCOSUD, ejerciendo labores de comercializar super avances tarjetas de crédito para sus clientes.

4.- SANTANDER, ejerciendo labores de entrega de información de créditos de consumo para los clientes.

5.- UNIMARC, ejerciendo labores de entrega de superavance de clientes Unimarc tarjeta de Unimarc.

6.- BANCO ESTADO, ejerciendo labores de entrega de información de tarjeta de banco estado.

7.- CLARO, ejerciendo labores de venta de equipos de CLARO.

2.2) Despido injustificado por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo sin el pago de las indemnizaciones: Respecto del despido y tras haber prestado servicios permanentes para la demandada por 11 años, mi ex empleador decide poner término a mi contrato de trabajo, por medio de una carta de despido de fecha 27 de marzo de 2024, fundada en la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, cuyo tenor era el siguiente: *“por medio del presente documento, comunicamos a usted que el día 27-03-2024, nuestra empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo celebrado con fecha 01 de julio de 2016, según lo dispuesto en el artículo N° 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”, lo hechos en los que se fundamenta la causal invocada consisten en la necesidad que enfrenta la empresa de iniciar un complejo proceso de racionalización y reorganización interna. Este proceso ha incluido la readecuación de cargos y funciones, especialmente en el área donde usted presta servicios, con el objetivo de lograr el máximo rendimiento personal y colectivo. Esta necesidad surge a raíz de una baja considerable en la nómina de clientes proporcionada por nuestro mandante a partir del mes de octubre de 2023, Falabella, lo que no nos da espacio como empresa para reubicar los puestos de trabajo, toda vez que la cantidad de clientes por bases enviadas por el mandante, ha sido reducida a una cuarta parte, lo que se traduce en una baja significativa de ingresos para esta empresa y, a pesar de los esfuerzos por mantener los puestos de trabajo, nos ha sido imposible sostener en el tiempo. Por lo expuesto, lamentablemente, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios.”*

Como SS, podrá apreciar, el despido del cual fui objeto adolece de importantes vicios, tanto en la forma, como en el fondo:

- a) Desde el punto de vista formal, la comunicación del despido, derechamente, no contiene hechos que sustenten la causal de despido aplicada, simplemente se limita a indicar en forma escueta y genérica, que la determinación de despedirme se fundamenta en un proceso de racionalización y reorganización interna, producto de la baja de la nómina de clientes entregadas por uno de sus clientes, Falabella, lo que generaría baja en los ingresos. En este sentido, **la carta de aviso de término no señala los fundamentos de la resolución adoptada, basándose en forma genérica en un supuesto proceso de racionalización y reorganización**, en cuya explicación, se advierte que invoca hechos totalmente carentes de contenidos, sin indicación de fechas ni explicación detallada de la causal, del supuesto proceso de racionalización, y como es que mi despido, además, ayuda a solventar el supuesto estado de necesidad.

Como SS, podrá advertir, la carta carece de la necesaria motivación, lo que genera que la misiva sea defectuosa en términos insubsanables, lo que me permite concluir, entonces, que **no cumple con el mandato del artículo 162 inciso primero**, en relación al **artículo 454 N°1 del Código del Trabajo**, en cuanto a la explicación clara de los hechos en los que se funda la causal, provocándome así una situación de completa indefensión e incertidumbre. Además, la carta de despido no señala los montos de las indemnizaciones legales lo que también constituye una infracción.

Como puede apreciar US. es imposible para esta parte siquiera presentar prueba en contrario, por cuanto desconozco cuál o cuáles son las conclusiones y evaluaciones realizadas, respecto de qué materias propiamente tal y como se produciría la racionalización, a que alude mi ex empleador en la carta de despido.

- b) Desde el punto de vista del fondo, la causal de despido **se encuentra fundada en hechos, falsos, arbitrarios y que no se condicen para nada con lo que ocurre en la realidad**, pues, se funda en un proceso de reestructuración absolutamente inexistente: la empresa carece de algún problema económico, que la ponga en la necesidad de reestructurar el área y por ende, despedirme.

Cabe destacar, además SS., que este empleador **utiliza los mismos argumentos sin fundamento ni base, incluso yo en el último período me desempeñaba para VIDA CAMARA, y no FALABELLA**, lo que demuestra el uso injustificado, indebido e improcedente y por lo demás, bastante arbitrario, para despedir al personal de manera antojadiza, considerando que la empresa tiene múltiples clientes con contratos vigentes tales como FALABELLA, CLÍNICA BUPA, SOLVENTA (CRUZ VERDE), RED SALUD, FASHIONS PARK, entre otros. Lo anterior hace que la causal imputada a mi persona para dar por terminada la relación laboral, deba ser necesariamente declarada improcedente.

Que cabe tener en consideración que la causal de necesidades de la empresa está referida a una causal de término de contrato de trabajo objetiva, por lo que, para que pueda ser invocada por el empleador es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad; así también

la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada, lo que en mi caso no se configura.

2.3) Del no pago de las indemnizaciones del despido: luego de verificado el despido y transcurrido el plazo legal de 10 días hábiles, mi ex empleador no puso a mi disposición el finiquito respectivo con el pago de las indemnizaciones legales, las cuales se encuentran impagas al día de hoy, lo que evidencia la mala fe del demandado, razón por la cual vengo en demandar tales indemnizaciones en estos autos, a saber:

- a) indemnización sustitutiva aviso previo: \$623.375.-
- b) indemnización por años de servicios (11): \$6.857.125.-
- c) feriado legal y proporcional: 21 días de feriado legal más 11.5 días de feriado proporcional, para un total de 32.5 días, equivalentes a \$675.322.-

2.4) Existencia de unidad económica y subterfugio laboral: Las demandadas **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA, INVERSIONES JEBEN SPA, PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA**, constituyen una unidad económica para efectos laborales, cumpliendo con los supuestos citados en el artículo 3° del Código del Trabajo, en cuanto:

“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.”

No solo existe entre ellas una confusión de mandos, sino que todas ellas están coordinadas y relacionadas por una autoridad común que las organiza y las hace funcionar en forma conjunta, quienes son finalmente **CECILIA DEL ROSARIO**

GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA, quienes crearon el grupo de empresas.

Como puede apreciar US. las sociedades referidas no son más que un disfraz, un intento de ocultar la realidad laboral, debido a que el único y verdadero empleador son las personas naturales **CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA**, quienes, por medio de las distintas sociedades señaladas, han ejercido una dirección laboral común, actuando como una sola en el ámbito empresarial y laboral.

CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA, no solo tienen el dominio de todas las sociedades demandadas, sino que ejercen todas las funciones de administración empresarial y ejercicio directo del giro, lo que implica en las ordenes e instrucciones que este daba a sus trabajadores.

En virtud del principio de la primacía de la realidad, y de la buena fe laboral, es posible en este caso notar que las personas naturales son el empleador y el empresario, por lo que se concluye que, el como persona natural y las sociedades, se confunden entre ellos como el empleador real, por lo que son materialmente una unidad económica.

A propósito de la unidad económica, y el ardid societario podemos señalar o siguiente:

- a) INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA: su única o principal accionista es MARIA ELENA SUAREZ VIDAL.
- b) SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA: los socios son INVERSIONES JEBEN SPA y PROMOCIONES Y EVENTOS SHA SPA.
- c) INVERSIONES JEBEN SPA: sus únicos o principales accionistas son CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ y PROMOCIONES Y EVENTOS SHA SPA.
- d) PROMOCIONES Y EVENTOS SHA SPA: su única o principal accionista es CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ.
- e) COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA: sus socios son INVERSIONES JEBEN SPA y MOISES ELISEO SALAZAR CONA.
- f) INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA: sus únicos o principales socios son INVERSIONES JEBEN SPA y PROMOCIONES Y EVENTOS SHA SPA.
- g) SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA: su única o principal socia es CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ.
- h) SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA: sus socios son MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, e INVERSIONES JEBEN SPA.

En este sentido, podemos señalar que detrás de todo el aparataje social, encontramos a las tres personas naturales demandadas, quienes son los que dirigen todo.

Tan evidente es lo anterior, que incluso las cotizaciones previsionales de los trabajadores eran pagadas indistintamente por las diferentes sociedades que utilizaban, lo que evidencia que todas ellas deben ser consideradas como único empleador, teniendo presente además que al igual que en mi caso, existen más de 20 trabajadores despedidos en la misma fecha que yo y que tampoco recibieron el pago de sus indemnizaciones ni finiquito alguno.

Respecto a este punto, el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo sanciona al que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o convención.

El sujeto activo aquí es nuevamente el empleador y los bienes jurídicos protegidos son también el **crédito laboral y el crédito de la seguridad social** y el objeto material, la identidad del empleador como sujeto de imputación de tales créditos añadiéndose en esta figura la identidad o integridad del patrimonio del empleador en donde el trabajador ha de hacer efectivos esos créditos.

A diferencia de la simulación, **el subterfugio es un ilícito de resultado puesto que el tipo objetivo exige una consecuencia más allá de la acción y, además, es un tipo de lesión ya que se requiere de la afectación del bien jurídico protegido.**

El subterfugio es el medio de comisión del ilícito. De acuerdo con el Diccionario de la RAE, subterfugio significa “efugio, escapatoria, excusa artificiosa”. Por su parte, el inciso tercero del artículo 507 del Código del Trabajo explica que **“Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos”**

Para que se consume el ilícito, como consecuencia de la ocultación, disfraz o alteración de haberse generado necesariamente una elusión de obligaciones legales o convencionales o mirado desde la perspectiva del trabajador, **debe efectivamente causarse una disminución o pérdida de los derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicio,** por lo que necesariamente debe probarse el nexo causal entre la acción de ocultamiento, disfraz o alteración y el perjuicio irrogado al trabajador.

Como ha observado la Excm. Corte Suprema *“a la luz del tenor de la norma en estudio, resulta evidente que su objeto es desincentivar la realización de actividades o actos jurídicos que impliquen afección de derechos laborales por parte de los*

empleadores, asociando precisas y determinadas sanciones a las formas comisivas que el precepto en estudio se encarga de describir” (Corte Suprema Rol N°5.879-2010)

En consecuencia, **el actuar de las demandadas basado principalmente en el ocultamiento de los bienes de la empresa que en apariencia es la responsable laboralmente de las obligaciones de sus trabajadores, y que si bien son las mismas, actúan bajo una razón social distinta, demostrándose así la intención de lesionar los derechos de los trabajadores**, lo que hace que los trabajadores, al momento de ser desvinculados, se vea en la obligación de incurrir en un gasto monetario y de tiempo al interponer las acciones legales correspondientes a fin de que sean los Tribunales de Justicia quienes, con el mérito de los antecedentes, declaren que aquellas constituyen o no un único empleador y que por tanto, sus indemnizaciones por término de contrato no se vean alteradas por la maquinación fraudulenta creada por estos.

Por tanto, queda en evidencia la intencionalidad de las demandadas de afectar o lesionar los derechos de los trabajadores, el cual en el caso de autos se manifiesta en la ocultación, desviación de los bienes de la empresa llamada a responder de las obligaciones laborales y previsionales, a fin de evitar el pago íntegro de las indemnizaciones que corresponden, y no pagar las cotizaciones previsionales, eludiendo que estos puedan de forma pura y simple, acceder al momento del término de la relación laboral, a las indemnizaciones que le corresponden.

El artículo 507 N°3 del Código del Trabajo señala que:

*“La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, **debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales**. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.*

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, **u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios** y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.”

La norma es una manifestación del fraude a la ley, regulado expresamente en la ley laboral respecto del subterfugio o simulación laboral. El fraude laboral es el incumplimiento de una norma o principio laboral imperativo, mediante una conducta externa formalmente acorde a otra norma legal que oculta o disimula la elusión de aquella.

Puede concluirse que el fraude a la ley laboral constituye una conducta humana tendiente a **impedir la eficacia práctica de la ley laboral frustrando, con ello, el importante componente social y económico que esta rama del derecho posee** y que se traduce en un interés general comprometido.

El fraude a la ley laboral contiene cuatro elementos característicos:

- a) El primero de ellos es la **norma cuya eficacia práctica se elude mediante la conducta fraudulenta**. Esta norma puede ser bien una norma jurídica positiva, bien un principio de derecho laboral, en el caso de autos, se intenta **eludir los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo**, en el sentido de no pagar íntegramente las indemnizaciones que por término de contrato corresponden, ni tampoco las cotizaciones previsionales.
- b) El segundo elemento del fraude a la ley laboral consiste en el **medio que se utiliza para obtener el resultado fraudulento**. Tal medio consiste en la realización de uno o más actos jurídicos de carácter lícito en tal sentido, así, la demandada, en la apariencia de sociedades distintas e independientes entre sí, simula una deuda, y en base a la misma solicita la declaración de la liquidación forzosa, por medio de la empresa relacionada que forma parte del mismo holding empresarial.
- c) En tercer lugar, es posible **considerar el resultado producido por dichos actos**, el cual no necesariamente debe haber sido deseado o buscado por el sujeto infractor de ley. Esto, pues el fundamento de la sanción al fraude a la ley laboral está en la mantención del ordenamiento jurídico laboral, y la vulneración radica en el caso concreto, en el **efecto propio de la liquidación, extinguir de pleno Derecho las deudas que no hayan sido pagadas con el producto de la liquidación realizada**.
- d) Finalmente, el cuarto elemento del fraude a la ley laboral consiste en la **sanción a ser irrogada al agente por la conducta desplegada**. Esta sanción ha de implicar un efecto positivo y uno negativo correlativo. El efecto positivo consiste en la **aplicación efectiva de la norma cuya vigencia práctica era procedente** en el caso y que fue frustrada por la conducta de fraude. Correlativamente, **se niega vigencia a la norma cuya aplicación fue eludida por el agente al realizar el o los actos en cuestión**, es decir, **se debe aplicar, en el caso concreto, los artículos 162 y 163, obligando al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio de los trabajadores**, y negar aplicación al artículo 255 de la ley N°20.720 que extingue por el solo ministerio de la ley los saldos insolutos de las obligaciones contraídas por el deudor, el cual es el objetivo perseguido por las demandadas.

En consecuencia, según las normas legales estudiadas, y de conformidad a todo lo latamente expuesto, al estar en presencia de un evidente, patente, y grosero caso de fraude laboral, la demandada debe responder por las indemnizaciones reclamadas, además, debe ser multada conforme al artículo 507 del Código del Trabajo, por el patente fraude laboral que ha realizado.

Es por ello que, esta parte, se reserva todas las acciones civiles, penales y administrativas, las que serán ejercidas en paralelo, y que deriven de los ilícitos cometidos por la apropiación indebida de las cotizaciones de seguridad social, entre otros, que puedan resultar de los antecedentes del presente juicio laboral.

III. CONSIDERACIONES DE DERECHO:

Respecto a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan esta materia, referiremos a ellas y para el sólo efecto de ilustrar a US., la perspectiva legal de la pretensión procesal que sustentamos en este libelo.

1. EN CUANTO AL DESPIDO IMPROCEDENTE:

El artículo 168 del Código del Trabajo establece que cuando el contrato de trabajo termine por aplicación de alguna de las causales del artículo 159, 160 y 161 y considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal podrá recurrir al juzgado laboral a fin de que este así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162. En esta norma, artículo 162 inciso segundo del Código del Trabajo, se señala que “Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador”. Agrega el mismo artículo en su inciso 5º: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito (al trabajador) el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior del despido”.

A mayor abundamiento, la segunda parte del artículo 168 del Código del Trabajo señala que una vez que el juez declare injustificado, indebido o improcedente el despido, ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 del mismo Código, esto es, la sustitutiva del aviso previo, y además será obligado a pagar la **indemnización del inciso segundo del artículo 163, esto es, la indemnización por años de servicios, aumentada esta última, en un 30% cuando se hubiere dado término por la aplicación indebida de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.**

2. EN CUANTO A LA ESPECIFICIDAD DE LA CAUSAL INVOCADA:

Para proceder al despido de un trabajador por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, no basta con incluir sólo una descripción general del hecho que suscita el término de la relación laboral del trabajador, sino que es menester efectuar una descripción pormenorizada de cada uno de los elementos que llevan al empleador a tomar la decisión específica, es decir, que genera la necesidad de poner término al contrato del trabajador y cómo afecta las diversas áreas de la empresa e impacta en específico el área en que el trabajador afectado se desempeña, que fue lo que no ocurrió en este caso, pues el empleador en la carta de despido no indica ningún hecho que pueda fundamentar la causa legal que invocó para despedirme, limitándose solo a enunciar la causal necesidades de la empresa, sin indicar explicación alguna.

Respecto a este punto, existe abundante jurisprudencia, dentro de la cual podemos citar fallos de primera instancia, como el de fecha 19 de mayo de 2021, en causa Rit O-6908-2020 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el cual, indica en su considerando décimo quinto, párrafos 3 y 4, lo siguiente:

“(…) La causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio se debe indicar en la carta de aviso previo y en los hechos en que se funda, los que deben ser específicos y no genéricos. El empleador, debe pues indicar en qué consiste el motivo que hace que sea -ineludible disponer la separación del trabajador y, además, de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla, de lo contrario, pasa a ser un despido libre lo cual no se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico, sino que más bien, el legislador exige un despido debidamente justificado, en una causal objetiva, la cual debe ser suficientemente acreditada, en virtud de la protección de la parte más débil de la relación laboral, el derecho al trabajo y principio de estabilidad en el empleo.

Es por ello que al empleador le asiste la carga probatoria de acreditar la concurrencia de la causal de despido invocada, los hechos en que se funda, sin poder incluir otros hechos no señalados en la carta aviso de despido según lo dispuesto por el legislador en el artículo 454 N° 1 inciso 2 del Código del Trabajo, es decir, debe acreditar, que la carta de despido contiene los hechos que la justifican, y en tal contexto se debe analizar la prueba, rendida por la demandada con el fin de demostrar la existencia de los hechos que acreditan a su juicio la existencia de la causal (...).”

3. DEL REQUISITO DE LA OBJETIVIDAD DE LA CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA

La Corte Suprema ha establecido las bases de la doctrina jurisprudencial, sujetando la configuración de la causa de necesidades de la empresa a la concurrencia de tres exigencias

que emanan del mismo precepto legal: **que la necesidad se funde en un supuesto técnico o económico, que la necesidad sea de carácter objetivo** y que **haya una relación causal entre ésta y la necesaria separación de uno o más trabajadores**, y es así, como respecto a este requisito específico de la objetividad, existe también abundante jurisprudencia, siendo el criterio más reciente, aquel establecido en los siguientes Fallos:

Unificación de jurisprudencia, causa **Rol N°119.179-2020**, que en sentencia de fecha **22 de marzo de 2022**, indica en su considerando sexto, lo siguiente:

“Sexto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto, inclinándose de manera consistente por la postura expresada en el fallo de contraste, por cuanto la interpretación de la norma en examen, a la luz de los principios que informan el Derecho del Trabajo y de la historia del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, conduce a concluir que el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, a título ejemplar.”

Otro fallo reciente que confirma el mismo criterio es aquel contemplado en **Recurso de Unificación de Jurisprudencia** de fecha **08 de noviembre de 2021**, dictado en causa Rol **N°76.715-2020**, el cual, en su considerando décimo lo siguiente:

“Décimo: Que, de lo expuesto, se debe concluir que la correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo, en torno a la cual se debe unificar la jurisprudencia, es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva, no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado; tal como se sostuvo en las sentencias dictadas por esta Corte y que fueron acompañadas a modo de contraste por los recurrentes, postura refrendada en las pronunciadas en los autos Rol N°35.742- 2017, de 8 de enero de 2018, y más recientemente en el N°1.073-2018, de 20 de marzo de 2019, por lo que no basta la sola decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, ya que requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, exigencia que en este caso no concurre.”

Que cabe tener en consideración que la causal de necesidades de la empresa al ser una causal de carácter objetiva, ello implica, a su vez, **que debe estar referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador**, y en este punto es clave la reciente sentencia definitiva de fecha **14 de junio de 2022**, dictada en causa rít **O-7132-2021**, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el cual indica en su considerando séptimo, lo siguiente:

“SÉPTIMO: Que, en cuanto a la justificación del despido el tribunal tiene presente la carta del mismo, carta que consigna literalmente “La decisión de poner término a su contrato por la causal antes señalada se fundamenta en que se ha decidido realizar un proceso de racionalización, consistente en la reestructuración de la unidad de operaciones de Buin, en la que usted labora, lo que ha implicado la supresión del puesto, en el que usted presta servicios hasta la fecha.” a continuación se detallan los ítems que se deben pagar a la parte demandante. En relación a esto cabe señalar que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo establece que es carga del empleador acreditar los fundamentos facticos consignados en la carta de despido no pudiendo añadir otros hechos y en ese orden de ideas debemos dejar fuera todo lo explicado por el empleador respecto a que tuvo que despedir a cerca de 1.480 trabajadores producto del cambio en la modalidad de prestación de los servicios bancarios.

A ello le añadimos en que no está suficientemente explicada en qué consiste la necesidad del servicio, si bien la racionalización es una hipótesis que el legislador contempla dentro del artículo 161 no hay que olvidar que lo que se debe analizar es que el despido sea necesario para la empresa y en ese orden de ideas, el último libro del profesor Gamonal “El Derecho del Trabajo: Doctrina, materiales y casos” en su página 398 y siguientes explica cuáles son los elementos que configuran las necesidades de la empresa; para nosotros es sumamente relevante destacar que la opinión del autor citado de necesidades de la empresa no necesariamente implican reducir perdidas, maximizar utilidades; las necesidades de la empresa deben revestir cierta gravedad y en ese orden de ideas el autor señala que debe estar en peligro la subsistencia de la empresa, como criterio cuantitativo en cuanto a intensidad para estimar que esta causal está justificada, nada de eso hay en la carta de despido, no se explica por qué es tan necesario, tampoco se explica en qué modo esto pone en peligro la subsistencia de la empresa así que desde ya vamos a estimar que el despido del actor es improcedente al tenor del artículo 161 del Código del Trabajo.”

4. DEL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN:

Presté servicios, como Operadora de Telemarketing, bajo vínculo de subordinación de **SYNERGO** quien, a su vez, es/era contratista de **VIDA CAMARA, BANCO FALABELLA, WOM, CENCOSUD, SANTANDER, UNIMARC, BANCO ESTADO, CLARO.**, quienes deberán responder solidariamente de las prestaciones que se demandan.

Mi ex empleador dedica su giro servicio de Call Center, de telemarketing y cobranza encomendadas por las empresas principales o mandantes.

Es por tal, que nos encontramos en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, según lo prescrito en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, la cual plantea que la empresa principal contrata a través de un acuerdo civil o mercantil un determinado servicio a un contratista o subcontratista, en base a un precio, plazo y modalidad de ejecución. En síntesis, se externaliza la función que en principio le corresponde a la empresa interesada.

En consecuencia, las empresas principales y mandantes son las demandadas solidarias, dado que **mi ex empleador operó como simple contratista**, a fin de poner a disposición de las solidarias, los trabajadores requeridos, por lo que quien finalmente se hizo dueña de los servicios prestados y beneficiados con mi trabajo, fueron las demandadas solidarias debiendo por ello hacerse responsables de las obligaciones que por la presente acción reclamo.

Según nuestra legislación la empresa principal responde de manera solidaria de las obligaciones laborales y previsionales respecto a sus contratistas y subcontratistas salvo que aquella haya hecho valer sus derechos relativos a información y retención de las prestaciones pecuniarias que deba a favor de éstas últimas. Por último, sus requisitos son:

1. Que el dependiente labore para una persona natural o jurídica denominada contratista o subcontratista que ejecute labores habituales.
2. **Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecutan las obras.** En lo que respecta a este punto, la Dirección de Trabajo establece que existirá subcontratación, tantos en aquellas obras que se realizan en las instalaciones del dueño de la obra empresa o faena, como fuera de ellas, vale decir, independiente del lugar físico en que éstas se realicen.

En el mismo sentido falló la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa rol 779-2019, considerando que dependiendo de las funciones del trabajador, puede llegar a ser irrelevante el elemento locativo.

En efecto, el análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N°20.123, norma de interpretación legal prevista en el artículo 19, inciso 2°, del Código Civil, permite sostener que carece de incidencia para los señalados efectos, el lugar en que deban desempeñarse los trabajadores del contratista.

En efecto, no existe fundamento legal ni jurisprudencial para circunscribir la empresa o la faena a un ámbito espacial o físico determinado. Lo anterior resulta evidente de aplicar el concepto legal de empresa, ya sea aquel considerado en el artículo 3° del Código del Trabajo o aquél incorporado, específicamente a propósito del trabajo en régimen de subcontratación, en el texto legal aprobado por la Honorable Cámara de Diputados. **En aplicación de ambos conceptos resulta plenamente posible que las labores desarrolladas por un trabajador en régimen de subcontratación se ejecuten en instalaciones ajenas al dueño de la obra o faena o empresa mandante, no obstante, lo cual tales actividades laborativas deben ser consideradas como desarrolladas en régimen de subcontratación**

para este último, en tanto se trata de actividades que pertenecen a su organización y que se encuentran sometidas a su dirección".

De ello fluye entonces, que lo verdaderamente sustancial en este aspecto es que la empresa principal sea la dueña de las respectivas obras o faenas en las que deban desarrollarse los servicios o ejecutarse las labores subcontratadas, independientemente del lugar físico en que éstas se realicen.

En otros términos, estaremos en presencia de trabajo subcontratado, en tanto se trate de actividades pertenecientes a la organización de la empresa principal, aún cuando los trabajos, tareas o labores que implique la ejecución de la o las obras o servicios, se desarrollen en recintos o instalaciones ajenos a la empresa principal, dueña de la respectiva obra, empresa o faena.

Asimismo, en relación con el mismo requisito, cabe señalar que la exigencia de que la empresa principal deba ser dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección. En tal sentido, la Dirección del Trabajo señala que no podrían considerarse trabajo en régimen de subcontratación todas aquellas asesorías jurídicas o contables, en la medida que exista autonomía funcional respecto del cliente y oficinas.

0. Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo obras o servicios para esta última.

Este requisito exige la existencia de un acuerdo contractual entre contratista y empresa principal, en virtud del cual la primera se obliga a ejecutar para la segunda, obras o servicios en las condiciones analizadas en los puntos anteriores.

0. Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia, vale decir, la prestación de los servicios de los trabajadores del contratista debe ejecutarse bajo vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste.

En estos autos se cumplen cabalmente los requisitos de la subcontratación al existir un:

1. Acuerdo civil entre la empresa subcontratista, contratista y las empresas principales.
2. Las obras se ejecutaban a cuenta y riesgo de mi ex empleador.
3. Quien demanda fue trabajador del demandado.

El artículo 183-B del Código del Trabajo, señala que **"La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.** Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. **El trabajador, al entablar la demanda**

en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural”.

Como se puede apreciar, se cumplen los requisitos para determinar la responsabilidad solidaria de las empresas mandantes a saber: VIDA CAMARA, BANCO FALABELLA, WOM, CENCOSUD, SANTANDER, UNIMARC, BANCO ESTADO, CLARO, lo cual, deberá ser declarado por US., de manera que pueda responder frente a las pretensiones demandadas.

5. DEL FRAUDE A LA LEY Y SUBTERFUGIO LABORAL.

Por su parte, el artículo 507 del mismo cuerpo legal, en lo atinente señala que:

*“La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido **como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.** Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una **multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.**”*

En este caso, la unidad económica constituye una elusión a la ley laboral, porque la empresa continúa operando por medio distintas razones sociales, sin haber pagado mis cotizaciones previsionales ni tampoco las indemnizaciones por término de contrato de trabajo. En la actualidad la unidad económica sigue generando ingresos, por lo cual, esta simulación de ser más de una persona o sociedad tiene como objeto simplemente, eludir el cumplimiento de los artículos 162 y 163, es decir, evitar pagar las indemnizaciones que por término de contrato corresponden a los trabajadores.

En consecuencia, según las normas legales estudiadas, y de conformidad a todo lo latamente expuesto, al estar en presencia de un evidente, patente, y grosero caso de fraude laboral, quien debe responder directamente en calidad de empleador de todas las prestaciones, indemnizaciones, sanciones y multas que por el presente libelo se reclaman son **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA, INVERSIONES JEBEN SPA, PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA.**

6. DE LA EXISTENCIA DE UNIDAD ECONÓMICA:

Los artículos que regulan la materia son el artículo 3° y 507 del Código del Trabajo:

Artículo 3 incisos 4° al 7°: “*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.*”

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.”

Es muy probable US. que las demandadas intenten señalar que la sola participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola la existencia de la unidad económica, lo cual es correcto, pero no debemos olvidar que la ley habla de la “mera circunstancia” entendiéndola la palabra “mera” de acuerdo a su sentido natural y obvio como “puro, simple y que no tiene mezcla de otra cosa” por lo que es necesario, conforme señala el artículo 3° que, además de la dirección laboral común exista alguno de los otros requisitos señalados, 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.

En este caso en particular el giro que ejerce la unidad económica es publicidad y captación de socios para la organizaciones no gubernamentales, entre otras afines.

En conclusión, se configura respecto de todas las demandadas **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA, INVERSIONES JEBEN SPA, PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA,** cumplen los requisitos exigidos por la ley para que sea declarada la existencia de la unidad económica, debiendo así declararlo US.

Artículo 507: “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o **trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.**”

Estas acciones podrán **interponerse en cualquier momento**, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

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

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y **al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.**

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si **ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.** Si así lo determina, **deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.** En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier **alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales** o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.

Es así US. que, la presente acción es completamente admisible, debido a que fue incoada mientras perdura la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3°.

En cuanto al criterio de nuestros Tribunales de Justicia, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol 904-2016, señaló que “acorde a los antecedentes previamente descritos, no cabe sino concluir que existe una dirección laboral común ejercida por Pablo Varela Varas quien además detenta el control de todas las sociedades demandadas, respecto de las cuales concurren además condiciones tales como la similitud y complementariedad de los productos o servicios que elaboran o prestan, razón por la cual esta Corte estima que se dan en la especie las condiciones que el artículo 3 del Código del Trabajo establece para considerar que existe una unidad económica”.

En definitiva, estamos frente a un grupo de empresas, cuando la relación de dependencia directa o indirecta de una o varias sociedades (dependientes) con respecto de otra (dominante) y el ejercicio de una dirección económica única de manera tal que “a pesar de la personalidad jurídica propia de cada una de las sociedades, todas ellas actúan en el mercado con la lógica de una sola empresa.” (Boldó Roda; p. 329). De esta lógica es finalmente el elemento que caracteriza típicamente a los grupos y permite distinguirlo de otras uniones de sociedades, de modo que “el ejercicio de la dirección económica unificada revela el propósito de constituir una nueva unidad empresarial por debajo de la diversidad de las formas jurídicas. Estimado demasiado rígido el criterio de la dirección unitaria- se postula por buena parte de la doctrina el criterio del interés común del grupo, en el que sin que ocurra la constatación de la dependencia presidida por la dirección unitaria superior, basta la integración colaborativa de las sociedades, como los llamados conglomerados “grupos estos últimos basados en el control o denominación financiera pero con la adopción de métodos de gestión descentralizada, o más concretamente, son sistemas de dirección por objetivos. De otro modo, es el llamado interés del grupo el que permite individualizar la noción de grupo y justificar su regulación.”

En reciente sentencia de fecha 13 de marzo de 2019, en causa RIT O-1588-2019 ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se declaró que:

“VIGESIMO SEGUNDO: *Que, en cuanto a la declaración de unidad económica, lo primero que debe decirse es que la trabajadora aparece contratada por la demandada al Actilux SPA, de la confesional de don Pablo Ponce representante de Actilux y Metalúrgica, se tiene que éste reconoce que los primeros cinco meses la empresa metalúrgica y luminarias pagó la remuneración de la actora, porque la empresa contratante era nueva y no tenía cuenta corriente, sin aclarar el vínculo existente entre ambas empresas.*

También señaló doña Marsella Ponce en su confesional como dueña de inversiones y Ingermarket, indica que la empresa no está en funcionamiento desde 2016, que sus únicos ingresos son por el arriendo que hay cinco trabajadores que no ha podido de pedir porque no tiene recursos para finiquitarlo y que le prestan servicios activos, pero que registran asistencia por separado, reconoce que doña Rosa Guzmán es su cuñada y que giró cheques en la causa de doña Denisse Jara por qué activo no tiene documentos, afirma que solo artículo tiene domicilio y las otras dos no registra movimientos. Reconoce que metalúrgica le pagó a la actora porque en los primeros tiempos no tenía cheques que artilugios no tiene patrimonio y que el dueño de las maquinarias es inversiones y Ingermarket.

VIGESIMO TERCERO: Que, del informe de fiscalización de la inspección del trabajo, se tiene que Actilux SPA e Ingermarket S.A. **poseen un domicilio común**, que el inmueble y las maquinarias en dicho domicilio son entregadas en arriendo a la primera por la segunda de las nombradas, que **Pablo Ponce es el administrador de ambas, accionista mayoritario de la primera y posee la mitad de las acciones de la segunda**. Metalúrgica y luminarias se creó en el año 2012 siendo **dueño del 60% Pablo Ponce, quien además tiene la administración**.

En el propio informe se advierte que Pablo Ponce presentó término de giro en 2003 luego las últimas facturas y Timbradas a IngerMarket son del año 2014 a metalúrgica 2015 y Actilux 2018. Además el sistema utilizado por las empresas Actilux e Ingermarket es de softand ingeniería, dando cuenta la inspección que la segunda también utiliza el sistema sin un costo para esta empresa.

VIGESIMO CUARTO: que con todo lo relacionado, se tiene que efectivamente y de conformidad a lo señalado en el artículo 3 del Código del Trabajo, **se tiene un vínculo entre las empresas que no parece justificado, comportándose en diversas oportunidades como una sola empresa o como otro empleador**. Si se considera que la empresa contratante de la actora es precisamente la que no posee bienes, y que sus empresas relacionadas poseen las maquinarias y el inmueble; asimismo que sus representantes concurren al pago como personas naturales en las causas judiciales que se han tenido a la vista, y considerando además, que las demandadas ninguna explicación aportaron en relación a estos puntos, limitándose a alegar la falta de legitimación pasiva, que las más antiguas aparecen con personal contratado para servicios que no se prestan, o sin ingresos y sin timbraje de facturas a la fecha. De lo que sólo resta concluir que lo señalado por la actora en su demanda en cuanto a que efectivamente constituyen un sólo empleador, toda vez que **además no se comprende el nexo existente**, debiendo en consecuencia concurrir todas las demandadas en forma solidaria al pago de lo que se dirá, y rechazándose en consecuencia la excepción opuestas por las demandadas Pablo Ponce Aguilera, Inger-Market S.A., Metalúrgica Y Luminarias Ltda Y Rosa Guzmán Troncoso.”

Es decir, **la participación en la propiedad y la no justificación del nexo existente entre las demandadas da pie para, por lo menos, cuestionar si efectivamente esta apariencia de distintas identidades legales es efectiva**, y de no serlo, entender que su objeto es perjudicar el cumplimiento de la norma laboral.

En fallo del 30 de enero de 2019, Rol Ingreso Corte 1613-2018, la Corte de Apelaciones de Santiago señaló que **empresas que mantienen relaciones propietarias y una dirección laboral, control y administración comunes, dirigidos al logro de fines económicos, sociales y culturales tienen unidad económica.**

La sentencia indicó que “junto a los antecedentes probatorios que se han analizado en los motivos sexto, séptimo y octavo de la sentencia de nulidad (reproducidos), cabe tener presente, además, el reconocimiento efectuado en causa del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en que, en avenimiento al que llegaron tres de las cinco demandadas, se estableció que las empresas: “Logística L S.A.”, “Renta Equipos T S.A.” y “Reparación y Servicios Varios S.A.”, conforman una unidad económica, lo que a su vez, fue declarado en el fallo actualmente recurrido y en cuya parte no fue cuestionado por las partes.

Además, unido a los anteriores antecedentes probatorios, procede tener en cuenta lo reconocido por las propias demandadas “Transportes L S.A.” y “Transportes L Express”, al contestar respectivamente la demanda, en cuanto a que **“solo existe una vinculación real y efectiva porque los socios que la conforman (con las demás empresas demandadas) son los mismos (contestación por Transporte L S.A) o que “más allá de la vinculación o relación en cuanto a la propiedad accionaria en todo o parte, directa o indirectamente con las otras demandadas” (contestación por Transporte L Express)”**.

Argumentó de esta forma el fallo que “apreciadas las referidas pruebas rendidas en autos, conforme a las reglas de la sana crítica y especialmente, valorando el testimonio del trabajador de L (Sr. Mora Navea) de acuerdo a criterios de coincidencia, concordancia y conexión junto a los informes de fiscalización de los inspectores del Trabajo de Chacabuco y de Iquique, ya referidos y que se encuentran revestidos de la eficacia probatoria que le confiere el artículo 23 inciso segundo del DFL N°2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, como una presunción legal de veracidad de los hechos constatados por esos fiscalizadores, unido a los hechos que se declararon como probados y verdaderos en la causa del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que deben tener el alcance de una presunción, porque emanan de un proceso legalmente tramitado, seguido en contra de las mismas demandadas y con el mismo objeto que el de autos, todo ello importa, junto a la documental ya anotada oportunamente y los reconocimientos indicados de las propias demandadas “Transportes L S.A.” y “Transportes L Express S.A” al contestar la demanda, constituyen prueba suficiente en cuanto a determinar la existencia de una unidad económica o empresas única o un solo empleador entre todas las empresas demandadas de autos: “Logística L S.A.”, “Transportes L Express S.A.”, “Transportes L S.A.”, “Renta Equipos T S.A.” y “Reparación y Servicios Varios S.A.”, toda vez, que **se trata de empresas que mantienen relaciones propietarias y una dirección laboral, control y administración comunes, dirigidos al logro de fines económicos, sociales y culturales”**.

Concluye, asimismo, que **“la dirección laboral común de las referidas empresas es ejercida por don González Medina quien, además, aparece detentando el control de todas las sociedades demandadas, respecto de las cuales concurren, también, condiciones de similitud y complementariedad de los productos o servicios que elaboran o prestan e**

***incluso de sus trabajadores**, todo lo cual revela la existencia de las condiciones que el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo determina para considerar que existe una unidad económica, o una sola empresa o un solo empleador, como se ha dejado establecido (artículo 3 inciso 4° Código del Trabajo: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”)).*

Así, **por aplicación del principio de la supremacía de la realidad se reconoce que el grupo de empresas constituye una sola entidad empresa para los efectos jurídicos laborales.**

De esta manera la jurisprudencia levanta el velo de la personalidad jurídica de empresa para definir como responsables a todas y cada una de las sociedades integrantes del grupo.

En el presente caso claramente estamos bajo un grupo económico o unidad económica, toda vez que las demandadas conforman un “holding” de empresas con un interés común. Por consiguiente, cada una de las sociedades que integran el grupo de empresas o unidad económica son solidariamente responsables de las responsabilidades empresariales, tal como lo han firmado las diversas sentencias, entre ellas las dictadas por la Corte Suprema Rol 6603-1998 y 1933-2001.

Con lo que vengo relatando, es que en este caso se da la situación prevista en el artículo 3° del Código de Trabajo, en cuanto a que todas las empresas referidas presentan la existencia entre ellas de un controlador común correspondiente a **las 3 personas naturales demandadas**, razón que me lleva a solicitar que a todas las demandadas se les califique así, para los efectos del pago en forma solidaria de mis obligaciones laborales y previsionales, de acuerdo a lo expuesto y conforme lo dispone el artículo 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 507 del mismo cuerpo legal. En consecuencia, US., deberá declarar la existencia de unidad económica de **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA, INVERSIONES JEBEN SPA, PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA**, por tratarse de un único y real empleador.

7. DE LA NULIDAD DEL DESPIDO. RESPONSABILIDAD DEL MANDANTE:

El art. 162 inciso 5° del Código del Trabajo señala expresamente: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”

En cuanto a la **responsabilidad de la empresa mandante** en la sanción de nulidad del despido, el régimen de subcontratación ayuda a aumentar **las garantías de pago** en el caso en que el acreedor principal no responda de sus obligaciones, ya que en la práctica las **empresas mandantes tienen más recursos económicos que las empresas contratistas y subcontratistas**, esto asegura una tutela judicial efectiva respecto a los intereses patrimoniales derivadas del término del contrato de trabajo y del pago de cotizaciones de seguridad social.

Respecto a la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo radica en la **protección efectiva** de un punto particularmente sensible para el trabajador que son las **cotizaciones** de seguridad social. Aquellas cotizaciones se refieren a la protección de situaciones en donde el trabajador se ve particularmente desprotegido, que corresponden al seguro de salud en caso de enfermedad, el seguro de cesantía en el caso de desempleo, y el fondo de pensiones de AFP para la protección de la vejez. El pago de las cotizaciones tiene como objeto asegurar la sobrevivencia de un trabajador en aquellas situaciones delicadas.

En este sentido, el pago de cotizaciones de seguridad social se asegura con la sanción contenida en la Ley Bustos, en cuanto a que esta tiene **la entidad suficiente para persuadir a los empleadores y empresas mandantes de cumplir con la obligación de pagar las cotizaciones de seguridad social.**

Lo anterior es tan real, que la ley le da la facultad a la empresa mandante o contratista de **pagar por subrogación** las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas en virtud del artículo **183-C inciso 5° del Código del Trabajo.**

Entonces si la empresa mandante tiene un contrato civil o comercial con el empleador durante la relación laboral con el trabajador, este tiene **la facultad de ejercer el derecho de información, de retención y también el pago por subrogación** para poder tutelar el ejercicio efectivo de las normas tendientes a proteger al trabajador. El artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo amplían la responsabilidad y las obligaciones laborales hacia la empresa mandante, incluido el pago de cotizaciones.

Por tanto, la sanción laboral del artículo 162 también constriñe a la **empresa mandante a asegurarse del cumplimiento del pago de cotizaciones** apremiando al empleador principal a hacerlo a través del derecho de información y retención y en caso en que esto no tenga efectos, a pagar por subrogación dichos montos.

El 162 del Código del Trabajo no excluye a las empresas mandantes ni contratistas y tampoco fue una materia que se haya tratado en la discusión parlamentaria destinada a entender el alcance de dicha sanción.

Esta materia ha sido objeto de reiteradas unificaciones de jurisprudencia de nuestra Excma. Corte Suprema, en las causas Rol N°41.062-2016, N°65.312-2016 y en particular la N°22.408-2019.

POR TANTO, en virtud de lo expuesto, lo dispuesto en los artículos 159, 168, 183-A, 183-B, 507 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes;

RUEGO A US., tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario laboral por declaración unidad económica, subterfugio laboral, subcontratación laboral, despido injustificado, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones legales y prestaciones laborales, en su calidad de unidad económica, en contra de a) **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, RUT 77.528.365-3**, representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad **14.130.350-3**, b) **SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA**, RUT 76.226.749-7, representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad 14.130.350-3; c) **SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA**, RUT 77.690.843-6; representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, cédula de identidad 12.282.728-3; d) **INVERSIONES JEBEN SPA, RUT 76.134.395-5**; representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad **14.130.350-3** e) **PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, RUT 76.412.394-8**; representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, cédula de identidad 12.282.728-3 f) **COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, RUT 76.138.239-K** representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, cédula de identidad 12.282.728-3; g) **INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, RUT 77.073.914-4**; representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, cédula de identidad 12.282.728-3 h) **SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, RUT 77.261.705-4**; representada legalmente por **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad **14.130.350-3** i) **SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, RUT 76.291.977-k**, representada legalmente por **CECILIA DEL ROSARIO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, cédula de identidad 12.282.728-3; j) **CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ**, cédula de identidad 12.282.728-3; k) **MOISES ELISEO SALAZAR CONA**, cédula de identidad 12.690.011-2; k) **MARIA ELENA SUAREZ VIDAL**, cédula de identidad 14.130.350-3; **TODOS CON DOMICILIO PARA ESTOS EFECTOS EN CARLOS VALDOVINOS 856, SAN MIGUEL, REGIÓN METROPOLITANA**, en adelante el “ex empleador”, “el demandado” o “SYNERGO”; y además interpongo demanda por su responsabilidad solidaria o subsidiaria, conforme a los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de: a) **COMPAÑÍA DE SEGUROS VIDA CAMARA S.A.**, rol único tributario 99.003.000-6 sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don **ANDREA FLOODY UGARTE**, cédula de

identidad N°14.553.917-K, ambos domiciliados en AV APOQUINDO 6750, PISO 10, LAS CONDES, en adelante “VIDA CAMARA”; b) BANCO FALABELLA, rol único tributario N°96.509.660-4, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por RODRIGO IGNACIO PINO GONZÁLEZ, cédula de identidad N°14.123.291-6, ambos domiciliados en MONEDA 970, PISO 17, SANTIAGO; en adelante “BANCO FALABELLA”; C) WOM S.A., rol único tributario N°78.921.690-8, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por MARCELO FRANCISCO FICA ARÁNGUIZ, cédula de identidad N°13.953.586-3, ambos domiciliados en GENERAL MACKENNA 1369, SANTIAGO, en adelante “WOM”; D) CENCOSUD S.A., rol único tributario N°93.834.000-5, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por ANDREAS GEBHARDT STROBEL, cédula de identidad N°7.033.726-6, ambos domiciliados en AV KENNEDY 9001, LAS CONDES; E) BANCO SANTANDER CHILE, rol único tributario N°97.036.000-K, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por JORGE ARTURO PEÑA COLLAO, cédula de identidad N°8.190.497-9, ambos domiciliados en BANDERA 140, SANTIAGO; F) RENDIC HERMANOS S.A. (UNIMARC), rol único tributario N°81.537.600-5, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por TATIANA ANDREA RIESLE RUDOLPHY, cédula de identidad N°13.633.842-0, ambos domiciliados en CERRO EL PLOMO 5680, PISO 7, LAS CONDES; G) BANCO ESTADO, rol único tributario N°99.578.880-2, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por DENIS ALFREDO DAROCH GUTIÉRREZ, cédula de identidad N°9.537.295-3, ambos domiciliados en NUEVA YORK 9, PISO 12, SANTIAGO; H) CLARO CHILE S.A., rol único tributario N°96.799.250-K, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por JORGE PIZARRO ACEVEDO, cédula de identidad N°8.541.351-1, ambos domiciliados en AV EL SALTO 5450, HUECHURABA, someterla a tramitación y acogerla en todas con cada una de las peticiones concretas formuladas en el presente escrito de demanda, y declarar en definitiva que:

- A) Declarar la existencia de unidad económica o único empleador respecto de **INVERSIONES CYBERCONNECTED LATAM SPA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO LTDA, SOCIEDAD COMERCIAL SYNERGO SPA, INVERSIONES JEBEN SPA, PROMOCIONES Y EVENTOS ISHA SPA, COMERCIAL SERVIEXPRESS LIMITADA, INMOBILIARIA S&G HEBRON SPA, SOCIEDAD COMERCIAL BUSINESS CENTER SPA, SOCIEDAD COMERCIAL KAIZEN LIMITADA, CECILIA DEL ROSARIO GONZALEZ HERNANDEZ, MARIA ELENA SUAREZ VIDAL, MOISES ELISEO SALAZAR CONA**, debiendo responder todos de forma solidaria de las indemnizaciones y prestaciones demandadas.
- B) Declarar que entre las demandadas en calidad de unidad económica o único empleador, y que conforman grupo SYNERGO, y las demandadas solidarias en calidad de mandantes, existe régimen de subcontratación, de conformidad al artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, debiendo responder solidaria o subsidiariamente de

todas las prestaciones e indemnizaciones que se reclaman por los montos y períodos que SS., determine conforme a derecho.

- C) Declarar que existiendo cotizaciones previsionales pendientes de pago, se debe aplicar la sanción de nulidad del despido o ley bustos y condenar por tanto a las demandadas al pago de todas las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación, a razón de \$623.375., o lo que SS., determine conforme a derecho.
- D) Declarar que el despido del cual fui objeto, con fecha 27 de marzo de 2024, ha sido improcedente, condenando a las demandadas, al pago de cada una de las prestaciones reclamadas en el presente libelo, y que son:

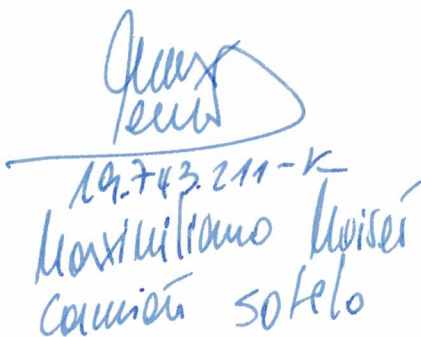
- a) indemnización sustitutiva aviso previo: \$623.375.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
- b) indemnización por años de servicios (11): \$6.857.125.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
- c) feriado legal y proporcional: 21 días de feriado legal más 11.5 días de feriado proporcional, para un total de 32.5 días, equivalentes a \$675.322.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
- d) Recargo legal del 30% según lo dispuesto en el artículo 168 del CDT, por la suma de \$2.057.137.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
- e) Pago y declaración en su caso de las cotizaciones previsionales adeudadas en AFP PROVIDA, FONASA y AFC, entre otros, en los siguientes meses: enero a marzo de 2024, septiembre a diciembre 2023, enero y febrero 2023, noviembre y diciembre 2022, mayo y junio 2021, enero febrero y marzo 2021, agosto a noviembre 2020
- f) Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Rogamos a US. que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, se sirva autorizar que las notificaciones en el presente proceso se efectúen a través de la cuenta de correo electrónico: notificacionesderecholaboral@gmail.com.

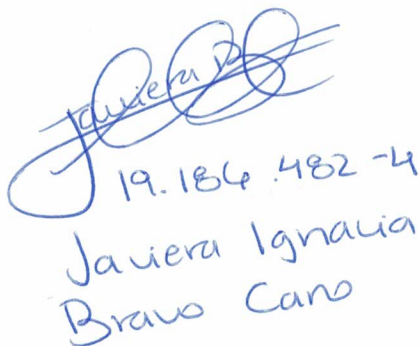
SEGUNDO OTROSÍ: Ruego a US. tener presente que designo como abogados patrocinantes y confiero poder a los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, don Pablo Javier Huanel Gallardo, cédula de identidad N°17.292.010-1, doña Javiera Ignacia Bravo Caro, cédula de identidad 19.186.482-4, don Álvaro Guerra Gutiérrez, cédula de identidad N°17.677.189-5, don Maximiliano Moisés Carrión Sotelo, cédula de identidad N°19.743.211-K y doña Emelly Roxana Narváez Valdés, cédula de identidad 15.755.511-1, quienes podrán actuar conjunta o separadamente, con todas las facultades del artículo 7 en ambos incisos del Código de Procedimiento Civil, las que doy por reproducidas en este acto, confiriéndoles especialmente, sin que la enumeración que se indica sea taxativa, las facultades de transigir judicial o extrajudicialmente, comprometer, aprobar convenios, cobrar y percibir, firmando materialmente la presente demanda.



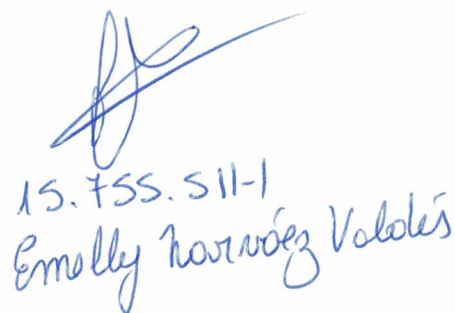
Luisa del pilar Nabalón Valdés
11.109.355-5



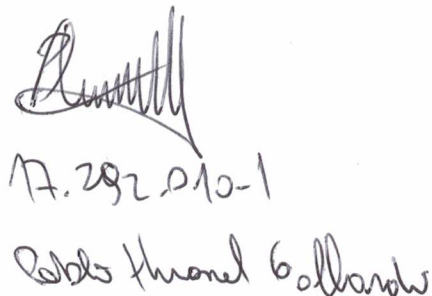
19.743.211-K
Maximiliano Moisés
Carrión Sotelo



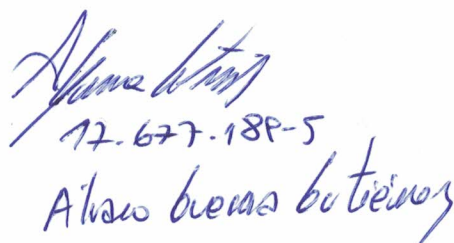
19.186.482-4
Javiera Ignacia
Bravo Caro



15.755.511-1
Emelly Roxana Narváez Valdés



17.292.010-1
Pablo Javier Huanel Gallardo



17.677.189-5
Álvaro Guerra Gutiérrez