

MATERIA: Despido Indirecto, Cobro de prestaciones laborales, Nulidad del despido, Daño moral, Unidad Económica.

PROCEDIMIENTO: Procedimiento General

DEMANDANTE: Patricia Soledad Stipanov Ampuero
RUT: [REDACTED]

ABOGADA: María Paz Pinochet Jara.
RUT: [REDACTED]

ABOGADA: María Alejandra Maira Gajardo.
RUT: [REDACTED]

ABOGADA: Paloma Quezada Gaete.
RUT: [REDACTED]

RUT: [REDACTED]

FORMA DE NOTIFICACIÓN: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

DOMICILIO: [REDACTED]

DEMANDADO 1: **FACTOP S.A.**
RUT: 99.543.200-5
REPRESENTANTE LEGAL: Ariel Sauer Adlerstein
RUT: [REDACTED]
DOMICILIO: [REDACTED]

DEMANDADO 2: **ARIEL SAUER ALDERSTEIN**
RUT: [REDACTED]
DOMICILIO: [REDACTED]

DEMANDADO 3: **DANIEL SAUER ALDERSTEIN**
RUT: [REDACTED]
DOMICILIO: [REDACTED]

DEMANDADO 4: **SFT CAPITAL CORREDORES DE BOLSA SPA**
RUT: 76.245.069-0
REPRESENTANTE LEGAL: Ariel Sauer Adlerstein
RUT: [REDACTED]
DOMICILIO: [REDACTED]

EN LO PRINCIPAL: DEMANDA POR DESPIDO INDIRECTO, COBRO PRESTACIONES LABORALES, NULIDAD DEL DESPIDO, DAÑO MORAL; UNIDAD ECONOMICA **PRIMER OTROSÍ:** PROPONE FORMA DE NOTIFICACIONES; **SEGUNDO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

S. J. L. DEL TRABAJO

PATRICIA SOLEDAD STIPANOV AMPUERO, trabajadora, chilena, cédula nacional de identidad N° [REDACTED], con domicilio para estos efectos legales en [REDACTED], a S.S. digo:

Que, de acuerdo con el artículo 446 y siguientes del Código del Trabajo, y demás pertinentes, vengo en interponer demanda conforme a las normas del procedimiento ordinario por despido indirecto, cobro de prestaciones laborales, y nulidad del despido en contra de mi ex empleadora **FACTOP S.A., Rut. 99.543.200-5 Y SFT CAPITAL CORREDORES DE BOLSA SPA., Rut., 76.245.069-0**, del giro de su denominación, ambas representada legalmente por Ariel Sauer Adlerstein Rut 10.931.128-6 o por quien haga las veces de tal en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Alonso de Córdova 5320, piso 6, Las Condes, Santiago, en contra de **ARIEL SAUER ALDERSTEIN., Rut [REDACTED]**, con domicilio en Alonso de Córdova 5320, piso 6, Las Condes, Santiago, **DANIEL SAUER ALDERSTEIN., Rut., [REDACTED]** con domicilio en Alonso de Córdova 5320, piso 6, Las Condes, Santiago, para que todos sean condenados a las prestaciones señaladas en esta demanda, todo sobre la base de los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO.

- 1.- Competencia: Conforme lo dispone el artículo 423 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 420, letra a) del mismo texto legal, S.S. detenta competencia territorial y jurisdiccional en razón de la materia para conocer de la cuestión que se plantea a través de la presente demanda.
- 2.- Procedimiento: Lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, nos remite al Párrafo 3°, Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo, siendo el procedimiento aplicable el de Aplicación General, en el cual interpongo la demanda por cobro de prestaciones.
- 3.- Caducidad: Respecto de la caducidad de la acción, mi renuncia se produjo el día 01 de agosto 2023, interponiéndose reclamo en inspección del trabajo n° 1324/2023/22966 el día 04 de agosto 2023, llevándose a cabo audiencia el día 13 de septiembre del 2023, por lo que me encuentro dentro del plazo legal para interponer la presente acción.

ANTECEDENTES GENERALES DEL DEMANDANTE

1. **Inicio de la relación laboral:** 13 de Marzo de 2023.
2. **Cargo:** Ejecutiva de Captaciones
3. **Lugar de trabajo:** Alonso de Córdova 5320, piso 6, Las Condes, Santiago,
4. **Jornada de trabajo:** Según lo dispuesto en el inc. 2° del art. 22 del Código del Trabajo de lunes a viernes.
5. **Remuneración:** \$1.248.409
6. **Naturaleza jurídica de la relación:** Indefinida.

7. Fecha de término de la relación laboral: 01 de Agosto del 2023, invocando yo la causal contemplada en el art. 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir, “*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”.

I. Del término de la relación laboral.

Tal como lo adelanté, con fecha **01 de agosto de 2023** puse término a la relación laboral que me unía con la demandada, esto en virtud de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, el cual fue comunicado por medio del envío de la correspondiente carta de despido indirecto, por medio de correo certificado a los domicilios de mi ex empleadora, dando aviso también a la Inspección del Trabajo, dando así cumplimiento a las formalidades legales indicadas en el Código del Trabajo. Pues bien, la misiva de término es del siguiente tenor, la cual paso a transcribir:

“Santiago, 1 de Agosto 2023

Señores FACTOP S.A.

Rut: 99.543.200-5

Representante Legal: Ariel Sauer Adlerstein

Rut: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Presente:

Por medio de la presente y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 171 en relación con el artículo 162, ambas normas del Código del Trabajo, le comunico que con ésta fecha 1 de Agosto 2023, le pongo término al contrato de trabajo que nos unió, en virtud de la causal N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el Contrato”, en atención a que su empresa como mi empleador no ha cumplido con las obligaciones que impone el contrato, ya que a la fecha ha incurrido en los siguientes Incumplimientos y en el siguiente contexto, por los cuales se pone termino al contrato de trabajo que nos ha unido a la fecha.

Los hechos que generan ésta decisión fueron los siguientes:

He trabajado en el mundo financiero, los últimos 15 años, también en Bancos como en Security, BCI y BBVA.

Después trabajé como Subgerente de Confirming en Bantattersal del Grupo Tattersall hasta fines del 2018.

Llegué a trabajar a FACTOP Factoring en marzo 2019 para traer negocios de mi cartera de clientes del Grupo Tattersall, relación laboral que término en junio del 2020, en razón de la pandemia, ya que bajó el flujo de operaciones.

Posteriormente preste servicios para Nuevo Capital como “bróker” de manera externa, lo que realicé hasta febrero de este año 2023. En ésta época conocí al Gerente de Finanzas de los Gimnasios Energy, quienes estaban con los gimnasios cerrados y con una caja muy apretada, y comenzamos a operar en Nuevo Capital con operaciones de Factoring para anticipar el pago a sus proveedores, y así anticipar sus facturas.

En enero del 2023, en mi gestión analicé la posibilidad de evaluar un nuevo negocio y financiarlos para la implementación de un nuevo gimnasio, anticipando el pago a la empresa Constructora para pagar los estados de pago, sin embargo, aquello no prosperó en Nuevo Capital.

Con fecha 27 de febrero 2023, don Daniel Sauer, Gerente Comercial y socio de FACTOP, me escribe para tener una reunión con el Gerente de la Corredora de Bolsa y ofrecirme volver a la Corredora STF Capital, lo cual se concreta el día 13 de marzo 2023, siendo mi lugar de trabajo, las oficinas ubicadas en Alonso de Cordova 5320, piso 6, Las Condes, en la cual funcionaba la Corredora STF Capital y Factop S.A., y me ubicaron en las oficinas del Factoring FACTOP, quien fue la empresa que fue la que me contrató, a pesar que nunca formalizó escriturándome el contrato de trabajo, pero era quien pagaba mis remuneraciones y cotizaciones previsionales y de salud.

En reiteradas ocasiones solicité mi contrato al contador don Francisco Castillo, pero nunca se me hizo firmar tal documento, por lo que como **primer incumplimiento grave** que incurrió mi empleador, es el hecho que me mantuvo en la informalidad laboral, ya que **no se me escrituró mi contrato de trabajo**, por ende en razón de los regulado en el artículo 9 del C.del Trabajo, las cláusulas del mismo se deben considerar las siguientes: la jornada contratada fue de lunes a viernes, como Captación de inversiones y operaciones de factoring, con aplicación del artículo 22 inciso 2 del C.del Trabajo (sin registrar horario), se me asignó un puesto de trabajo (escritorio) y correo corporativo [sstipanov@sumcapital.cl](mailto:ssstipanov@sumcapital.cl), cuya firma asignada fue la siguiente:



Soledad Stipanov
INVERSIONES
+569 71396868
[sstipanov@sumcapital.cl](mailto:ssstipanov@sumcapital.cl)

Alonso de Córdova 5320, Las Condes, Santiago de CHI



Por mi trabajo, se acordó que yo recibiría una remuneración de \$1.025.072 líquido, más comisiones que corresponden al 50% de la comisión cobrada en cada operación de factoring y en temas de inversión, debía recibir una comisión del 0,30% del monto de inversión el mes de colocación y 0,15% mensual durante el periodo de la inversión.

Mi primera entrevista con uno de los dueños, fue con Daniel Sauer y me explicó que el sentido era aportar con nuevos negocios y nuevos inversionistas para crecer y como yo ya venía con una cartera caminando y operando le comente la operación con mi contacto de Energy (fallida en Nuevo Capital) y de su necesidad de financiar un nuevo gimnasio, por lo que me solicitan que avance y pude confirmar con el Gerente de Finanzas del Gimnasio que aun necesitaban esa operación, luego de reuniones y revisiones de los números, don Daniel Sauer aprobó el financiamiento por lo que comencé a coordinar la firma de contratos para hacer operaciones de Confirming (deudor Energy). Paralelamente se realizaron las reuniones con la constructora, principal proveedor de este proyecto, y con la información aportada, se armó una presentación ya que con ella se debía salir a buscar nuevos inversionistas para este proyecto.

El día 27 de marzo, don Daniel Sauer se presenta en el sector donde yo trabajaba en las oficinas, pidiendo facturas del negocio Energy ya que las necesitaba urgente para retener inversionistas, pero yo le informe que estábamos recién en las firmas de contrato y la habilitación aún no partía (se planificaba para mediados de abril, 2 semanas más y ahí se iniciaba el financiamiento de la operación), no obstante él insistió en que llamara al cliente porque necesitaba operar con las facturas y así lo hice. El cliente Energy señaló que no las tenía, pero que se podía anticipar la compra de los aires acondicionados y lockers, porque es un presupuesto que ya está aprobado de otro proveedor Arquitectura GALIBO (que les hace las mantenciones de aires acondicionados en todos los locales hace años) y quienes habían conseguido un mejor precio, con el cual se pudo coordinar la operación y emisión de las facturas según números del presupuesto aprobado, el que era por un monto total de MM\$142.800 dividido en 3 facturas más pequeñas. El compromiso de pago de esta operación era abonar al cliente Arquitectura GALIBO, el día Lunes 03 de abril del 2023. Yo por un viaje a Mendoza, volví a trabajar el 4 de abril 2023, oportunidad en que se me informa que mi empleador no tenía fondos y comenzaron días extremadamente estresantes para mi, ya que en reiteradas ocasiones, don Daniel Sauer; hizo que dilatara y postergara con diversas excusas, para ocultar que no habían fondos.

En esos días de abril 2023, en las oficinas tomamos conocimiento por la prensa y noticias, de la intervención de la CMF y suspensión de la Corredora STF Capital, lo que generaba que era muy difícil ubicarlos en la oficina y hablar con ellos.

Esas semanas fueron muy difíciles para mi, debiendo yo estar dando explicaciones ante el no pago, generándome un daño en mi salud importante, ya que Yo a esas alturas, no dormía, no sabía que más hacer, un día sólo de stress y angustia, llegue a vomitar, me sentía angustiada y con rabia, ya que había perdido la credibilidad ante mis clientes de años, quienes opinaban que era una ejecutiva muy “profesional” y por eso me siguieron.

Debo señalar que mis remuneraciones del mes de Mayo no me fueron canceladas, y solo logre que me las depositaran con fecha 31 de julio 2023.

El día sábado 24 de junio a las 20:44 minutos, me escribe un whatsapp, don Daniel Sauer, para decirme que el cliente DEMANDÓ y que su abogada lo está viendo para juntarse y arreglar el tema, pero ya no podemos cerrar algo “pagar” hasta que retiren la demanda y todo. Te quería colocar al tanto

Mi respuesta fue: Harto aguantaron en todo caso

Debo expresar que en este mensaje, el sr Sauer NO ME INFORMÓ que la demanda se trataba de una Querella por Apropriación Indebida y que era también planteada en mi contra.

Seguí trabajando enfocada en el día 28 de junio, fecha que era el vencimiento de las facturas y su pago según el compromiso de don Daniel Sauer y don Ariel Sauer; lo que finalmente no sucedió y fue así que el jueves 29 de junio del 2023, 5 días después del aviso de la demanda, recibo un Aviso a mi Gmail, de un estudio jurídico para ofrecerme defensa ante una Querella en mi contra, por el delito de Apropriación Indebida, situación que provocó en mi un shock de grandes dimensiones, para que posteriormente se me hostigara y persiguiera con la única finalidad que aceptara la defensa que la empresa tomó con el abogado penal de apellido Hermosilla, lo cual rechacé ya que no quiero verme involucrada con una empresa sin escrúpulos.

En razón de lo expuesto un **segundo incumplimiento grave** consistió que mi empleador debió cumplir con lo regulado en el artículo 184 del C.del Trabajo, el que regula que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, cosa que no hicieron conmigo, ya que al verme expuesta e involucrada en una acción penal y afectar lo máspreciado por mí, que era mi honra como profesional del área, donde la confianza es lo principal, pero por lo vivido yo llegue a enfermarme por toda ésta situación, a pesar que yo no tengo responsabilidad, pero el daño psíquico que se me provocó generó tener que estar concurriendo a psiquiatra y medicarme.

También debo expresar que mis remuneraciones de junio y julio, hasta la fecha sigue impagas, y se me adeudan mis comisiones de 3 operaciones cursadas (una por Arquitectura Galibo y dos por Seek and Match) y cuya deuda asciende a la suma de \$1.800.000) y ocurre lo mismo con mis cotizaciones previsionales en Provida y AFC por los meses de mayo, junio y julio 2023 y por la deuda que me había dejado en mi Isapre, logre que se hiciera una transferencia de \$197.000 para que yo pagara mi Isapre los meses de Abril y Mayo 2023, no obstante ahora se me adeudaría la de julio.

En este sentido, puedo expresar que como **tercer incumplimiento grave** es que no se me pagó mis remuneraciones dentro de plazo, infringiendo el artículo 41 del mismo cuerpo legal, donde se establece que por remuneración se entiende por aquellas contraprestaciones en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo y el artículo 55 del mismo cuerpo legal, establece que las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes, lo que también se relaciona con otra obligación del empleador –no cumplida- que es pagar dentro de plazo los montos descontados en mis liquidaciones de sueldo en las respectivas instituciones previsionales y de salud, tal como lo regula el actual DL 3.500. en atención a las cotizaciones en AFP Provida, Isapre Banmédica y AFC, de los meses ya indicados, que no han sido canceladas ni declaradas.

Y por último, durante el mes de julio 2023, los correos electrónicos dejaron de estar operativos, y me contacté con Alejandro Venegas (TI) y me informa que el problema que el dominio sumcapital.cl no había sido renovado, donde además con todas las irregularidades que los dueños de Factop habían incurrido, y que en el mundo financiero las noticias corren y además estaba suspendida la corredora, a las oficinas no entraba nadie, y me quede de brazos cruzados, sin poder trabajar, ya que la empresa era “cero” creíble y menos confiable, por lo que como **cuarto incumplimiento grave** es que no se me otorgó el trabajo convenido, no pudiendo trabajar y generar nuevas remuneraciones variables.

Por todo lo expuesto es que pongo termino a la relación laboral por los incumplimientos detallados.

Atentamente,

Soledad Stipanov Ampuero

Rut: [REDACTED]

RELACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Como se puede comprender de la misiva de despido indirecto, he tenido una larga trayectoria laboral de 15 años en el área financiera, en reconocidos Bancos, y entidades financieras de la categoría de Tattersall, lo cual me ha hecho ganar la confianza de importantes clientes debido a mi experiencia en el Área Financiera y por la seriedad y agilidad de mi trabajo.

Respecto de mi relación con la demandada Factop S.A., que es una empresa de Factoring, en la cual ya había trabajado un año y medio en el periodo 2019-2020, y en la cual me encargue de traer una cartera de clientes de mi antiguo empleador – Tattersall- pero que, por motivos entendibles por el contexto de pandemia, y estallido social, con las respectivas las repercusiones financieras que acarreo para la economía chilena, termine siendo desvinculada junto con otras ejecutivas en junio 2020.

Tal es mi reputación en el área financiera, que gratamente fui llamada desde otra entidad financiera del área –Nueva Capital- en agosto del año 2020, para trabajar como “bróker” (corredor de bolsa) manteniéndome en dicha empresa a honorarios hasta febrero 2023, donde en la misma fecha soy llamada desde Factop S.A. a trabajar con ellos, y como consecuencia, el acarreo para dicha financiera de mi cartera de clientes.

Respecto de esto último que también detallé en mi carta de despido indirecto, es que traje desde mi cartera de clientes de renombre como el Gerente de Finanzas de Energy a Factop S.A., es precisamente en dicho instante cuando comienzan los problemas con mi ex empleador Factop S.A. , ya que Daniel Sauer, quien es uno de los socios de la demandada, es quien me pide trabajar con ellos, en primera instancia en la Corredora SFT Capital (corredora de bolsa), pero fui ubicada en las oficinas de Factop S.A (factoring), quien me contrato en términos legales, pagando mis remuneraciones, liquidaciones y cotizaciones, pero ambas operaban en el mismo piso 6 de la oficina ubicada en Alonso de Córdova 5320, a pesar de que igualmente realizada operaciones de corretaje.

Lamentablemente el problema comienza a los pocos días de haber ingresado a trabajar, ya que lamentablemente, la Corredora fue suspendida por la Comisión de Mercado Financiero, generando un fuga de clientes para mi ex empleadora, sin embargo aún así mi ex empleadora omitió esta importante información a mi ingreso y señalaba que tenía fondos suficientes y decide financiar al cliente que yo traje en razón de mi cargo como ejecutiva de captación –Energy- quien necesitaba flujo de caja para la construcción de una nueva sucursal, y es en ese instante, bajo ese contexto, que Daniel Sauer me pide facturas de nuestro cliente, para “*retener clientes*”, pero el cliente (Energy) no las tenía ya que aún no había sido otorgado el financiamiento y estaba en proceso de habilitación, es decir, recién firmando los contratos. Aun así por la confianza que ese cliente tenía en mí en ese momento, le pide facturas a la empresa que le iba a instalar Aires Acondicionados al gimnasio y comprarlos bajo un presupuesto ya aprobado, la cual era la empresa Arquitectura Galibo. Por consecuencia, como factoring una vez obtenidas las facturas, venía el proceso de pago de esta que sería en tres parcialidades, siendo la primera a cobrar por el proveedor de Energy (Galibo) el día 03 de Abril del 2023, sin embargo, cuando regreso a mis funciones el día 04 de abril, tomo conocimiento por el cliente que no se pagó la primera factura, por falta de fondos, lo cual fue el inicio de todo el conflicto en el cual me encuentro envuelta hasta el día de hoy, incluso siendo acusada injustamente de

apropiación indebida por los clientes que atraje al factoring, por no lograr pagar la factura en tiempo y forma, además del nulo apoyo y poca claridad en las respuestas que me prestaba mi ex jefatura sobre esta situación, para poder brindarle una solución más que solo excusas a los clientes afectados, que había depositado su confianza en mí. A Todo esto se suma lo antes mencionado, que una de las empresas que opera con dirección común, y bajo el mismo grupo económico “Sum Capital”, la Corredora SFT Capital, fue suspendida por la CMF en sus operaciones, cuestión que nos enteramos por la prensa financiera y noticias recién en Abril 2023, siendo que su primera suspensión fue en marzo 2023, frente a lo cual, la actitud de mi jefatura y socios de dichas empresas fue simplemente desaparecer, dejándonos en una situación compleja de manejar, y que se tornó a medida que avanzaba el tiempo insostenible, al punto de llegar a afectarme en mi salud, ya que a uno de los clientes importantes que yo había atraído de mi antiguo trabajo, no lograba darle una respuesta clara, de una operación que me encargue de gestionar para él, pero que por mal manejo del directorio de Factop S.A y Corredora SFT Capital no lograron cumplir con lo prometido, afectando lógicamente mi credibilidad profesional, ya que como incluso el directorio de mi ex empleador desapareció literalmente de las oficinas, generó incluso más inseguridad incluso además respecto de mi futuro laboral, provocándome un gran estrés y angustia, e incluso llegando a tener crisis de ansiedad y angustia, con síntomas físicos como insomnio y problemas gastrointestinales.

Como si no fuera suficiente lo vivido hasta ese entonces, fue tal el caos de esta situación que ni siquiera se pagaron mis remuneraciones de mayo, junio y julio, e incluso sin tener claridad como operar de manera laboral, frente a la situación que la empresa y el grupo económico enfrentaba.

A fines de junio, es que mi ex jefatura, Daniel Sauer, me comenta que el cliente que yo traje, los había demandado por la vía penal, recibiendo dos querellas tanto por Energy como por Galibo, las cuales se encuentran acumuladas, incluso a otras querellas en contra de Factop y sus socios, en las cuales figuro como imputada, lo cual S.S. podrá corroborar en el 4° Juzgado de Garantía de Santiago bajo el Rit. 4866-2023, por el delito de Apropiación Indebida, las cuales se encuentran en proceso de investigación previo a la formalización, sin embargo, al figurar afectada directamente en estas querellas, es que la situación mental y emocional de mi persona se afectó aún más, y lógicamente la relación laboral se deterioró de manera irreparable, llegando finalmente a esta instancia en la cual me encuentro actualmente, ya que a la fecha este es el único recurso que me puede dar seguridad en algún ámbito, ya que mi ex empleador, poco le importo el verme involucrada en esto, como uno más de ellos, siendo que yo solo soy una mera trabajadora e intermediaria entre el cliente y la empresa de factoring, y no siendo porqué tener que hacerme cargo yo de una imputación que no me debería haber afectado objetivamente, pero que lamentablemente me afecta, ya que yo traje a la empresa a un cliente de mi confianza, el cual claramente dejo de creer y confiar en mi por culpa lisa y llanamente de la mala gestión de negocios de mi ex empleador.

SS solicito que tenga presente, que el hecho que yo estaba contemplada en la querrella, como parte de los responsables de los delitos que se imputan, solo tome conocimiento porque me comenzaron a llegar correos donde se me ofrecía defensa, cosa que además cuando comprendí la gravedad de la situación de índole penal en que me encontraba, me afectó aún más mi salud física y mental, debiendo yo incurrir en tiempos y en gastos para poder ser representada en mi defensa penal, considerando además que cuando todo aquello comenzó a salir en la prensa respecto de los problemas administrativos como judiciales de éstas 2 empresas, como en la página web se utilizó una fotografía

en la cual yo estaba, en los reportajes de la prensa, también mi fotografía se hizo pública y comencé a tener llamadas telefónicas de mis cercanos para preguntarme que había ocurrido y porque yo aparecía en esas publicaciones por las acciones de las 2 empresas: Factop S.A y la Corredora SFT Capital, lo que obviamente aumentó más mis crisis por todo lo que estaba experimentando por responsabilidad de mi empleador .

EL DERECHO

I. En cuanto a la procedencia del despido indirecto

El artículo 171 del Código del Trabajo establece la figura del autodespido o despido indirecto, el cual señala: *“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere la empleadora, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los número 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”*.

La institución denominada despido indirecto constituye un derecho que la ley establece en beneficio y protección del trabajador para poner término a un contrato de trabajo en razón de haber incurrido la empleadora en alguna de las causales de terminación de dicha relación laboral, siendo por tanto, la parte empleadora quien incurriendo en alguna de dichas causales, es la que en los hechos motiva y provoca su terminación, pues hace imposible para el trabajador la mantención de las circunstancias laborales del caso en concreto.

Son presupuestos de la declaración del derecho a indemnización por despido indirecto: a) Que la relación laboral se encuentre vigente; b) Expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, precisando la fecha de terminación de la relación laboral; c) Concurrencia de una conducta de parte de la empleadora, de aquellas establecidas por el legislador como causales de autodespido y, d) Envío de avisos por parte del trabajador.

A su vez, la norma del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo contiene dos requisitos copulativos, a saber: la existencia de un incumplimiento de alguna obligación contractual, en este caso, por parte de la empleadora y, que el incumplimiento sea grave, esto es, que sea de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral.

Respecto a la procedencia de ésta institución y al generador del término de la relación laboral la Corte de Apelaciones de Puerto Montt en fallo de fecha 11 de septiembre de 2006 en causa Rol 115/ 2006 ha resuelto:

“Primero: Que, consciente la ley que el empleador también se puede constituir en un infractor de sus principales obligaciones, ha dispuesto que en tales casos sea el trabajador quien decida poner término a la relación laboral, siguiendo todo el

procedimiento que se indica en el artículo 171 del Estatuto Laboral, que otorga al trabajador el derecho de poner término por sí mismo al contrato de trabajo en una instancia conocida como “despido indirecto”, por estimar que el empleador ha incurrido en alguna o algunas de las causales de los números 1,5o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Segundo: Que, en ese orden de cosas, el despido indirecto representa, efectivamente, una terminación del contrato de trabajo, pero ella no es atribuible a la sola voluntad del trabajador en términos de equipararla en una renuncia al empleo, sino que su causa obedece a la actitud del empleador de haber configurado una causal de caducidad del contrato imputable a su conducta, conclusión que se confirma por la norma del inciso quinto del artículo 171 que expresa “Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este”.

II. En cuanto al primer incumplimiento: No escriturar mi contrato de trabajo.

Tal como consta en la carta de despido indirecto mi empleador durante los más de 4 meses de trabajo bajo su subordinación y dependencia, no escrituró mi contrato de trabajo, cuestión que en reiteradas ocasiones me preocupé de que se realizara, sin embargo, jamás obtuve respuesta positiva de ello, por cuanto mi ex empleador incurrió en el incumplimiento señalado en el Art. 9 inciso 2° del Código del Trabajo, al no escriturar en tiempo y forma mi contrato, aplicando de por sí, la presunción del inciso primero del Artículo 8 del código del Trabajo, en relación al Artículo 7, del mismo cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo anterior, tal como lo señalo en mi carta de despido, y que será demostrado en la oportunidad procesal correspondiente, mi ex empleador, me asignó una jornada laboral de lunes a viernes, como Ejecutiva de Captación de Inversiones y Operaciones Factoring, aplicándome el Art. 22 inciso 2° del Código del Trabajo, asignándome un lugar físico de trabajo en las dependencias de su oficina, y un correo corporativo, acordando una remuneración de \$1.025.072 líquido, más comisiones que corresponden al 50% por cada operación de factoring cobrada al cliente, y por las comisiones de inversiones recibía un 0,30% por monto de inversión, y por mes de colocación, y un 0,15% mensualmente durante el periodo que la inversión estuviera vigente en el mercado.

III. En cuanto al segundo incumplimiento: Incumplimiento del Art 184 del C. del Trabajo.

Este incumplimiento deriva directamente y se correlaciona con el incumplimiento anterior, ya que tal como lo relate en la carta de despido indirecto, en los meses de abril y mayo del presente año, es que me empiezo a percatar de la mala situación financiera de mi entorno laboral, de la empresa en si misma para la que trabajaba, y del grupo económico en el cual se encontraba inmersa, así como también de la situación de sus dueños, ya que la empresa hermana de mi empleadora, la cual también demando, es una corredora de bolsa reconocida, la cual fue suspendida por la Comisión de Mercado Financiero, frente a lo cual, mi empleadora empezó a presentar falta de flujo de caja, por fuga de clientes, por lo cual, no fue posible pagarle a tiempo a un cliente de mi cartera, y finalmente no se le pago, frente a lo cual dicho cliente, demando por la vía penal por apropiación indebida, figurando yo lamentablemente como imputada en dicha querrela criminal, lo cual S.S. comprenderá que afectó

gravemente mi salud mental, provocándome un desequilibrio importante e nivel emocional, por verme involucrada en esta situación, afectando directamente mi honra como profesional, y además, tal como lo mencione en la misiva mencionada, mi ex empleador al momento de informarme que mi cliente había demandado, no me señaló que me estaban imputando a mí también un delito, el cual YO NO COMETI, por lo que me terminé enterando por terceros ajenos de esta situación, lo cual me provocó un shock emocional importante, y obviamente, siendo dicha situación decisiva al momento de desvincularme de mi empleadora, ya que oportunamente no me informó de esta situación, ni mucho menos, tomó el resguardo ni las medidas necesarias para no involucrarme directamente en una situación de desfalco financiero, que no dependía de mis gestiones laborales, ya que por el contrario, quien toma las decisiones financieras respecto de las inversiones, flujos y pagos a clientes pasa por los controladores y dueños demandados en este libelo, siendo yo una mera trabajadora e intermediara entre el factoring y el cliente final que lograba obtener su dinero a pago a través de la factorización, cuestión que por razones ajenas a mí no pudo concretarse, generando un directo perjuicio tal como se demostrara en su oportunidad, y que podrá evidenciar S.S. Por lo anterior S.S. es claro que la parte demandada ha incurrido en el segundo incumplimiento invocado.

IV. En cuanto al tercer incumplimiento: No pago de mis remuneraciones dentro de plazo.

Tal como lo señalé en la misiva de autodespido, mi empleador desde mayo del 2023, que derechamente empezó a no pagar mis remuneraciones, logrando conseguir luego de muchas insistencias que me pagaran la remuneración de mayo en el mes de julio del presente, adeudándome aún, los meses de junio y julio, tal es el caso, que además me adeuda las comisiones por mis gestiones laborales con otros clientes, por el monto de \$1.862.777. En consecuencia, S.S. entenderá que mi ex empleador, tampoco pago mis cotizaciones previsionales por los meses de mayo, junio y julio 2023.

Incurriendo así en este incumplimiento que esta normado en el Art. 55 del Código del Trabajo que señala “Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder un mes.”, así como también a lo preceptuado en los arts. 56 y 58 del mismo cuerpo legal.

V. En cuanto al cuarto incumplimiento: No otorgamiento del trabajo convenido.

Tal como indiqué en mi carta de despido indirecto, desde julio del 2023, que los correos electrónicos institucionales dejaron de estar operativos, razón por la cual, ya no pude estar en contacto con mis clientes, cortando todo tipo de comunicación con los mismo, en consecuencia S.S. quede de brazos cruzados, ya que al no tener contacto con estos, no tenía como cumplir mis funciones. Por lo mismo, me contacté con don Alejandro Venegas, donde me comentó que el dominio “sumcapital.cl” no fue renovado, por lo que no recuperaríamos los correos electrónicos, sin darme solución alguna para seguir cumpliendo con mis funciones, por lo cual es del todo evidente que desde julio del 2023, mi representada no me otorgó el trabajo convenido.

En conclusión, S.S. comprenderá que, frente a los hechos relatados latamente en la demanda, y en la carta de despido indirecto, es que mi ex empleadora ha incurrido en la causal de término invocada,

no dejándome otra opción más que poner término a la relación laboral, término que se encuentra completamente ajustado a derecho.

EN CUANTO A LA COMPATIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO Y DESPIDO INDIRECTO

Al no haberse dado oportuno cumplimiento al pago de mis cotizaciones previsionales y de salud, corresponde que se aplique la sanción contemplada en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, que se condene al pago de las remuneraciones que se devenguen desde la terminación del contrato de trabajo y hasta el íntegro pago de las cotizaciones morosas al momento de la terminación del contrato, así como, las cotizaciones previsionales que se devenguen hasta el día en que se convalide dicho despido.

Al respecto es importante destacar que el despido indirecto se gatilla por la configuración de una causal de término de la relación laboral en la cual incurre la empleadora, es decir, es éste quien detona el término de la misma, incurriendo en actos que no son admitidos dentro de la relación contractual entre la empleadora y trabajador. Ello junto al hecho de que el legislador no distingue al momento de establecer la sanción de nulidad del despido y que la misma busca amparar al sujeto más débil de los abusos de poder de la empleadora al menospreciar su labor y no cumplir con su obligación de cotizar.

En definitiva, no puede la empleadora, librarse de la sanción legal dispuesta por no pago de cotizaciones previsionales, por el sólo hecho de no ser él quien acciona el despido, pues en tales circunstancias, ha sido éste quien genera y hace imposible la continuación de la relación laboral.

La Excelentísima Corte Suprema en fallo de unificación de jurisprudencia de fecha 18 de diciembre de 2014 en causa Rol N° 4299-2014 dispuso:

“Décimo: (...) La inobservancia del empleador en el pago de las cotizaciones de seguridad social configura la causal de término del contrato contemplada en el numeral 7° del aludido artículo 160 del Código Laboral, cuestión que habilita al demandante a ejercer tanto la acción prevista en el artículo 171 del Estatuto Laboral, como la contemplada en el inciso 7° del artículo 162 del mismo cuerpo legal. Duodécimo: Que, en este contexto, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción que contempla el artículo 162, inciso 5°, del código del trabajo independiente de quien haya deducido la acción pertinente para ponerle término, pues, sea que la haya planteado el empleador o el trabajador, el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esamanera es el mismo y que consiste en que el primero no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma.

Décimo tercero: Que, en consecuencia, si es el trabajador el que decide finiquitar el vínculo laboral mediante la figura que la doctrina laboral denomina “autodespido”, puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás

prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido indirecto y la del envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo, unido al hecho que como se señaló, la finalidad de la citada norma es precisamente proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, la que no se cumpliría si solo se considera aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador”

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 30 de junio de 2015, en causa Rol N° 66-2015, precisando:

“Que, estos sentenciadores, teniendo presente el principio protector del derecho laboral que rige las relaciones contractuales laborales, que responde al objetivo de establecer un amparo preferente al trabajador, en el caso de la especie, aplicando la regla in dubio pro operario, integrante del principio protector, que consiste en que frente a diversas maneras de entender una norma, ha de preferirse aquella que más favorezca al trabajador, comparten la interpretación jurisprudencial que determina que el auto despido del trabajador fundado en el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo por parte del empleador, en la especie, el no pago íntegro de las imposiciones previsionales de la actora, produce los mismos efectos del despido unilateral del empresario, esto es, el trabajador se considera despedido de manera que el despido indirecto surte igual eficacia que la terminación injustificada, toda vez que la inobservancia del empleador en el pago de las cotizaciones de seguridad social, configura la causal de término del contrato establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, lo que habilita a la actora para ejercer tanto la acción prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo como la del artículo 162 inciso 7° del mismo Código”

EN LO RELATIVO A LA NULIDAD DEL DESPIDO

El inciso 5° del artículo 162, establece que *“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”*.

Teniendo presente lo anterior S.S., es que el despido del cual he sido objeto no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo, toda vez que mi ex empleadora, al momento del mismo, no se encontraba al día en el pago de mis cotizaciones de seguridad social, según el siguiente detalle:

1. AFP PROVIDA.

Mi ex empleador al momento del término de la relación laboral, se encontraba en mora del pago de mis cotizaciones por los meses de mayo, junio y julio 2023.

2. Isapre BANMEDICA:

Mi ex empleador al momento del término de la relación laboral, se encontraba en mora del pago de mis cotizaciones por los meses de mayo, junio y julio 2023. Debo comentar que al comenzar la cobranza desde la Isapre, y que me llamaban o me escribían a mi, ésto se lo comuniqué a Daniel Sauer quien me transfirió directamente a mi cuenta 2 meses adeudados para que yo pagara directamente mi Isapre de mayo y junio, pero a la fecha aun se adeuda el mes de julio 2023.

3. AFC Chile:

Mi ex empleador al momento del término de la relación laboral, se encontraba en mora del pago de mis cotizaciones por los meses de mayo, junio y julio 2023.

Tal como se podrá probar en el momento procesal correspondiente, y tal como lo ha establecido la jurisprudencia en innumerables fallos, la sanción de nulidad del despido es del todo procedente en este caso, ya que mi ex empleadora, pese a haber descontado mes tras mes mis cotizaciones de seguridad social de mis remuneraciones, es que desde mayo del presente que no fueron enteradas en las entidades correspondientes, situación que se mantuvo hasta la fecha de mi autodespido.

EN CUANTO AL COBRO DE PRESTACIONES LABORALES

El legislador laboral, es claro al establecer que al momento de término del contrato laboral las partes deben concluir y dejar pagadas todas las obligaciones que pudieron haber derivado y que se encuentren pendientes a causa de la vigencia de la relación laboral.

Luego, según se desprende del concepto mismo de contrato de trabajo del artículo 7° del Código del Trabajo, la principal obligación de la empleadora es el pago de la remuneración al trabajador quien a su vez se obliga recíprocamente a prestar servicios personales bajo dependencia o subordinación del primero.

A este respecto el artículo 63 bis del Código del Trabajo establece, en su parte pertinente, que *“En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito.”*

En cuanto al derecho de feriado legal, el artículo 67 del Código del Trabajo dispone: *“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”*. Luego, el artículo 73 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente que: *“Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por*

cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.”.

En cuanto al feriado proporcional, el mismo artículo 73 del Estatuto Laboral, establece que: *“Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones”.*

En cuanto a la reajustabilidad de los montos adeudados, el artículo 63 del Código del Trabajo que prescribe: *“Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice”.*

- **Otras Prestaciones Adeudadas.**

Mi ex empleadora al involucrarme directamente en un proceso penal vigente el cual puede durar fácilmente más de cuatro años, se comprometió a pagar los honorarios de dicha defensa penal, respectivamente, uno de los socios, dueños y demandados, don Daniel Sauer, me señaló que ellos se harían cargo de los costos de la defensa penal, los cuales ascienden a la suma de \$6.000.000 de pesos, pero a la fecha tampoco se ha formalizado que ellos van reembolsar tales gastos que tienen un origen laboral, ya que me he vi envuelta en esta problemática por ejercer mi cargo y por actuar bajo las instrucciones de mis empleadores.

ANTECEDENTES GENERALES RESPECTO DE LA UNIDAD ECONÓMICA

El inciso 4° del artículo 3° del Código del Trabajo señala que, *“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”*

En la especie las empresas demandadas cumplen con todos y cada uno de los requisitos referidos en la norma transcrita, en efecto:

- Existencia de una dirección laboral común;
- Existencia de una necesaria complementariedad en los servicios prestados;
- Existencia de un controlador común.

Lo anterior se acreditará en su oportunidad, pero desde ya se debe tener presente lo siguiente:

Factop Spa.

- **Rut.** 99.543.200-5.

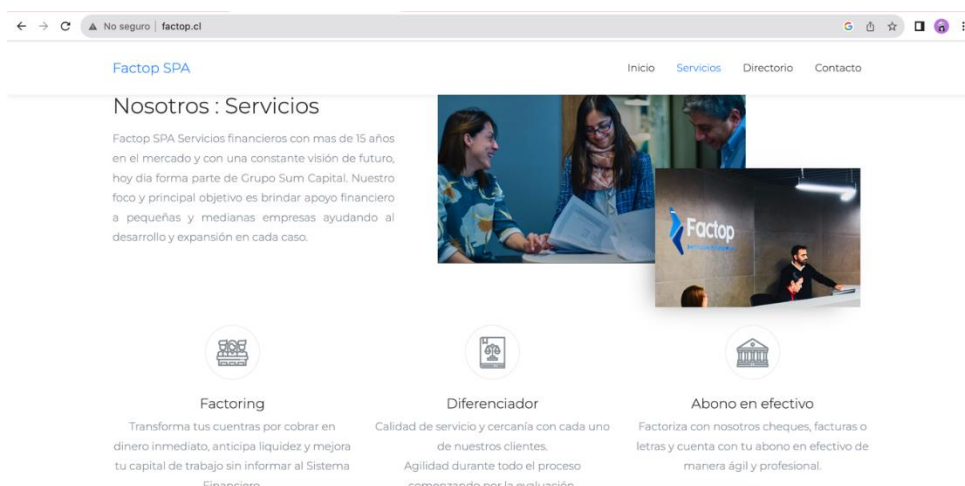
- **Inicio de actividades:** 29 de diciembre de 2003.
- **Representante legal:** Ariel Sauer Adlerstein.
- **Domicilio:** Alonso de Córdova 5320, piso 6, Las Condes.
- **Socios y Directorio:**
 - **Director:** Alberto Sauer.
 - **Director Ejecutivo y Financiero:** Ariel Sauer.
 - **Director Ejecutivo y Comercial:** Daniel Sauer.
 - **Director Comercial y Management:** Rodrigo Topelberg.
- **Holding:** Grupo Sum Capital.
- **Giros:**
 - Fondos y sociedades de inversión y entidades financieras similares.
 - Otras actividades de servicios personales.
- **Página web:** www.Factop.cl
- **Correo de contacto:** contacto@factop.cl
- **Número de contacto:** +56 2 2896 7700
- **Diseño de página web:**



Debo manifestar que la persona que aparece en ésta imagen soy yo.

STF Capital Corredores de Bolsa Spa.

- **Rut.** 76.245.069-0.
- **Inicio de actividades:** 15 de febrero del 2013.
- **Representante legal:** Ariel Sauer Adlerstein.
- **Domicilio:** Alonso de Córdova 5320, piso 6, Las Condes.
- **Holding:** Grupo Sum Capital.
- **Giros:**
 - Corredores de bolsa.
- **Página web:**



Daniel Sauer Adlerstein.

- **Rut.** 10.780.885-K.
- **Inicio de actividades:** 29 de diciembre de 1997.
- **Giros:**
 - Fondos y sociedades de inversión y entidades financieras similares.
 - Otras actividades de servicios personales.

Ariel Sauer Adlerstein.

- **Rut.** 10.931.128-6.
- **Inicio de actividades:** 1 de enero de 1993.
- **Giros:**
 - Fondos y sociedades de inversión y entidades financieras similares.
 - Otras actividades de servicios personales.

Esta parte viene en solicitar que se declare la existencia de una unidad económica respecto de los demandados de autos Factop S.A., STF Capital Corredores de Bolsa Spa., don Ariel Sauer Adlerstein y don Daniel Sauer Adlerstein, en virtud de los siguientes fundamentos.

Es del caso que, tanto don Ariel como don Daniel, se desempeñaban como controladores del grupo económico SUM Capital, el cual se compañía de la corredora de bolsa STF y del factoring Factop, y que pese a figurar ellos como controladores actuando por medio de dos empresas distintas, es del todo real que, todos los demandados conforman una sola persona, un solo empleador para todos los efectos legales.

Uno de los antecedentes, lo proporciona la resolución exenta N°5638 de fecha 8 de agosto del 2023, emitida por la Comisión para el Mercado Financiero, y que corresponde que por el periodo del 12 de marzo del 2021 hasta el 15 de febrero del 2023, STF realizó una serie de movimientos y manipulaciones contables, existiendo abonos, que realizaron tanto clientes como personas relacionadas a STF, fueron registrados como abonos efectuados por Factop S.A., y ambas sociedad

son relacionadas, ya que los hermanos Sauer son accionistas y controladores tanto de STF y de Factop.

De lo anterior se desprenden 5 indicios de que en el presente caso existiría una unidad económica entre los demandados, primero, tienen un mismo patrimonio, segundo, ambas empresas por las mismas personas y funcionan de manera interrelacionadas, tercero, sus accionistas son los mismos, cuarto tienen el mismo domicilio y por último sus giros se relacionan y complementan.

Por lo demás, por qué debemos entender que tanto don Ariel como don Daniel, deben ser también considerados en su calidad de personas naturales, como parte de la unidad económica, y es porque ellos no solo se limitaban a ser parte del grupo controlador de ambas empresas, por medio de SUM Capital, sino que ellos mismo, eran parte del directorio y accionistas de las dos empresas demandadas, STF y Factop, por lo que siempre y sin duda alguna la administración de las empresas, siempre fue realizada por ellos mismos, no existía ningún otro intermediario, basta con responder algunas preguntas, como ¿quiénes eran los controladores de SUM Capital? Pues don Ariel como don Daniel, ¿quiénes eran los administradores de STF?, pues don Ariel como don Daniel, ¿quiénes eran los administradores de Factop?, pues don Ariel como don Daniel, por lo tanto no hay duda, de que los tres demandados eran quienes administraban las empresas demandadas, configurando así un todo, una unidad jurídica.

Por último S.S., debo agregar lo siguiente, yo no solo ejecutaba funciones para la empresa de Factoring, sino que además captaba clientes para que también invirtieran tanto en el factoring como en la corredora de bolsa, razón por la cual mi remuneración estaba compuesta por una comisión del 0,30% del monto de inversión el mes de colocación y el 0,15% mensual durante el periodo de la inversión, por lo cual es inequívoco que mis funciones si estaban relacionadas con la empresa de corredora de bolsa porque de que otra forma yo habría percibido comisiones por inversiones de clientes, si yo en Factop solo cumplía funciones relacionadas con factoring, es decir con el giro de la empresa, y lo más importante, es que por ambas empresas con las personas que yo me comunicaba era con don Ariel y con don Daniel, quienes además a la fecha manifiestan que se harán cargo de mi difícil situación penal que a la fecha me angustia y me ha conllevado muchos problemas de salud y ha afectado mi tranquilidad emocional como familiar.

Por lo anterior S.S., es inequívoco que en el presente caso, existe una unidad económica entre todos los demandados.

EN LO RELATIVO A LA EXISTENCIA DE UNA UNIDAD ECONÓMICA Y EL DERECHO

- Concepto de empresa o unidad económica de las demandadas.

En efecto, de la aplicación del concepto de Empresa del artículo 3 del Código del Trabajo, el cual establece que *“Para todos los efectos legales se entiende por a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”* mientras que el inciso 3° del artículo ya individualizados establece *“Para los*

efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”, por su lado el inciso 4° prosigue “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan un 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” y por último el inciso 6° reza que “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”, y del Principio de Continuidad regulado en el artículo 4° inciso 2° del mismo Código el cual establece que “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”. Por lo anterior resulta forzoso concluir que, sin importar las diferentes formas societarias a través de las que han actuado y actúan las demandadas, yo como Gerente estuve vinculado con ellas en una relación de carácter laboral recibiendo ordenes o efectuando funciones para cada una de ellas, de modo que tuvo la calidad de trabajador y todas sociedades demandadas, en conjunto, de una unidad económica.

La Ley N° 20.760, que reforma el Código del Trabajo, recoge lo que ha sido la jurisprudencia judicial laboral en los últimos años, mediante la cual los Tribunales han considerado una misma unidad económica laboral a aquellos grupos de empresas que desarrollan giros complementarios y que comparten la misma estructura de mando, administrativa y funcional, condenando solidariamente a dichas sociedades al pago de prestaciones laborales y prescindiendo, con ello, del concepto de identidad legal determinada al que alude el anterior texto del artículo 3° del Código del Trabajo. La citada normativa separa el concepto de empresa de empleador, estableciéndose que para efectos laborales se considerará "empresa" a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos dotados de una identidad legal determinada, vale decir, en la actualidad el concepto de empleador trasciende el ámbito de empresa formal e individualmente considerada, pasando a reconocer la existencia de un empleador "real", que es quien se aprovecha de los servicios subordinados.

Ahora bien, para que se constituyan en un mismo empleador dos o más empresas relacionadas entre sí por un vínculo de propiedad, deben concurrir a su respecto algunas de las siguientes circunstancias:

- Que desarrollen un servicio o elaboren productos similares o necesariamente complementarios o, que exista entre ellos, un controlador común y;
- Que estén sujetas las empresas a una misma dirección y control laboral común.

Tal elemento debería ser interpretado como mismas gerencias y jefaturas, servicios de back office comunes (conjunto de actividades de apoyo al negocio, es la parte de las empresas que realizan las tareas destinadas a gestionar la propia empresa), misma dirección comercial, entre otros indicios.

De lo antes citado, la determinación de si concurren o no los elementos que permitan configurar la calidad de empleador, queda entregada en forma privativa a los Tribunales con competencia laboral, que es el caso sub lite, previo informe de la Dirección del Trabajo o de cualquier otro órgano de la Administración del Estado que le permita llegar a una acertada decisión.

La citada norma permite expresamente que un Juez declare que dos o más personas jurídicas han sido, en la práctica, un mismo empleador, cuando la dirección que ejercen sobre los trabajadores contratados es común a todas ellas. De forma tal, hoy en día nuestra legislación laboral expresamente señala que es el juez quien debe indagar si respecto de las demandadas como un solo empleador existió una "dirección laboral común" y otras condiciones adicionales que revelen la existencia de una misma organización común entre las demandadas de este expediente.

Respecto de lo que debe entenderse por "dirección laboral común", la Ley N° 20.760 no dio definición alguna, por lo que hay que buscar su sentido y alcance en el acervo conceptual que le es propio al Derecho del Trabajo. Así las cosas, el término en cuestión se refiere a las facultades propias del empleador, en concreto, a la potestad jurídica de mando o poder de dirección.

Sin embargo, tal y como ya ha resuelto recientemente la Excelentísima Corte Suprema, no se trata de una aplicación rígida y mecanizada de los indicios que delatan subordinación y dependencia respecto de un empleador y un trabajador; cuando se indaga si dos o más sociedades conforman un mismo empleador no puede hacerse abstracción de que las decisiones laborales de cada una reflejan un contexto de coordinación y trabajo conjunto entre ellas. A eso se refiere el término "común" que identifica la dirección laboral que es propia a dos o más empresas que conforman un mismo empleador: en las decisiones laborales de cada sociedad implicada subyacen similitudes y coincidencias que revelan que todas ellas persiguen objetivos comunes, revelando así una gestión conjunta sobre el trabajo.¹

Lo que distingue a una "dirección laboral común" es entonces, que las circunstancias en las que se realiza el trabajo contratado por las sociedades demandadas, manifiesten que sus decisiones son comunes y concordantes. lo que les permite un funcionamiento coordinado en la gestión del trabajo que utilizan y la prosecución de los objetivos que les son comunes, y todo aquello se daba entre las sociedades demandadas.

Además. en este punto, podemos recurrir a la historia de la Ley N° 20.760, donde resulta interesante en la discusión legislativa, lo expresado por el Senador don Felipe Harboe, quien a este respecto señaló: "En consecuencia, como no tenemos capacidad para ponernos de acuerdo en torno a una definición legal para indicar al intérprete, al hermeneuta, o al juez cuál debiera ser el concepto de dirección laboral común me parece adecuado establecer como criterio las intervenciones de la señora Ministra del Trabajo".²

¹ Sentencia Rol N° 6398-2009 de 16 de diciembre de 2009, Sentencia Rol N° 3027-09 de 23 de Junio de 2009 y Sentencia Rol N° 3828-09 de 16 de Octubre de 2008, todas de la Excelentísima Corte Suprema.

² Página 491 Historia de la Ley

Siguiendo la indicación del senador Harboe resulta necesario determinar cuáles fueron los criterios establecidos por la Ministra del Trabajo entorno a lo que debiese entenderse por "dirección laboral común", al efecto, de acuerdo a la historia de ley página 378 y siguientes, la Ministra señaló lo siguiente: "el principal requisito que debe acreditarse dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. " ... el concepto de dirección laboral común, que se constituye por el poder de decisión y organización laboral debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador" "junto con el elemento relativo a la dirección laboral común, debe concurrir, al mismo tiempo, algunos de los requisitos que, con un carácter indiciario y no taxativo [...], entre los que se encuentra la necesaria complementariedad de los productos..." "los requisitos no son copulativos y lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la identificación de la dirección laboral común", "la decisión adoptada fue dejar la posibilidad abierta a que el requisito taxativo de la dirección laboral común pueda ser complementado o más claramente se le agreguen elementos que contribuyan a fortalecer la convicción de esta dirección laboral común".

Que en definitiva, siguiendo los criterios que se tuvieron en consideración en la discusión parlamentaria, especialmente aquellos esbozados por la Ministra del Trabajo, en cuanto a que la "dirección laboral común", debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica, criterio que se aviene con lo que ha expresado la doctrina laboral a este respecto y la jurisprudencia administrativa, establecida en el Dictamen N°3406/054 de Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance del artículo 3 incisos 3, 4, 5, 6, 7 y 8 y artículo 507 del Código del Trabajo.

En este sentido, el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un sólo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un sólo empleador. Una vez establecido que la "dirección laboral común" constituye el elemento obligatorio e imprescindible para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, es preciso referirse a lo que en el inciso 4° del artículo 3° denomina "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 ley tampoco indica a qué otras condiciones concurrentes a la "dirección laboral común" se refiere, pero los ejemplos que da permiten al intérprete deducir cuáles son las características de esas condiciones concurrentes: que la "dirección laboral común" va acompañada de otras circunstancias que revelan que las sociedades demandadas operan en forma coordinada o conjunta y que dentro de

tal funcionamiento conjunto, la forma en que toman sus decisiones patrimoniales y laborales es coherente con ello.

De esta forma, junto a la "dirección laboral común" SS. deberá apreciar cualquier otra circunstancia que revele que las personas jurídicas implicadas operaban en forma coordinada o conjunta. Sirven para ello los indicios que ya han sido considerados por la jurisprudencia nacional y comparada en casos en que dos o más empresas han sido condenadas como un solo empleador y que al efecto esta parte ofrece probar.

Así, la práctica judicial ha determinado elementos distintivos de un grupo laboral de empresas que permiten dilucidar si existe una dirección común del trabajo que involucre a dos o más sociedades:

1. Existencia de prestaciones laborales simultáneas e indiferenciadas de los trabajadores contratados por una sociedad para otras sociedades del grupo;
2. Posibles confusiones patrimoniales entre las sociedades del grupo debido a comunicación patrimonial entre ellas que suele manifestarse en que unas sociedades paguen las deudas de otras, en la mantención de una caja única o en el uso de instalaciones o lugares de trabajo de cualquiera de ellas;
3. Una apariencia externa del grupo común a todas las sociedades implicadas que las hacen aparecer como una única empresa y
4. La existencia de una dirección unitaria a cargo de un órgano rector bajo el cual las sociedades involucradas actúen conjuntamente.

En el caso concreto de éste caso, debo señalar que los directorios de todas las empresas demandadas, eran prácticamente iguales.

Esta materia también ha sido abordada por la doctrina y, de conformidad al autor, Nuri Rodríguez Olivera - citado por CASTELLO³ - se verifica concentración empresaria cuando "dos o más empresas, son agrupadas confluyen en un determinado centro para unificar sus actividades o coordinarlas relacionando alguno o varios de los elementos productivos que las integran. Se trata de un fenómeno económico"⁴

Al respecto, las formas de concentración empresarial adoptan una clásica distinción entre integración horizontal, vertical y el conglomerado. Se dice que la concentración es horizontal, cuando se configura por la integración de dos o más empresas dedicadas al mismo o similar tipo de producción de bienes o servicios. Muchas veces se trata de empresas que hasta el momento de la integración eran competidoras entre sí en un mismo mercado. En cambio, la concentración es vertical cuando lo que se integra es una empresa cuya producción de bienes o servicios, se encuentra en una etapa anterior o posterior del proceso productivo respecto de la empresa actora de la integración.

³ 12 CASTELLO, Ale.1andro "Grupo de empresas y derecho del Traba_jo" Fundación de cultura universitaria Ed1c1ón. julio 2006 Montevideo Uruguay Página 15.

⁴ RODRÍGUEZ OLIVERA. Nuri, Agrupaciones societarias. Colección Jus nº 39. Ed FCU. Montevideo. 1989. página 8.

Ahora bien, la concentración empresarial puede lograrse mediante el establecimiento de relaciones de subordinación o de relaciones de coordinación entre empresas o persona naturales, lo que da lugar a la creación de agrupaciones empresariales horizontales o verticales. En las agrupaciones verticales la vinculación entre las empresas tiene carácter jerárquico o de dependencia, estando sometidas todas ellas a una empresa central o dominante⁵, y en las agrupaciones horizontales las empresas se encuentran situadas en un mismo plano jurídico, dándose entre ellas una relación de coordinación, lo que se produce en la especie respecto de las demandadas.

Luego, como señala Terradillos, el estudio empírico de los grupos de empresas ha dado lugar a la enunciación de las notas que los caracterizan, presentes éstas en los textos jurídicos: la dependencia y la dirección unitaria. La constatación de ambos elementos permite calificar la situación como un grupo de empresas.

Para el Derecho Societario, la Doctrina Comercialista y Laboralista, el primer elemento que caracteriza el grupo de empresas, para que pueda hablarse de grupo, exigen la presencia de una dirección unificada entre las empresas.⁶

La dirección unitaria se traduce en la estrategia común que une a todos los integrantes del grupo. Se dice que existe dirección económica unificada cuando es posible una interferencia en la actividad decisoria de la sociedad dominada, de forma que ésta consienta que la sociedad dominante condicione su gestión de forma estable. Las áreas de interferencia son normalmente las de índole financiera, comercial, productiva y de decisión sobre la política de personal, sin perjuicio de que podría existir dirección en las áreas de planificación, organización y gestión empresarial en sentido amplio.⁷

Cuando existe una relación de dominación-dependencia (control), se presume que existe una dirección unificada, debido a que quien domina siempre puede imponer y ejercer una conducción sobre el subordinado.

Así las cosas, los grupos de empresas por subordinación han sido definidos por Manóvil como aquellos "en que una o varias sociedades se hallan bajo el control directo o indirecto de otra u otras personas con actividad o intereses empresarios propios, que ejercen en forma directa o indirecta la dirección total o parcial de los negocios sociales de aquéllas".⁸

Al decir del autor Diego López Fernández, no es raro que una sociedad creada para compartir la explotación del giro con otras sociedades en realidad nazca a la vida jurídica con una gestión

⁵ JUAREZ PÉREZ. Pilar, Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades Ed Comares. Granada. 2000. pág 7. citado por CASTELLO. Ale_1andro Ob Cit Página 28. citado por CASTELLO. Alejandro Ibíd Página 28

⁶ Op Cit Pagina 35.

⁷ TERRADILLOS, Eburne. La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. ob cit. pág 77 Citado por CASTELLO. Alejandro Ibíd Página 42.

⁸ MANOVIL. Rafael M, Grupo de sociedades ob cit, pag. 180 Citado por CASTELLO, Alejandro Ibíd Página 119. 18 LÓPEZ FERNÁNDEZ. Diego "La empresa como unidad económica" Editorial Legalpublishing Chile Año 2010 Página 50.

predeterminada en materia laboral, decidida por la sociedad que es su propietaria o controladora principal, no para que funcione de forma autónoma sino para que se integre a operar en el grupo empresarial preexistente..." "Esto significa que el funcionamiento agrupado de empresas en el ámbito laboral exige que todas ellas estén coordinadas por una autoridad común, que las organice y haga funcionar concertadamente. Esa jefatura común puede ser ejercida por la sociedad dominante, propietaria o controladora de las sociedades agrupadas o el dueño común de todas ellas, que personalmente o a través de representantes, interviene en la gestión del trabajo contratado por cada sociedad agrupada".

Complementa lo anterior Castello⁹, en cuanto señala que para la legislación Uruguaya, extrapolable a la nacional por reunir coincidencia de postulados dogmáticos, los indicios que se utilizan frecuentemente para configurar la unidad empresarial para fines laborales son, entre otros,

1. Coincidencia de directores o administradores entre las empresas, identidad de accionistas, lazos de parentesco entre socios, accionistas y directivos de las empresas;
2. Confusión patrimonial.
3. Utilización de mismo asiento físico y domicilio común;
4. Intercambio o utilización común de bienes, maquinarias, útiles de trabajo;
5. Identidad de organización administrativa o comercial;
6. Confusión de personal.
7. Confusión de mercaderías.
8. Compartir personal común.
9. Cumplimiento de tareas indistintamente para varias empresas;
10. Pago de deudas de otra empresa del grupo;
11. Asistencia financiera entre el grupo y traslado de pérdidas y beneficios entre sí;
12. Asesores profesionales y apoderados comunes;
13. Representantes comunes;
14. Utilización del mismo logo o distintivo;
15. Apariencia externa unitaria;
16. Aplicación del mismo reglamento de trabajo interno;
17. Emisión de instrucciones y directivas de una empresa hacia la otra o de una persona física sobre varias empresas;
18. Planificación centralizada de los negocios de todas las empresas;
19. Unidad de dirección, similitud, analogía o identidad de giros por concomitancia o sucesividad o giros complementarios;
20. Recepción de órdenes laborales por parte de varias empresas de forma indistinta.

En suma, **todos estos elementos son indicios** de la existencia de unas mismas órdenes y decisiones que se aplican para todos los trabajadores del grupo, lo que se debe imponer por sobre la constatación de que cada sociedad implicada remunera por separado a sus propios trabajadores o de que ellos tienen asignados diferentes lugares de trabajo. No se trata de concluir la existencia de un grupo laboral de empresas exigiendo rígidamente que la mayoría de estos indicios se verifiquen o que se manifiesten

⁹ CASTELLO, Alejandro. "Grupo de empresas y derecho del Trabajo" Fundación de cultura universitaria. Edición julio 2006 Montevideo Uruguay Página 170 y 171.

de forma palmaria; lo que importa es que las circunstancias en las que se realiza el trabajo contratado por las sociedades agrupadas manifiesten que ellas no operan autónomamente, sino bajo una dirección común que permite su funcionamiento coordinado en la gestión del trabajo que utilizan, sin perjuicio de la complejidad creciente que presenta el fenómeno de los agrupamientos empresariales.

Finalmente, el grupo se constituye por una realidad organizacional que incluye a las personas naturales y jurídicas demandadas que lo componen, pero que es más que la suma de todas ellas; es un actor económico de los miembros que actúan bajo una sola voluntad, que coordina al otro y le da coherencia al grupo, pero que no es un sujeto de derecho diferente del otro, ya que no tiene existencia jurídica reconocida ni detenta por sí mismo derechos y obligaciones. En este caso se planteará la denominación de empleador plural unificado, en el que sociedades empresariales jurídicamente diferenciadas comparten una "cotitularidad patronal" respecto de los trabajadores que laboran en ellas; todas las sociedades implicadas intervienen en la coordinación sobre el trabajo que aprovechan, pero no lo hacen de manera autónoma, sino siguiendo las directrices de la autoridad que lidera al grupo y le da coherencia. Detrás de cada una de las sociedades del grupo laboral de empresas subyace una voluntad superior, autónoma y regente, que se impone sobre la otra sociedad involucrada¹⁰.

Conforme a todo lo que se ha expuesto podemos sostener que las demandadas se comportan a mi respecto como un mismo empleador, por lo que pedimos a SS. que realice tal declaración al tenor de lo previsto por el artículo 507 del Código del Trabajo.

La pretensión que se hace valer ante SS. es que declare que **las sociedades demandadas** conformaron en los hechos un solo empleador a nuestro respecto. En efecto, fundamos nuestra pretensión en lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, reformado por la Ley N° 20.760, según el cual el juez debe indagar si respecto de las demandadas como un solo empleador existía una "dirección laboral común" y otras condiciones que revelen la existencia de una misma organización común entre ellas. SS. entonces deberá declarar el derecho, esto es, resolver si las demandadas se comportan o no a nuestro respecto como un solo empleador.

Ahora bien, por expresa disposición de la norma legal antes citada, SS. deberá tener en consideración en esta causa lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, también reformado por la misma ley y lo relatado respecto de la vinculación y la forma de operar, entre las demandadas existen vínculos entre todas las demandadas, actuando como una sola unidad o grupo empresarial.

- **Los grupos económicos en Chile**

Las reformas de la Ley N° 20.760, que "Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales Consideradas Un solo Empleador, y sus Efectos", conocida también como "Ley del Multirut", supuso el reconocimiento laboral de los grupos de empresas en nuestro país, modificándose el controvertido concepto de empresa del art. 3° del Código del Trabajo. Previo a esta reforma, los efectos de estos grupos económicos en el ámbito del derecho laboral estaban a cargo de nuestra jurisprudencia judicial

¹⁰ Ibíd. Página 53.

y administrativa de la DT, habiéndose generado fuertes tensiones tanto en el ámbito individual y colectivo del trabajo.

Los conceptos “grupo de empresas”, “grupos económicos”, “empresas relacionadas”, “unidades económicas” o “holding”, que para efectos de este trabajo haremos sinónimos, no son términos jurídicos. En efecto, son manifestaciones de nuestra realidad económica y social, y cuyo funcionamiento a lo largo de los años han ocasionado fuertes tensiones y conflictos en el ámbito de los derechos laborales, tanto en Chile como en el extranjero.

En nuestro país, el art. 96 de la Ley N°18.045 de Mercados de Valores, dispone “Grupo Empresarial es el conjunto de entidades que presentan vínculos de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a estos, o que existen rasgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten”. Para Tomás Sala, estos grupos “están formados por sociedades o empresas que, siendo formalmente independientes, actúan sin embargo bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona, más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas”.

Podemos señalar que el elemento determinante del “grupo económico” es la existencia de una dirección común, que detenta el control económico - administrativo de una sociedad por sobre otras. Estos grupos, en su funcionamiento, han causado problemas en el ámbito de las relaciones laborales, dado que la mayoría, en su faz externa, se encuentran conformados por sociedades, cada una con su propia individualidad legal, pero, en el ámbito de sus relaciones internas, se encuentran sometidas bajo una misma dirección económica, administrativa, y en muchos casos, laboral.

- **El empleador aparente o multirut**

La situación normal en una relación de trabajo es que nos encontremos ante un empleador y trabajador claramente definidos, situación que en estos grupos de empresas no es fácil de determinar. En efecto, al interior de los engranajes administrativos de estas unidades económicas resulta dificultoso identificar la figura del verdadero empleador en los términos del Código del Trabajo, dado que regularmente, el sujeto que aparece individualizado en el contrato de trabajo no es el verdadero empleador, encontrándonos ante el fenómeno que la doctrina laboral ha denominado “empleador aparente” o “multirut”.

Para Irene Rojas “Los grupos de empresas se visualizan como fenómeno de descentralización productiva a partir de la década de los 90 del pasado siglo XX, y ello particularmente a través de dos manifestaciones. En primer lugar, la existencia de una sola empresa que se presenta para todos o algunos efectos, entre ellos los laborales, como una multiplicidad de personas jurídicas -de ahí la referencia al RUT- generando la apariencia de que cada persona jurídica corresponde a una empresa. En la perspectiva laboral, este fenómeno también ha sido denominado como el del “empleador aparente”, (...). En segundo lugar, por la restricción del ámbito del ejercicio de los derechos colectivos a un nivel incluso menor del definido legalmente, que es el de empresa.”

Según José Ugarte, el “empleador aparente” es una problemática distinta del grupo de empresas, existiendo una relación de género a especie, en la que “el grupo económico o holding” es el género, que se caracteriza por ser una pluralidad de razones sociales con unidad de control económico. Mientras que “el empleador aparente” constituye la especie, en donde nos encontramos ante una pluralidad de razones sociales y unidad de dirección laboral, siendo esta segunda situación el problema del denominado “multirut”.

- **La dirección laboral común, eje determinante de la declaración judicial de una unidad económica laboral.**

El actual inciso 4° del art. 3° del CT, permite al juez del trabajo declarar que dos o más sociedades, pueden comportarse en la práctica como un único empleador, en los casos en que la dirección que ejerce cada una de ellas sobre sus trabajadores, es común en todas las sociedades relacionadas, sin embargo, esta nueva dirección debe ser necesariamente “laboral”. En consecuencia, el requisito obligatorio exigido por esta reforma para declarar la existencia de un solo empleador se encuentra en la existencia de una “dirección laboral común”, la que no se encuentra definida en la ley laboral.

Para José Ugarte “En rigor, esa dirección laboral común corresponde al poder que una o más empresas tienen para influir, determinar o coordinar las políticas de organización y funcionamiento productivo y laboral de una o más empresas relacionadas por un vínculo de propiedad”.

Walker y Arellano, señalan que los requisitos fijados en el inciso 4° del art. 3° del CT, establecidos para acreditar la existencia de una “dirección laboral común” y así obtener la declaración judicial de “un solo empleador”, deben concurrir en forma “copulativa”. Al respecto indican que “(...) no basta con la constatación de la existencia de un solo empleador si no que debe necesariamente cumplirse al menos un requisito adicional como es que entre los rubros comerciales o industriales a que se dediquen las distintas razones sociales contratantes de personal posean similitud o complementariedad o que exista entre ellas un controlador común”.

En cuanto a las relaciones de capital existentes entre las empresas, el nuevo inc. 5° del art. 3° del CT, aclara la situación del mero vínculo de capital existente entre las relaciones sociales demandadas. Para Walker y Arellano, la participación en el capital de las empresas vinculadas “constituye solo un potencial indicio de una dirección laboral común, no bastando su sola presencia para constituirse en un factor determinante para configurar un solo empleador”.

- **La responsabilidad solidaria de las razones sociales declaradas como un solo empleador**

En el inc. 6° del art. 3° del CT, se introdujo la responsabilidad solidaria de las sociedades que se han comportado como un solo empleador, al concurrir en ellas el ejercicio de una sola dirección laboral sobre los trabajadores que pertenecen a cada sociedad involucrada. De esta forma, se recepciona en el CT uno de los efectos de la doctrina laboral de la unidad económica, permitiendo a trabajadores y sindicatos de cada razón social declarada como un solo empleador, poder ejercer acciones judiciales

tendientes a obtener el cumplimiento de prestaciones y obligaciones contenidas en contratos individuales e instrumentos colectivos, a cualquiera de las sociedades que componen la unidad económica, o en contra de todas ellas. De esta manera cada una de las razones sociales se encuentran obligadas en los mismos términos.

Por otra parte, el nuevo inc. 7° fija una disposición procesal que establece que las contiendas suscitadas de conformidad al art. 3° del CT, serán conocidas por los tribunales laborales, de conformidad al procedimiento de aplicación general, y previo informe de la DT, en donde éste servicio indaga la existencia de los indicios singularizados en los incisos 4° y 5° del artículo 3° del CT. Cabe señalar que este informe de la DT es un “informe de rigor”, detentando las magistraturas facultades discrecionales para despachar oficios a otros órganos de la administración del estado.

La Simulación Laboral y el Subterfugio Este inc. 7° dispone que el ejercicio de las acciones judiciales tendientes a obtener la declaración de único empleador de empresas vinculadas, como la sentencia definitiva recaída en ellas, deberán cumplir con lo dispuesto en el art. 507 del Código del Trabajo. Este segundo artículo sustituido por la Ley N°20.760 establece que estas acciones, pueden ser deducidas por trabajadores y sindicatos que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. Dispone además que “las sentencias que dé lugar a ellas” deben contener en su parte resolutive si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a “simulación de trabajadores a través de terceros”, o si se ha incurrido en “subterfugio”, fijando las correspondientes sanciones de multa

- **Elementos que configuran la unidad económica entre las demandadas.**

El legislador laboral al momento de definir que es la Empresa ha tenido en consideración las diversas formas que pudiere adoptar el empleador, ya sea con transformaciones o bien con la existencia de más de una sociedad, por lo que, pese a los movimiento entre las empresas, esto no obsta a que se pueda exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales que emanan de ese contrato a quien efectivamente resulta obligado, esto es, al conjunto de sociedades, formando con todas ellas una sola entidad económica con unidad de dirección y fines.

RESPECTO AL DAÑO MORAL

Según lo ha señalado la doctrina unánime, el daño moral puede entenderse como un grave sufrimiento, afectación, padecimiento y frustración en las legítimas expectativas personales y profesionales del trabajador, truncando y afectando seriamente su salud, impidiéndole retornar a un estado de normalidad, impidiéndole volver a su trabajo o a cualquier trabajo, impidiéndole el retorno a su vida normal y al legítimo desarrollo y provecho demis atributos espirituales.

Es este orden de ideas, esta afectación, este daño o perturbación sufrido, debe ser reparado, toda vez que existe relación directa entre la afectación producida y el perjuicio causado.

Por su parte, el Profesor Pablo Rodríguez G. define el daño moral como “*la lesión de un interés extrapatrimonial, personalísimo, que forma parte de la integridad espiritual de una persona, y que*

se produce por efecto de la infracción o desconocimiento de un derecho cuando el acto infraccional se expande a la esfera interna de la víctima o de las personas ligadas a ella”. Agrega “el daño moral encuentra sus más sólidas bases constitucionales en lo previsto en los artículos 1°, 5° y 19 N°1 de la Constitución.- Estos preceptos reconocen la dignidad de la persona humana desde su nacimiento, limitan la soberanía en función de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, y aseguran la integridad síquica de la persona. Todos ellos expresan, en consecuencia, los principios básicos en que debe fundarse el reconocimiento de la indemnización del daño moral.”.

Por todo lo relatado S.S., podrá apreciar que yo he sido víctima de un **perjuicio de sufrimiento, afectación a mi honra y mi salud mental**, ya que al verme en un descredito en mi trabajo por la falta de confianza producto de la mala administración de los negocios de mi ex empleador, afecta directamente mi credibilidad y reputación en mi trayectoria como profesional del área financiera, en la cual tengo una larga trayectoria, perdiendo además, la confianza de mis clientes, producto del desfalco financiero de mi ex empleadora, y lógicamente verme vinculada a un procedimiento penal en calidad de imputada, afectando esto directamente mi empleabilidad en un futuro cercano respecto de volver a trabajar en el área, y a la vez del desequilibrio emocional y mental que esto provoca hasta el día de hoy, considerando además que cuando todo aquello comenzó a salir en la prensa los problemas de éstas 2 empresas, como en la página web se utilizó una fotografía en la cual yo estaba, en los reportajes de la prensa para resaltar los problemas y acciones administrativas como judiciales en las que estaban involucrados, mi fotografía también se hizo pública y comencé a tener llamadas telefónicas de mis cercanos para preguntarme que había ocurrido y porque yo aparecía en esas publicaciones por las acciones de las 2 empresas: Factop S.A y la Corredora SFT Capital, lo que obviamente aumentó más mis crisis como angustia, y mi honra como profesional se fue al suelo.

Lógicamente, S.S. comprenderá que además los gastos de salud y de mi defensa penal, han sido cuantiosos, para ser más específica, el tener que enterarme por terceros que yo estaba involucrada en una acción penal, especialmente, por un estudio jurídico que captaba clientes y que me ofrecía sus servicios, fue realmente shockeante, sin perjuicio, de cuando me enteré de esto lo discutí con mi jefatura, quien me ofreció ellos hacerse cargo con sus abogados, pero dada la falta de confianza que me generó todo lo vivido, muy difícilmente puedo creer y confiar en una defensa otorgada por ellos en el momento presente, ya que claramente, no les importó el verme involucrada directamente como imputada en un proceso penal, con todo lo que eso acarrea a nivel familiar, incluso afectando la relación con mi marido, el cual al igual que yo colapso a nivel emocional con esta situación, poniendo incluso en riesgo mi matrimonio, la confianza de mis amistades y el juicio social de mis antiguos clientes, afectando directamente mi honra, al verme mancha por esta situación, de la que aún queda bastante tiempo para que resuelva.

Todo esto además, de tener que recurrir a asistencia médica psiquiatra, con un alto valor de los medicamentos y atenciones médicas, las cuales he debido pagar de forma particular, ya que mi ex empleadora me adeuda mis cotizaciones de salud, todo para lograr sobrellevar esta estresante, confusa y difícil situación en la cual mi ex empleadora me involucro sin protegerme oportunamente, y derechamente importándole poco la afectación de mi honra profesional, mi sufrimiento, mi salud mental y mi estabilidad emocional.

Por cuanto el daño moral debe entenderse la lesión inmaterial o agravio inferido por un sujeto al derecho subjetivo inherente a la persona de otro sujeto. Conforme con nuestra jurisprudencia, importa daño moral, indemnizable, los dolores, sufrimientos, aflicciones, preocupaciones, depresiones y molestias inferidas a la víctima. Este daño consiste en los dolores y angustias experimentados, y el tribunal deberá regularlo, atendiendo la cantidad del mal que he debido soportar. Si bien es difícil cuantificar el daño moral sufrido a consecuencia de lo que he vivido, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación el daño moral es indemnizable. En mérito de lo anterior, por concepto de daño moral propiamente tal, solicito la suma de \$30.000.000

DECLARACIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS

S.S. en virtud de los fundamentos expuesto, es que solicito lo siguiente:

1. Que se declare la existencia de una relación laboral entre Factop S.A. y mi persona, desde el día 13 de marzo de 2023 al 01 de agosto del 2023 y que ésta término en virtud de un despido indirecto, en razón de la causal del art 160 N°7 del Código del Trabajo
2. Que se declare como nulo el despido más el pago de las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas y detalladas en la demanda.
3. Que se declare la existencia de una unidad económica entre todos los demandados de autos.
4. Que en virtud de la declaración anterior se condene a las demandadas –de forma solidaria- al pago de:
 - \$1.248.409 por concepto de aviso previo.
 - \$250.656 por concepto de feriado proporcional adeudado, por el último periodo.
5. Que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones adeudadas:
 - \$1.248.409 por concepto de remuneración del mes de junio 2023
 - \$1.248.409. por concepto de remuneración del mes de julio 2023.
 - \$1.862.777 por concepto de comisiones adeudadas
 - \$6.000.000 devolución de honorarios abogado penal
 - \$30.000.000 por concepto de daño moral
 - Que, en virtud de la declaración de nulidad del despido, se condene a la demandada a la sanción de la nulidad del despido, condenando al pago de las remuneraciones como cotizaciones previsionales y de salud hasta la convalidación del mismo, teniendo como base remuneratoria la suma de \$1.248.409, por el no pago de las cotizaciones de AFP Provida, AFC e Isapre Banmedica de los meses ya señalados, hasta la convalidación del despido.
6. Que se condene a la demandada al pagar los montos con los correspondientes intereses y reajustes en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo, así como también a las costas de la causa.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos enunciados del Código del Trabajo y demás aplicables en la especie,

SOLICITO A S.S., tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por cobro de prestaciones en contra de mi ex empleadora **FACTOP S.A. Rut. 99.543.200-5**, del giro de su denominación, representada legalmente por Ariel Sauer Adlerstein , rut 10.931.128-6 o por quien

haga las veces de tal en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Alonso de Cordova 5320, piso 6, Las Condes, Santiago,, solicitando además dar a la demanda la tramitación que corresponda, acogiéndola en todas sus partes, dando lugar a lo siguiente:

1.-Que se declare la existencia de una relación laboral entre Factop S.A. y mi persona, desde el día 13 de marzo de 2023 al 01 de agosto del 2023 y que ésta término en virtud de un despido indirecto, en razón de la causal del art 160 N°7 del Código del Trabajo

2.-Que se declare como nulo el despido más el pago de las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas y detalladas en la demanda.

3.-Que se declare la existencia de una unidad económica entre todos los demandados de autos.

4.-Que en virtud de la declaración anterior se condene a las demandadas de forma solidaria. al pago de:

- \$1.248.409 por concepto de aviso previo.
- \$250.656 por concepto de feriado proporcional adeudado, por el último periodo.

5.-Que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones adeudadas:

- \$1.248.409 por concepto de remuneración del mes de junio 2023
- \$1.248.409. por concepto de remuneración del mes de julio 2023.
- \$1.862.777 por concepto de comisiones adeudadas
- \$6.000.000 devolución de honorarios abogado penal
- \$30.000.000 por concepto de daño moral
- Que, en virtud de la declaración de nulidad del despido, se condene a la demandada a la sanción de la nulidad del despido, condenando al pago de las remuneraciones como cotizaciones previsionales y de salud hasta la convalidación del mismo, teniendo como base remuneratoria la suma de \$1.248.409, por el no pago de las cotizaciones de AFP Cuprum, AFC e Isapre Banmedica de los meses ya señalados, hasta la convalidación del despido.

6.-Que se condene a la demandada al pagar los montos con los correspondientes intereses y reajustes en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo, así como también a las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Pido a S.S. tener presente y aceptar que las notificaciones a mi parte se efectúen por correo electrónico: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], y [REDACTED].

Sírvase SS tenerlo presente y acceder a lo solicitado.

SEGUNDO OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que vengo en designar como Abogadas patrocinantes y a conferir poder amplio que contempla las facultades de ambos incisos del artículo 7 del CPC, a las Abogadas doña **María Paz Pinochet Jara**, Rut. [REDACTED], doña **María Alejandra Maira Gajardo**, Rut. [REDACTED], doña **Paloma Quezada Gaete**, Rut. [REDACTED] y doña **Fabiola Concha Maureira**, Rut. [REDACTED], todas con domicilio en [REDACTED].

Sírvase SS tenerlo presente.