

Valparaíso, a nueve de noviembre de dos mil veinte.

VÍSTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso se inicia Causa RIT M-737-2020, RUC 20-4-0284583-0 en Procedimiento Monitorio, compareciendo **CAMILA ESTHER RUIZ ANCATRIPIAI**, promotora, domiciliada en Los Zorzales N°840, Belloto 2000, Quilpué, quien deduce demanda de despido injustificado y de cobro de prestaciones laborales en procedimiento monitorio, en contra de su ex empleadora, **COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA.**, del giro de su denominación, representada convencionalmente por don FELIPE PIZARRO CORRAL, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida El Parque N°5275, Oficina 203, comuna de Huechuraba, Región Metropolitana, y solidaria o subsidiariamente, según se determine en virtud del artículo 183 B y siguientes del Código del Trabajo, en contra de **RIPLEY STORE SPA**, del giro multitienda, representada convencionalmente por don CARLOS MONTERSINO SAN MARTÍN, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Libertad N°1348, Mall Marina Arauco, Viña del Mar

Solicitando se condene a las demandadas al pago de las prestaciones laborales que indica en su demanda, fundando su presentación en los siguientes hechos:

1. Refiere que Ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para su ex empleadora, COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA., el día 19 de julio del año 2018, en virtud de contrato de trabajo de plazo fijo, suscrito en igual fecha, y el cual devino en uno de duración indefinida de conformidad a lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.
2. Indica que los servicios para los cuales fue contratada, consistían en PROMOTORA de los artículos que comercializa su ex empleadora COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA., la cual mantiene un acuerdo contractual con RIPLEY STORE SPA, para la comercialización de dichos artículos en dependencias de su multitienda denominada RIPLEY.

Añade que los servicios los presto durante toda la vigencia de la relación laboral en dependencias de la multitienda RIPLEY ubicada en Avenida libertad N°1348, Mall Marina Arauco, en la comuna de Viña del Mar. Entiende que lo anterior deja claro que los servicios que se prestaron fueron en conformidad a lo dispuesto en el art. 183 A del Código del Trabajo, es decir, en régimen de subcontratación, generándose las consecuencias que dicho régimen contempla y a lo que me referiré más adelante.



3. La jornada de trabajo pactada se distribuía de jueves a domingos de 11.00 a 21.00 horas.

4.- Para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, su última remuneración mensual devengada asciende a **\$418.000**.

#### ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Indica que se desempeñó en las circunstancias ya señaladas, desde el 19 de julio de 2018 y hasta marzo del año 2020. A raíz del cierre temporal de la multitienda en que prestaba sus servicios, como consecuencia de la emergencia sanitaria en la tercera semana del mes de marzo se le indicó que se comunicarían con ella para avisarle cuando debía volverá trabajar.

El día 1 de abril llamó a su supervisora, Raquel Antileo, para averiguar sobre el pago de su remuneración de marzo que no se había efectuado. En esa oportunidad doña Raquel le informó que ella había sido despedida y que debía comunicarse con la jefa de supervisores, Sra. María Fernanda Pizarro. Refiere que contacta a la Sra. Pizarro, quien le comunicó que estaba despedida supuestamente por motivos de “fuerza mayor” según dijo, agregando que le llegaría la carta de despido a su domicilio. Sostiene nunca recibió dicha carta en su domicilio, de conformidad a la ley, sino que sólo recibió el día 8 de abril de 2020 un correo electrónico de la demandada en la que se le adjuntaba una carta de despido fechada 31 de marzo de 2020 en que se comunicaba el término de su contrato de trabajo a contar de esa misma fecha, en virtud de la causal establecida “en el artículo 159 N°6 y artículo 160 inciso primero del Código del Trabajo” (sic). Sin haberse cumplido las formalidades legales del envío de la carta de despido, lo que determinaría desde ya la falta de justificación de su despido, éste resulta de todas formas injustificado por los argumentos que desarrolla:

En primer lugar, la referencia (Ref.) de la carta señala textual: “Pone término a relación laboral por las causales establecidas en el artículo 159, número 6 y consecuentemente artículo 160 inciso primero del Código del Trabajo”.

Plantea que resulta evidente que la demandada incurre en un error de transcripción al invocar el artículo 160 inciso primero del Código del Trabajo, ya que dicho artículo contempla causales gravísimas reprochables a la conducta del trabajador, y que de haberlas realmente invocado en la especie daría pie a una demanda por despido indebido con recargos e incrementos muchísimo mayores, sobre todo si se considera que tras su invocación no desarrolla los hechos en las que se fundaría esta causal. Por otra parte, no se entiende que la configuración de la causal del artículo “160 inciso primero” (conductas graves reprochables al trabajador) pudiese ser consecuencia de un supuesto caso fortuito o fuerza mayor,



como enuncia la demandada en su carta (“Pone término a relación laboral por las causales establecidas en el artículo 159, número 6 y consecucionalmente artículo 160 inciso primero del Código del Trabajo”).

Por lo anterior, sostiene, no cabe sino entender que la referencia errónea al artículo 160, lo es en realidad al artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”. Efectivamente, la demandada luego de invocar para el término del contrato, el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es “Caso fortuito o fuerza mayor”, señala extensamente los requisitos que dicha institución necesita para configurarse y que a su juicio se darían en la especie a raíz de la emergencia sanitaria que vive el país; pero finalmente hace un desarrollo de una serie de circunstancias que configurarían la causal de Necesidades de la empresa y no el supuesto caso fortuito alegado.

En efecto, en la segunda página de la carta de despido, cuya copia acompaña, la demandada funda su decisión en las más diversas circunstancias, de índole nacional e internacional, que no tienen relación alguna con el supuesto caso fortuito invocado:

*Es necesario recalcar, que para nuestro rubro [Retail] el escenario económico y el mercado mundial estaba ya deteriorado, por la guerra comercial entre Estados Unidos y China. Cabe señalar que, entre las principales víctimas colaterales de esta confrontación, se encontraba Chile, figurando entre los países que sufrieron un mayor impacto en su crecimiento, restándole un punto porcentual o más en su PIB, hacia el cuarto trimestre de 2020. Esto, en un contexto en que países como el nuestro están más expuestos al comercio global y al precio de los commodities.*

*A lo anterior, se suma el arrastre de mermas financieras que hemos estado tratando de paliar como empresa desde antes del 18 de octubre de 2019, cuando el país ha padecido momentos difíciles desde una perspectiva económica, originada por manifestaciones, quemas, cierres, saqueos, destrozos, locales y centros comerciales, barricadas, calles intervenidas, horarios de cierre anticipado de comercios, entre otros.*

*Es por el cumulo de hechos acontecidos de forma sucesiva y sus posteriores consecuencias, que nos vemos obligados a dar termino a 11 contratos de arrendamiento de locales comerciales por la causal de fuerza mayor, ya que no contamos con los flujos suficientes para poder cumplir con el pago de las rentas de arrendamiento y otras obligaciones comerciales derivadas de dichos contratos.*

*Es del caso señalar, que lamentablemente, la tienda en la que Ud. desarrolla sus funciones, se encuentra dentro de aquellas que ya han sido cerradas por nuestra compañía, lo que nos obliga lamentablemente ha proceder su desvinculación.*

Finaliza indicando que estos hechos no pueden ser fundamentos del presunto caso fortuito que alega la demandada. Lo cierto es que la demandada intenta asilarse en la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo con el afán de eludir el pago de las indemnizaciones que corresponderían si hubiese invocado la causal de necesidades de la empresa, lo que constituye una conducta que contraría la buena fe y los principios que fundan el Derecho del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior y que deja en evidencia la falta de justificación real de su despido, hace presente a este Tribunal, que en todo caso no se configura en la



especie el supuesto caso fortuito o fuerza mayor alegado, toda vez que no concurrían todos los requisitos del mismo, pues no resultaba inevitable la terminación de mi contrato de trabajo. En efecto, y en base a la misma jurisprudencia citada por la demandada en su carta de despido, en cuanto al requisito de la irresistibilidad del caso fortuito, esta “importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo”. En la especie es de público conocimiento que ambas demandadas continúan operando y comercializando sus productos, con delivery, despachos a domicilios, venta en línea, promociones en línea, etc; lo que demuestra que podría haberse modificado la modalidad prestación de mis servicios, como lo han hecho muchas empresas, no siendo entonces inevitable el término de la relación laboral.

Todo lo descrito deja en evidencia que la causal invocada por mi ex empleadora no se ha configurado, razón por la que solicito se declare injustificado el despido del que fui objeto y se condene a las demandadas a pagar las prestaciones que reclamo.

Es del caso agregar que, al momento del término de mi contrato, la demandada me quedó adeudando, la remuneración del mes de marzo de 2020 y la indemnización compensatoria del feriado proporcional correspondiente al período comprendido entre el 19 de julio de 2019 y el 31 de marzo de 2020.

En cuanto a la Responsabilidad Solidaria de la demandada RIPLEY STORE SPA.: El artículo 183 B inciso primero del mismo cuerpo legal citado prescribe: “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten al contratista en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos”.

En la especie refiere que su ex empleadora, COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA., mantiene un acuerdo contractual con RIPLEY STORE SPA, para la comercialización de dichos artículos en dependencias de su multitienda denominada RIPLEY. Los servicios los prestó durante toda la vigencia de la relación laboral en dependencias de la multitienda RIPLEY ubicada en Avenida libertad N°1348, Mall Marina Arauco, en la comuna de Viña del Mar. Lo anterior deja claro que los servicios que se prestaron fueron en conformidad a lo dispuesto



en el art. 183 A del Código del Trabajo, es decir, en régimen de subcontratación, generándose las consecuencias que dicho régimen contempla. Para el evento que la demandada solidaria cuestionara el régimen de subcontratación existente con una empresa cuyos productos comercializa en sus dependencias, resulta relevante lo resuelto por la ltima. Corte de Apelaciones de Santiago por sentencia de 7 de septiembre de 2011, en causa Rol N° 1.791-2.010, transcribiendo el considerando que estima relevante a su teoría.

### **PRESTACIONES DEMANDADAS:**

En cuanto al Despido Injustificado:

Solicita se declare que sui despido ha sido injustificado y se condene a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo \$418.000.-
- b) Indemnización por los años de servicios \$836.000.-
- c) Recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo de \$418.000.-

En cuanto al cobro de prestaciones:

Solicita condenar a las demandadas a que le paguen las siguientes prestaciones:

- a) Remuneración del mes de marzo de 2020. \$418.000.-
- b) Indemnización compensatoria del feriado proporcional correspondiente al período comprendido entre el 19 de julio de 2019 y el 31 de marzo de 2020, equivalente a \$202.033.-

Todas las prestaciones anteriormente solicitadas con los intereses y reajustes legales, con expresa condenación en costas.

**POR TANTO**, y en mérito de lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 73, 159, 162, 163, 168, 172, 173, 183 A, 183B, 183D, 432 inc 2º, 446, 453, y siguientes del Código del Trabajo y otros cuerpos legales aplicables en la especie, Ley 19.728 y en especial los Principios Propios del Derecho del Trabajo. SOLICITA, tener por interpuesta demanda de Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones en juicio conforme al Procedimiento Monitorio en contra de su ex empleadora, COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA., representada convencionalmente por don FELIPE PIZARRO CORRAL, y solidaria o subsidiariamente, según se determine en virtud del artículo 183 B y siguientes del



Código del Trabajo, en contra de RIPLEY STORE SPA, representada convencionalmente por don CARLOS MONTERSINO SAN MARTÍN, todos ya individualizados; admitirla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarar que su despido es injustificado y condenar a las demandadas a pagar las siguientes prestaciones:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo \$418.000.-
- Indemnización por los años de servicios \$836.000.-
- Recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo de \$418.000.-
- Remuneración del mes de marzo de 2020. \$418.000.-
- Indemnización compensatoria del feriado proporcional correspondiente al período comprendido entre el 19 de julio de 2019 y el 31 de marzo de 2020, equivalente a \$202.033.-

Todo lo anterior con los reajustes e intereses legales que correspondan, o a la suma que este Tribunal estime conforme a Derecho, con expresa condenación en costas.

**SEGUNDO:** Que, en su oportunidad procesal pertinente el Tribunal estimó suficientes argumentos para emitir un pronunciamiento favorable a los intereses del actor y acogió la demandada con fecha veintiocho de julio del dos mil veinte.

**TERCERO:** Que, en tiempo y forma, las demandadas reclamaron de dicha resolución, por lo que este Tribunal, fijo día y hora para la realización de la respectiva audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

**CUARTO:** Que la correspondiente audiencia se realiza con la presencia de todos los intervinientes Contestando la demanda, la demandada principal VIA UNO CHILE LIMITADA solicita el rechazo de la misma en todas sus partes, toda vez que la forma de actuar le fue enviada la carta de aviso, se estipuló la razón que ésta es la del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, por caso fortuito o fuerza mayor. En la carta fueron establecidos los argumentos de las cuales se dio término a la relación laboral y la cual en la misma contestación ha señalado que fue recepcionada, basándose toda la demanda principal en un supuesto que existiría una confusión entre los artículos 159 N° 6 y 160, lo cual insiste en que todo el fundamento de la carta de despido es del artículo 159 N°6 esto es por caso fortuito o fuerza mayor.



Por lo tanto, solicita que se rechace en todas sus partes la demanda y se condene en costas a la demandante.

De igual manera contesta la demandada solidaria RIPLEY STORE SPA, oponiendo excepción de falta de legitimación pasiva y en un otrosí a contestar la demanda por despido injustificado interpuesta por la actora, solicitando el rechazo íntegro de la misma por las razones de hecho y de derecho que a continuación se exponen:

En lo principal, se opone la excepción de falta de legitimación pasiva en atención a que entre su representada y el empleador de la demandante no ha existido relación alguna, ni comercial ni de otra índole, por ende, la actora jamás ha prestado servicios por su empleador VIA UNO para su representada RIPLEY STORE SPA ni por ninguna otra empresa, por lo que no existe fundamento alguno para dirigir la demanda en su contra.

En concreto señala que su representada no celebra contrato de prestación de servicios con empresas que provean servicios de promotora para su representada, motivo por el cual no existe absolutamente ninguna relación entre la sociedad RIPLEY STORE SPA con VIA UNO.

Por ese motivo solicita se acoja a tramitación la excepción y sea acogida en todas sus partes, rechazando la demanda en cuanto a su representada respecta.

En un otrosí, contesta la demanda en cuanto al fondo, solicitando que ésta se rechazada en todas sus partes, en atención a lo anteriormente expuesto, lo cual por efectos de economía procesal solita se entiendan reproducidos íntegramente la excepción de falta de legitimación pasiva donde, además, por estos motivos desconocen y controvierten cada uno de los hechos indicados en la demanda, tanto los hechos como del inicio de la relación laboral, las funciones que desempeñaba la actora, las remuneraciones percibidas, controvirtiendo que no se configuran en los hechos los requisitos para que se configure el caso por fuerza mayor aludido en la carta de despido.

En síntesis, controvierten cada una de las alegaciones señaladas en la demanda, y también de todos aquellos montos que se han solicitado en el petitorio, por ese motivo solicita se tenga por contestada la demanda y sea rechazada en todas sus partes respecto de su representada y con expresa condenación en costas.

Se otorga el traslado respectivo a la demandante respecto de la excepción de legitimación pasiva alegada la que solicita sea resuelta, en definitiva, por tratarse de un tema de fondo.



Que el Tribunal deja para definitiva la excepción promovida y procede a fijar como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Circunstancias que rodearon el término de la relación laboral, forma en la cual se efectuó y cumplimiento de formalidades legales. Causal mediante la cual se puso término al vínculo y hechos que la constituyen, y en definitiva procedencia de la causal.
2. Monto de la remuneración pactada, rubros que la componen y efectivamente percibida por la actora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
3. Efectividad de adeudarse la remuneración del mes de marzo de 2020 alegada en el libelo.
4. Efectividad de adeudarse el feriado proporcional reclamado, en la afirmativa de aquello, monto del mismo.
5. Efectividad de haber prestado servicios la actora para la demandada solidaria bajo régimen de subcontratación y período de vigencia del mismo.
6. Relación fáctica y/o jurídica existente entre las demandadas.
7. Procedencia de la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por la demandada solidaria.

**SEXTO:** Que, la **demandada principal** presenta la siguiente prueba:

DOCUMENTAL;

1. Contrato de trabajo, de fecha 19 de julio del año 2018, celebrado entre doña Camila Ruiz Ancatripai y Comercial Vía Uno Chile Spa.
2. Aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 31 de marzo del año 2020, por la causal del artículo 159 número 6 del Código de Trabajo.
3. Liquidaciones de sueldo correspondiente a los periodos de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de año 2019.
4. Liquidaciones de sueldo correspondiente a los períodos de enero, febrero y marzo del año 2020.
5. Constancia efectuada ante el portal de la Dirección del Trabajo, con fecha 03 de abril del año 2020.
6. Cotizaciones previsionales de doña Camila Ruiz Ancatripai.





En tanto que la **PARTE DEMANDADA SOLIDARIA “RIPLEY STORE SPA”** no ofrece medios de prueba

### **PARTE DEMANDANTE**

Prueba Documental: La parte demandante ofrece y rinde los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo de 19 de julio del año 2018.
2. Carta de despido en donde se relatan las distintas circunstancias financieras y de otra índole que se le habrían imputado a la demandante para poner término a su contrato.
3. Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo de 26 de mayo del año 2020.

### **Prueba Confesional:**

Se deja la constancia que la parte demandante cita a absolver posiciones personalmente y bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, al representante legal de la demandada principal COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA., don Felipe Pizarro Corral, y al representante legal de la demandada solidaria RIPLEY STORE SPA, don Carlos Montersino San Martín.

La demandada principal hace presente que no se pudo contactar de un día para otro al gerente de la empresa a fin que pudiese prestar testimonio en esta audiencia, atendido que la resolución respecto a la absolución de posiciones fue resuelta el día de ayer.

Por su parte la demandada solidaria señala que la persona citada a absolver posiciones actualmente no ocupa el puesto señalado por el demandante, no se tuvo la oportunidad de concretar una reunión para que pudiese concurrir a estos estrados para prestar declaración.

Realizados los llamados de rigor en el Halls del Tribunal a través del parlante y módulo virtual por la Plataforma Zoom habilitados para tal efecto, no compareciendo los absolventes ya individualizados.

La parte demandante, por los argumentos que expone, solicita se haga efectivo los apercibimientos solicitados en todas sus partes, y que por tanto se les tenga a las partes demandadas por confesas de todos y cada uno de los hechos que han sido expuestos afirmativamente en la demanda de autos como señala la ley.



El Tribunal, resuelve que harán efectivos los apercibimientos solicitados, en la dictación de la sentencia atendido que la demandante había anunciado su voluntad de ejercer como prueba la absolucón de posiciones, en la demanda que les fue notificada, pero particularmente porque entiende este Juez que es una prueba previsible, distinto es por ejemplo la solicitud de exhibición de, documentos donde hay un universo de posibilidades, donde no puede la demandada visualizar o predecir qué documentos les serán solicitados, y le parece a este Juez que en ese caso, debe ser solicitado previo a la audiencia única; pero en una audiencia única donde se debe rendir e incorporar toda la prueba es predecible que se solicite la prueba de absolucón de posiciones, además ha sido agendada a solicitud de los demandados quienes han reclamado de la sentencia en procedimiento monitorio dictada originalmente, máxime si para la parte demandada es posible, además, sustituir la persona del representante legal de la demandada por cualquier otro que haga los efectos del empleador en los términos del artículo 4º, que establece el Código del Trabajo, por estas razones entiende este Juez que la ausencia de los absolventes no se encuentra justificada y hará uso de los apercibimientos legales en la dictación de la sentencia.

**SEPTIMO:** Que, en consecuencia, en atención al mérito de la prueba rendida y en particular la documental incorporada por ambas partes, se tienen por acreditados los siguientes hechos:

a) Que la actora ingreso a prestar servicios bajo vinculo de subordinación y dependencia para la demandada principal con fecha 19 de julio del 2018, debiendo desempeñar funciones de "PROMOTOR TIENDA RIPLEY", en cualquier tienda Ripley V Región, y que el contrato de trabajo tenía carácter indefinido.

Lo anterior resultó acreditado con el correspondiente contrato de trabajo incorporado por las partes demandante y demandada principal. Sumado a ello la presunción establecida en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo atento la no comparecencia del representante legal de la demandada principal.

b) Que la remuneración de la actora, era de carácter diaria consistente en \$22.000 más la gratificación legal del 25 % de la remuneración, que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a **\$486.661**.

Esto resultó acreditado con el correspondiente contrato de trabajo y las liquidaciones de sueldo, utilizando para el promedio de las tres últimas las correspondientes a los meses; Febrero del 2020, diciembre y noviembre del 2019, no se consideró el mes de marzo por ser incompleto lo mismo sucede en enero que según da cuenta la respectiva liquidación tuvo 4 días de licencia médica. La base de cálculo referida se calculó tomado un promedio del sueldo base y gratificación de lo meses ya señalados, estimando que, atento que es una



gratificación que se paga mensualmente, procede su incorporación para la base de cálculo de la remuneración.

Sin perjuicio del hecho constatado, para todos los efectos deberá considerarse la base de cálculo propuesta por la demandante, inferior a la constatada, máxime si la demandada principal nada señaló respecto de esta en su contestación de manera de evitar incurrir el algún vicio de ultra petita, **por lo que para todos los efectos se entenderá como ultima remuneración de la actora la de \$418.000.-**

c) Que la relación laboral terminó con fecha 31 de marzo del 2020, por decisión de la demandada quien invoco la causa establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es “Caso fortuito o Fuerza Mayor”.

Aquello resultó acreditado con la documental incorporada por ambas partes respecto de la carta de despido, sin embargo, la demandada principal, no acreditó el cumplimiento de las formalidades legales, respecto de la comunicación del despido, sumado a las desprolijidades evidenciadas en la referida misiva en particular en el acápite ref, como fuera destacado por la demandante.

La demandada principal, no rindió prueba alguna para defender y acreditar la causal invocada, refiriéndose su apoderado solo a características generales respecto de la situación sanitaria del país, sin embargo, no acreditó los elementos facticos que fundaba su decisión según da cuenta la comunicación ya referida, esto es la mala situación financiera de la empresa y el termino del contrato de arrendamiento en los 11 locales donde se prestaban los servicios, entre ellos el de la Tienda Ripley. Esta orfandad probatoria, respecto de la causal invocada por la demandada principal, no resulta baladí, atento que la causal invocada significa el termino de relación laboral sin ningún derecho a indemnización para la trabajadora por años de servicios, por lo que no resulta posible constatar a este Tribunal la concurrencia de la misma y el carácter estricto que requiere su configuración, de manera que este Tribunal accederá a la demanda interpuesta, en cuanto a que el despido ha sido injustificado y en consecuencia ordenara el pago de las indemnizaciones correspondientes , así como el recargo legal.

d) Que la demandada principal adeuda las remuneraciones correspondientes al mes de marzo del .2020, la que según lo que se ha establecido precedentemente equivale a \$418.000.

Aquello resultado acreditado, fundamentalmente con las presunciones establecidas en el artículo 453 N° 1 al no señalar nada respecto de esto la demandada en su contestación y la del artículo 454 N°3 ambos del Código del Trabajo.



En efecto la prueba documental incorporada por la demandada principal, esto es la liquidación de remuneraciones de marzo del 2010, no se encuentra firmada por la trabajadora y además extrañamente hace referencia solo a 9 días trabajados, lo que no concuerda con el propio contrato que señalaba que la actora trabajaría 3 días a la semana, no acompaño ningún comprobante de transferencia electrónica de pago de las remuneraciones y era su obligación acreditar la extinción de aquella.

e) Que se adeuda a la actora el feriado proporcional correspondiente al periodo trabajado el que efectuado los cálculos establecidos en el artículo 73 del Código del Trabajo, corresponden a 10 días lo que equivale a **\$202.033.-**

Era responsabilidad de la parte demandada principal acreditar el pago del feriado proporcional reclamado, habiéndose acreditado el periodo de vigencia de la relación laboral y la remuneración pactada lo que no realizó.

**OCTAVO:** Que acreditado lo anterior, procede determinar si la actora presto sus servicios en el contexto de un régimen de subcontratación para la demandada solidaria.

El artículo 183-A del Código del Trabajo establece en la primera parte de su inciso primero que “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas (...)”.

Derivado de lo expuesto, se puede concluir que son requisitos del trabajo subcontratado, los siguientes:

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

b. Que la principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación.

c. Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo.

d. Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista o por trabajadores de su dependencia.



e. Que no se trate de obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

**NOVENO:** Que, en primer termino respecto de la excepción formulada por la demandada solidaria de falta de legitimación pasiva, esta será rechazada atento que no rindió prueba alguna tendiente a acreditar sus acervos .

En definitiva, en opinión de este Juez, resultó acreditado que la actora, durante la vigencia de la relación laboral, presto servicios en régimen de subcontratación respecto de la demandada solidaria RIPLEY STORE.

En efecto aquello resulto acreditado fundamentalmente con el contrato de trabajo incorporado por ambas partes, el que en su clausula Primero, señala que la función de la actora será la de “Promotor Tienda Ripley” , en tanto que en la segunda se indica que las funciones serian desempeñadas en todas las tiendas Ripley V región, en tanto que en la cláusula cuarto se indica que las funciones que debía desempeñar la actora eran las de “*Vender productos exclusivamente vía UNO*”, además los numerales 2 y 3 de la referida clausula, establece como obligación de la actora respectivamente ; “*Colaborar en realizar y responder de las actividades administrativas y reglamentarias de la tienda*” y “*Colaborar con la mantención de la tienda, su orden y limpieza*”.

De igual manera la carta de despido informa que la demandada principal ha decidido terminar el contrato de arriendo con 11 locales, entendemos que se refiere precisamente a los correspondientes a Ripley.

Sumado a ello la presunción establecida en el artículo 454 N°3 del Código de trabajo, permite dar por establecido la existencia de los requisitos analizados en el considerando anterior, en especial la existencia del acuerdo contractual y que la demandada solidaria era la dueña de la obra.

Que, en cuanto a los otros requisitos, se acredito que actora tenia un contrato de trabajo con la demandada principal, debiendo realizar las funciones ya analizadas todas ellas en dependencias de la demandada solidaria.

Que en consecuencia ha resultado acreditado que la demandada solidaria, actuó como empresa principal en los términos establecidos en los artículos 183-A y 183-B.

De manera tal que también se desecharan los argumentos de fondo planteados por la demandada solidaria, respecto de los cuales tampoco rindió prueba.

En cuanto a las alegaciones planteadas por la demandada solidaria en las observaciones a la prueba, respecto de la existencia de múltiples razones sociales



de Ripley, nos parece que precisamente era su responsabilidad acreditar que la demandada no era quién tenía contrato con la demandada principal, esto es la base de la excepción de falta de legitimación pasiva, ya que la aplicación comercial de diversos RUT, que solo genera beneficios para la demandada, es una práctica que no puede empezarle a la trabajadora y por tanto debía la demandada clarificar cuál era su rol en dicha operación comercial, lo que no aconteció. No logrando en definitiva, explicar la demandada solidaria, bajo que concepto una trabajadora vende productos determinados en un establecimiento comercial que utiliza el nombre de fantasía de la demandada solidaria.

En cuanto al estándar probatorio aplicable, valga tener presente que el estándar de convicción en materia laboral, a diferencia del estándar de convicción en materia penal que es más allá de toda duda razonable, en esta sede, se exige un estándar de probabilidad prevalente respecto de una de las versiones en disputa, estándar que ha sido suficientemente superado por la demandante por las razones ya señaladas, máxime si se tiene presente que ya al inicio del proceso con similares antecedentes documentales, el Tribunal acogió la demanda interpuesta, que esta es reclamada por las demandadas y sin embargo no soportan ninguna prueba para fundar sus dichos, y por el contrario beneficia la demandante la presunción establecida en el artículo 454N° 3 del Código del trabajo ya tantas veces invocada.

**DECIMO:** Que acreditado lo anterior, tocaba a la demandada solidaria acreditar los presupuestos para determinar la naturaleza de su responsabilidad, habiéndose negado cualquier tipo de relación en su contestación y sin alegar ninguno de los elementos que establece el legislador para atenuar o morigerar su responsabilidad de solidaria a subsidiaria, tendrá que aplicarse la regla general en esta materia, conforme lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del ramo, en el sentido que la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Lo anterior por cuanto para que la obligación de la empresa mandante sea subsidiaria deben concurrir los presupuestos de los artículos 183-C y 183-D, cuestión que como se dijo no aconteció.

**UNDECIMO:** Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

**DECIMO SEGUNDO:** Costas, que habiendo sido vencida totalmente las demandadas, se le condena en costas, las que se valorizan en el 20 por ciento de las sumas que se ordena pagar, teniendo presente para ello, que ya habían sido



condenadas al 10 por ciento al momento de acogerse el requerimiento monitorio y sin embargo reclaman del mismo y luego resultan íntegramente vencidas.

Por estas consideraciones el Tribunal accederá a la solicitud de la demanda, y por tanto, ordenará el pago de la prestación reclamada.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 160 a 168, 446 a 462 .del Código del Trabajo y 1.698 del Código Civil, SE DECLARA:

I.- Que se rechaza la excepcion de falta de legitimacion pasiva interpuesta por **RIPLEY STORE SPA.**

II.- Que se acoge la demanda de despido injustificado interpuesta por **CAMILA ESTHER RUIZ ANCATRIPAI**, quien deduce demanda de despido injustificado y de cobro de prestaciones laborales en procedimiento monitorio, en contra de su ex empleadora **COMERCIAL VÍA UNO CHILE LTDA**, y de manera SOLIDARIA en contra de **RIPLEY STORE SPA.**, todos ya individualizados, en calidad de empresa mandante, declarándose en consecuencia:

Que la actora prestó servicios para la demandada principal desde el 19 de julio del año 2018 hasta el 31 de marzo del 2020, en regimen de subcontratacion para la demandada solidaria, oportunidad en donde se despido a la actora injustificadamente.

III.- Que las demandadas deben pagar SOLIDARIAMENTE a la demandante las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo \$418.000.-
- b) Indemnización por los años de servicios \$836.000.-
- c) Recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo de \$418.000.-
- d) Remuneración del mes de marzo de 2020. \$418.000.-
- e) Indemnización compensatoria del feriado proporcional correspondiente al período comprendido entre el 19 de julio de 2019 y el 31 de marzo de 2020, equivalente a \$202.033.-

IV- Que se condena en costas a las demandadas, por haber sido íntegramente vencidas, las que se regulan en el 20% de las sumas que se ordena pagar, una vez liquidado el crédito.



Que las cantidades señaladas en esta sentencia deberán pagarse con los reajustes e intereses que dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

Archívese en su oportunidad.

Se ordena anotar y registrar la presente sentencia en el sistema computacional, debiendo dejar extractada solamente la parte resolutive de la sentencia, dando cumplimiento al articulado respectivo.

RIT M-737-2020

RUC 20-4-0284583-0

Dictada por don **EDUARDO ALFONSO SALDIVIA SAA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

