

PROCEDIMIENTO: APLICACIÓN GENERAL

MATERIA: DEMANDA DE COBRO DE PRESTACIONES Y DEMANDA DE ÚNICO EMPLEADOR

DEMANDANTE: MARCELA CERUTI LAGOS

RUT: [REDACTED]

ABOGADO PATROCINANTE: MARÍA SOLEDAD DÍAZ AMIGO

RUT: [REDACTED]

CORREO ELECTRONICO: [REDACTED]

DEMANDADA 1: COPESA S.A.

RUT: [REDACTED]

REPRESENTANTE: EUGENIO ANDRÉS CHAHUAN ZEDAN

RUT: [REDACTED]

DOMICILIO: [REDACTED]

DEMANDADA 1: COMERCIALIZADORA GC S.A.

RUT: [REDACTED]

REPRESENTANTE: EUGENIO ANDRÉS CHAHUAN ZEDAN

RUT: [REDACTED]

DOMICILIO: [REDACTED]

EN LO PRINCIPAL: Demanda de cobro de prestaciones; **EN EL PRIMER OTROSI:** Acompaña documentos. **EN EL SEGUNDO OTROSI:** Patrocinio y poder. **EN EL TERCER OTROSI:** Fija forma de notificación; **EN EL CUARTO OTROSI:** Solicita reserva.

S.J.L. del Trabajo de Santiago.

Marcela Ceruti Lagos, casada, ingeniero comercial, cédula de identidad número

[REDACTED]

██████████, a US. con todo respeto digo:

Que, estando dentro del término legal, vengo en deducir demanda laboral, en **procedimiento ordinario de aplicación general**, por cobro de prestaciones y declaración de único empleador, en contra de la sociedad **COPESA S.A.**, ██████████ representada legalmente por don **Eugenio Andrés Chahuán Zedan**, cédula de identidad de ██████████ domiciliada en ██████████ ██████████ y en contra de **COMERCIALIZADORA GC S.A.**, ██████████ representada legalmente por don **Eugenio Andrés Chahuán Zedan**, cédula de identidad de ██████████ ██████████, a fin de que se declare que las demandadas me adeudan diferencias por concepto de la indemnización contractual pactada, consistente en la Indemnización por años de servicio e Indemnización sustitutiva de aviso previo, sin aplicar topes legales, solicitando se les condene al pago de los montos que corresponda, con los respectivos intereses, reajustes y costas, en atención a los fundamentos de hecho y consideraciones de derecho que seguidamente expongo:

1. Competencia.

Conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, son de competencia de los Juzgados del Trabajo, todas aquellas cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales o derivadas de su interpretación y aplicación. Lo que se planteará a S.S. es justamente una controversia derivada del incumplimiento por parte mi ex empleador.

2. Caducidad y prescripción.

Teniendo en cuenta que el **término de la prestación de los servicios** se verificó el **28 de marzo de 2024** y la naturaleza de las prestaciones demandadas, esto es, cobro de prestaciones por concepto de diferencias en la indemnización convencional, conforme al artículo 510 del Código del Trabajo, esta acción no se encuentra prescrita.

3. Procedimiento.

Tomando en consideración la presente demanda se enmarca dentro de la competencia de los tribunales del trabajo y teniendo presente que no concurre ninguna de las causales que la ley establece para aplicar un procedimiento especial, corresponde según su cuantía tramitar la presente causa de acuerdo a las normas de aplicación general de los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo.

4. Antecedentes del caso.

Con fecha **1 de octubre de 2009** comencé mi relación laboral con la empresa COPESA S.A., en virtud de la cual me desempeñé en el cargo de **Gerente de Marketing**, cargo que se encontraba dentro del Rol Privado de la Empresa. Sin perjuicio que ese cargo se mantuvo durante toda la relación laboral, además debí asumir otros roles a nivel Gerencial, estos eran, Gerente de Marketing Corporativo, Gerente de Clientes y Gerente del Laboratorio de Contenidos de Marca.

Hago presente que fui contratada dentro del Rol Privado de la Empresa, el cual se distinguía del Rol General de la misma, entre otras cosas, por una serie de beneficios a los cuales acceden quienes se encuentran en Rol Privado, entre los cuales se encontraba el pago de las indemnizaciones sin tope en caso de terminación de contrato, esto es, sin el tope de 90 UF y sin el tope de los 11 años.

Mi remuneración mensual se componía de los siguientes conceptos (valores según **liquidación de febrero de 2024**):

Sueldo base:	\$9.062.696.-
Gratificación variable:	\$2.265.674.-
Asignación de Movilización:	\$439.398.-
Total:	\$11.767.768.-

Con fecha **28 de marzo de 2024**, se puso término a mi contrato de trabajo, en virtud de la causal establecida en el **artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo**, esto es, “*desahucio escrito del empleador*”, recibiendo como pago, al momento de suscribir mi finiquito de contrato, lo correspondiente por feriado legal y la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, aplicando topes legales.

En el finiquito se pagaron los siguientes conceptos.

Devolución Préstamo:	\$10.179.243.-
Mes de Aviso:	\$3.317.085.-
Indemnización por Años de Servicio:	\$36.487.935.-
Vacaciones legales y proporcionales:	\$23.375.714.-
Total:	\$73.359.977.-

Hacemos presente que, a la fecha de terminación de mi contrato de trabajo, tenía **14 años de antigüedad** en la empresa.

5. Firmé finiquito con reserva de derechos para accionar respecto del cobro de la indemnización convencional no pagada.

Luego de que se me notifica la terminación de contrato, se me informa de los haberes que correspondía pagar. **Del análisis de los montos de las indemnizaciones, era posible advertir que la empresa no estaba respetando el pacto de indemnización contractual existente con los gerentes de la empresa pertenecientes al Rol Privado.**

En línea con lo anterior, además, sin mediar acuerdo y **por decisión unilateral de la empresa, se me notifica que el finiquito sería pagado en 10 cuotas.**

Frente a ese escenario, le señalé a la empresa de que no procedía que unilateralmente resuelvan pactar el finiquito en cuotas, ya que dicha posibilidad únicamente resulta aplicable en la

medida que exista acuerdo con el trabajador.

Adicionalmente, **les indiqué que tal como había sido pactado por las partes desde el inicio de la relación laboral, al haber sido incorporada como parte del Rol Privado de la Empresa, que, entre otros beneficios, se encontraba las indemnizaciones sin los topes legales, debían considerar paga el pago de las indemnizaciones por término de contrato mi remuneración total, sin el tope de las 90 UF y sin el tope de los 11 años de trabajo.**

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se negó a pagar las indemnizaciones en una sola cuota y a reconocer el pago de la Indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo sin tope, contractualmente pactadas.

Con fecha **27 de mayo de 2024**, firmé el finiquito en notaría, **dejando expresa reserva de derechos para poder accionar reclamando el cobro de las diferencias indemnizatorias mencionadas.** La reserva del finiquito señala:

*“Me reservo el derecho a demandar las acciones laborales que derivan de mi despido, incluyendo acciones de tutela laboral, despido injustificado, cobro de prestaciones laborales, **diferencias de indemnizaciones** y feriado, haberes pendientes, accidente del trabajo y enfermedades profesionales.”* [lo destacado es nuestro].

Teniendo presente el tenor de la reserva de derechos redactada en el finiquito, resulta claro que la acción para perseguir el pago de las diferencias indemnizatorias se encuentra plenamente vigente, al haber sido reserva en el finiquito, no existiendo renuncia de acciones a este respecto.

6. Sobre la indemnización convencional pactada. Este beneficio estaba pactado tácitamente, sin perjuicio del reconocimiento expreso e indiscutido en un anexo de contrato posterior.

Según hemos señalado, al proceder a pagar el finiquito, la demandada ha resuelto pagar

dichos conceptos aplicando los topes legales establecidos en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Pues bien, ocurre que, en el presente caso, **la plana gerencial de la empresa, por pertenecer al rol privado, por política interna, tiene derecho al pago de la indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo, sin aplicar topes legales.** En resumen, de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo, existe una **indemnización convencional acordada que me beneficia**, en virtud de la cual se me libera del mencionado tope legal de 90 UF.

Cabe señalar que **este tipo de pactos son sumamente usuales en altos cargos y, en especial, en planas gerenciales. Son por lo demás, cláusulas que son más bien un estándar aplicable a este segmento de trabajadores.** En ese contexto, es un beneficio que resulta ser **necesario y utilizado para poder atraer y retener ejecutivos** de alto valor y experiencia. En ese sentido, la política de la empresa y que se introduce en el contrato por medio de una cláusula tácita, **no es en sí una estipulación extraña en este tipo de cargos.**

Por el contrario, resulta ser menos frecuente no encontrarlas en cargos gerenciales.

Pues bien, así como es sumamente usual que este tipo de beneficios se ofrezcan a altos ejecutivos, **también es bastante común que estos pactos estén en políticas internas que no son incorporadas formalmente a los contratos,** siendo en la práctica parte de pactos consensuales. Siendo cargos de confianza, también es común que exista una expectativa de que esos pactos serán cumplidos, lo que no ocurrió en este caso. Hago presente que en virtud de mi cargo, detentaba poderes para representar a la Empresa.

En este caso no era distinto, toda vez que, según hemos señalado, al momento de postular a COPESA S.A., se me ofreció este derecho, el cual estaba establecido para la plana gerencial sujeta al Rol Privado de la Empresa, al cual pertenecí durante toda la relación laboral. **Cabe señalar que es un concepto que históricamente se ha pagado así a cargos gerenciales pertenecientes al Rol Privado en COPESA S.A.**

En este preciso caso, la empresa ha intentado fundamentar su no pago en una supuesta eliminación del beneficio. Sin embargo, ello **no resulta admisible, toda vez que esta cláusula se encuentra incorporada como parte de mi contrato de trabajo, no siendo posible dejarla sin**

efecto unilateralmente.

Ahora bien, aun cuando en mi contrato de trabajo originario no se hacía referencia a la esta indemnización contractual convenida, con fecha **1 de mayo de 2020, en el marco de la pandemia, firmé un anexo que revela de manera clara la existencia de esta cláusula en mi contrato de trabajo.** En dicha oportunidad, en atención a la fuerte crisis económica que enfrentaba el rubro, el país y el mundo, tal como muchos otros profesionales, **firmé un anexo en el que acordaba una rebaja transitoria de mi sueldo,** reduciéndolo a **\$4.902.288.-** por el período de tres meses que media entre mayo y julio de 2020.

El pacto no deja lugar a dudas. En la cláusula cuarta de dicho anexo, **se trata la “Indemnización por Años de Servicio”, estableciéndose un acuerdo que revela la existencia** del derecho al pago de la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo sin aplicar tope legal. La cláusula cuarta, señala:

*“Por el presente anexo, las partes vienen en dejar constancia que en caso de **ponerse término de contrato** de trabajo por alguna de las **causales establecidas en la ley que lleven aparejado el pago de indemnizaciones,** durante la vigencia del presente anexo, **estas se calcularán en base a la remuneración vigente al 30 de abril de 2020.**”*

Asimismo, las partes acuerdan que en caso de ponerse término al contrato de trabajo en cualquier época, por alguna de las causales correspondientes a los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo, el trabajador recibirá adicionalmente una indemnización convencional equivalente a 274,58 U.F. (Doscientos setenta y cuatro coma cincuenta y ocho, unidades de fomento).

En lo no modificado, se mantiene vigente el contrato de trabajo vigente entre las partes”

Conforme hemos señalado, con motivo de la pandemia, en el anexo de fecha 1 de mayo de

2020, acordé con la empresa una rebaja de mi sueldo base.

Dado que dicha reducción podría tener un impacto severo en la Indemnización por Años de Servicio en caso de terminación de contrato (hecho altamente probable en ese contexto), **se acordó que para efectos indemnizatorios aplicaría el sueldo vigente previo a la rebaja del sueldo**, esto es, el “*vigente al 30 de abril de 2020*”, es decir, mi remuneración previa a la rebaja, la cual era superior al tope de las 90 UF.

Según se puede desprender de manera clara en el párrafo primero de la cláusula cuarta del anexo de fecha 1 de mayo de 2020, es claro que, a esa fecha, por política de la compañía, de manera tácita, tenía derecho al pago de la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo sin aplicar topes legales. Este era un hecho pactado, mencionado y conocido por todos quienes detentábamos cargos gerenciales y que, por lo demás, ha sido pagado a las gerencias.

No se puede intentar desconocer la existencia de esta indemnización convencional. **Intentar desconocerlo, implicaría intentar una interpretación en virtud de la cual carecería de sentido lo indicado en el anexo de fecha 1 de mayo de 2020.** Intentar interpretar una cláusula en un sentido que no produce efecto, es contrario a toda norma de hermenéutica. De esta manera, **no existe razón para poder entender dicha cláusula en un sentido diverso al de garantizar que, en caso de terminación de contrato, aplica el pago de indemnizaciones sin tope.** Sobre todo, por el hecho de que el monto al que se rebajaba el sueldo base de igual forma quedaba por sobre los topes legales.

En ese sentido, cabe preguntarse:

¿Qué sentido tiene pactar una cláusula en la que se reconoce para efectos indemnizatorios, el monto de la remuneración originaria, en especial, si la remuneración rebajada aún estaba por sobre los topes legales?

Si se intenta responder esta sencilla pregunta, queda en evidencia que la indemnización contractual consistente en el pago de la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo sin el tope de 90 UF existe, de lo contrario, simplemente no resulta posible entender el motivo de lo pactado en la cláusula cuarta del anexo de contrato de fecha 1 de

mayo de 2020.

A este respecto, sin perjuicio de lo clara que es la cláusula, si se genera algún tipo de duda sobre el sentido de dicho párrafo de la cláusula cuarta del anexo de contrato de fecha 1 de mayo de 2020, si se quiere realizar una operación de interpretación, existe una regla que resuelve la duda en favor de esta parte, cual es la establecida en el **artículo 1563 del Código Civil**, norma ubicada en el **Título XIII “De la Interpretación de los Contratos”**. Dicha disposición señala que:

“Art. 1562. El sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno.”

Siendo ello así, es evidente el sentido que tiene dicha cláusula.

Intentar desconocer la existencia de esta indemnización convencional consistente en el pago de la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización sustitutiva de aviso previo sin topes legales, implicaría privar de todo sentido a dicha cláusula, situación que no se aviene con las normas más básicas de interpretación de los contratos.

A mayor abundamiento, en la cláusula cuarta del anexo de contrato de fecha 1 de mayo de 2020, se señala “(...) *el trabajador **recibirá adicionalmente una indemnización convencional equivalente a 274,58 U.F.***, esto no puede sino ser entendido como un adicional e independiente de la indemnización convencional relativa a los años de servicio. El uso del adjetivo “adicionalmente”, deja en evidencia que es una indemnización convencional que a la que tengo derecho, **en forma adicional a la indemnización** convencional de 274,58 U.F.

Cabe señalar **que esta indemnización convencional de 274,58 U.F. era simplemente una devolución futura del monto que dejé de ganar al aceptar la reducción de mi sueldo base por 3 meses durante la pandemia.** En ese sentido, no debe llevar a confusión y no debe confundirse con una indemnización convencional propiamente. En el fondo es una devolución de un monto adeudado, lo que se ve reflejado claramente en el finiquito, al ser pagado como “Devolución Préstamo”.

Finalmente, y solo para despejar todo tipo de dudas o para controvertir eventuales defensas

artificiosas que se intente en la contestación de demanda, debemos señalar que la referencia a la vigencia transitoria de dicho pacto va en línea con la vigencia transitoria de la reducción de remuneración. En ese sentido, una vez reestablecido el sueldo base original, en caso de terminación de contrato de trabajo, aplicaría el pago de la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, sin aplicar topes legales, de conformidad a la base de cálculo que determine la remuneración vigente en ese minuto.

7. Normativa aplicable al caso.

En el presente caso, mi ex empleador tiene una política consistente en el pago de indemnizaciones sin aplicar tope legal a los gerentes que eran parte del rol privado, la cual era tácitamente parte de mi contrato de trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de que en la práctica existen antecedentes concretos que hacen referencia a su existencia, específicamente, el anexo de fecha 1 de mayo de 2020.

De todas maneras, su existencia no puede ser jurídicamente cuestionada, aun no estando pactada expresamente en el contrato de trabajo, ya que **el contrato de trabajo es un contrato consensual**. En ese sentido, no es necesario que sus estipulaciones estén expresamente establecidas en el documento para que obliguen a la empresa. la escrituración es un medio de prueba y cuya inobservancia es de suyo imputable al empleador.

Al respecto, el **artículo 7 del Código del Trabajo**, señala:

*“Contrato individual de trabajo es una **convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente**, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*

Por su parte, el **artículo 9 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo**, señala:

“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.”

De esta manera, **siendo el contrato de trabajo consensual, la consecuencia de ello es que sus estipulaciones pueden perfectamente tener dicha naturaleza.** Tal como ocurre en el presente caso. En ese sentido, la escrituración es una formalidad de prueba que no puede obrar en perjuicio del trabajador. Ante la ausencia de escrituración, no es admisible que sea el empleador quien se beneficie de dicha negligencia.

8. Jurisprudencia aplicable al caso.

En el presente caso, resulta indiscutible que existía una política clara aplicable a gerentes pertenecientes al rol privado (y a la que sin duda tengo derecho), consistente en el derecho al pago de indemnización por años de servicio sin aplicar topes legales. A este respecto, podemos citar lo resuelto en causa RIT **O-755-2016**, del **Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso**, en cuya parte pertinente, señala:

DECIMO CUARTO: Que, corresponde hacerse cargo respecto de las indemnizaciones demandadas por concepto de término de contrato a las que se hizo referencia en el considerando duodécimo y particularmente de la procedencia de los topes legales. En este

punto es relevante tener presente la normativa legal, el artículo 163 inciso segundo parte final del Código del trabajo señala respecto de la indemnización por años de servicios que esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. Por su parte el artículo 172 inciso final prescribe que “para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”. De esta forma la regla en materia de indemnizaciones son los topes en relación a la renta y a los años de servicios. **Debe colegirse de lo anterior que para que no opere dicha regla debe existir expreso acuerdo entre las partes, que es la situación que se invoca en la causa por la demandante.** Ha de tenerse muy presente que **la norma legal no exige expresamente para la exclusión de los topes legales escrituración de la cláusula respectiva,** como sí se hace respecto de la indemnización voluntaria a todo evento consignada en el artículo 164 del Código del Trabajo. De esta forma **la escrituración en este caso tiene sólo el carácter de una formalidad para efectos probatorios y no por vía de solemnidad,** lo que resulta fundamental en el análisis que se procederá a realizar durante el curso de esta sentencia. **Ya que la norma no exige escrituración, cualquier medio probatorio es válido para establecer el pacto en contra de la normativa legal.** Sin embargo, tratándose de una excepción a lo prescrito en el Código es necesario ser exigente en el análisis del caso y de la prueba rendida.” [Lo destacado es nuestro].

Por lo anterior, la sentencia resuelve:

Por lo anterior, el tribunal resuelve:

I.- Que, se acoge la demanda interpuesta por don JAIME OTERO TASSARA, en contra de su ex empleadora, la empresa INCHCAPE SHIPPING SERVICES B.V. CHILE, ya individualizados en la parte expositiva del presente fallo, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones como consecuencia del despido por causal del artículo

161 inciso 2º del Código del Trabajo:

a.-Indemnización sustitutiva de aviso previo \$18.971.783.-.

b.-Indemnización por años de servicios \$398.407.443.

c.-Indemnización voluntaria adicional \$113.830.698.-“

Según se observa, pronunciamientos de **nuestros tribunales reconocen claramente la posibilidad de que este tipo de cláusulas sean pactadas sin que medie escrituración.** Es por lo demás una práctica común. En ese sentido, lo resuelto en el fallo se asimila a lo que ocurre con mi situación.

9. Existencia de unidad de empleador de COPESA S.A. con la empresa COMERCIALIZADORA GC S.A.

En el presente caso, **procede que se declare la existencia de un único empleador** entre las sociedades **COPESA S.A., [REDACTED]** y **COMERCIALIZADORA GC S.A., [REDACTED]** toda vez que ambas operan para todos los efectos legales como una sola unidad económica. Esta situación es de suma relevancia, toda vez que **COPESA S.A., [REDACTED]** **debido al mal estado de sus negocios, en el último período ha estado realizando operaciones destinadas a concentrar sus utilidades en COMERCIALIZADORA GC S.A., [REDACTED]**, en desmedro de la sociedad empleadora de muchos de sus trabajadores.

Ello en circunstancias de que ambas empresas operan para todos los efectos legales y contractuales como una sola unidad de negocios, en la cual, **COMERCIALIZADORA GC S.A. concentra las utilidades de parte relevante de los negocios que se generan bajo la razón social COPESA S.A.** (la cara visible de este brazo del grupo empresarial), en detrimento **de COPESA S.A., sociedad en la cual se está concentrando el pasivo societario.**

Esta maquinación societaria, ha atentado contra los derechos laborales no solo míos, sino que los de muchos otros trabajadores. En lo que a mí respecta, habiendo sido formalmente mi empleador

COPESA S.A., se me ha resuelto pagar el finiquito en cuotas, arguyendo el mal estado de los negocios de esta última. Sin embargo, ocurre que el supuesto mal estado de los negocios de COPESA S.A. obedece a que las utilidades y contratos los concentra COMERCIALIZADORA GC S.A., [REDACTED] **De esta manera, se intenta consolidar las utilidades del negocio en otra razón social, manteniéndolos a resguardo de los riesgos que enfrenta COPESA S.A.** Esto sin duda atenta contra mis derechos laborales, los de otros trabajadores y representa un riesgo de cara a los montos que en el marco de este juicio se pudiese ordenar pagar.

Esta es una de las más claras y evidentes manifestaciones del fenómeno de la unidad empresarial, en la cual, se busca desviar todo o parte de los recursos de una sociedad en riesgo económico, a una o varias sociedades sanas financieramente, intentando mitigar el riesgo de que estas se vean afectadas por eventuales acciones de parte de acreedores.

El ejemplo más claro y evidente de ambas empresas son una sola, lo representa el hecho de que **actualmente las suscripciones al Diario La Tercera (uno de los principales productos de la empresa), se realiza indistintamente con las sociedades COPESA S.A., [REDACTED] y COMERCIALIZADORA GC S.A., [REDACTED]**. En el contrato de “*Condiciones Generales Contrato de Suscripción*”, comparecen ambas empresas, las cuales se identifican indistintamente como la “Empresa”. En la cláusula sexta de dicho contrato se señala que la facturación y cobro del servicio puede ser efectuado por COPESA S.A., [REDACTED] y COMERCIALIZADORA GC S.A., [REDACTED], según determine la “Empresa”.

Ocurre que, de esta manera, se genera un contrato en el que ambas empresas se presentan indistintamente como una razón social, siendo COPESA S.A. quien figura como el contratante conocido, pero **finalmente es COMERCIALIZADORA GC S.A. quien efectúa el cobro y consolida las utilidades del negocio.** El punto relevante en este orden societario impuesto por el empleador, resulta ser el hecho de que los trabajadores son formalmente contratados por la sociedad, debiendo hacer frente a los perjuicios y riesgos que se generan por esta artificial forma de organizarse de parte de mi ex empleador.

En este caso la afectación se materializa ya que, a la fecha, COPESA S.A. ha impuesto una

serie de trabas para intentar dilatar el pago de mis indemnizaciones reconocidas en la carta de despido, pagando mediante cuotas, las cuales, a su vez, han sido ya dos veces pagadas con retardo, considerando que a la fecha de la presentación de la demanda solo se han pagado 5 cuotas. En esa misma línea, esta forma de organización empresarial genera un riesgo inminente para los créditos laborales de todos los trabajadores y ex trabajadores.

Entre los ex trabajadores, se encuentra mi caso, toda vez que a la fecha aun no veo saldado el pago de los montos reconocidos en el finiquito, existiendo un severo riesgo de que el pago de los montos que eventualmente se dicten en sentencia sean efectivamente cumplidos.

El artículo **3 del Código del Trabajo**, señala:

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

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

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

En línea con lo anterior, debemos señalar que en este caso existe una concreta articulación societaria de mala fe que intenta desviar las utilidades de un negocio hacia una de las sociedades del grupo empresarial, en detrimento de la sociedad que consolida parte relevante de los gastos, entre los cuales se encuentran los créditos laborales **Siendo ello así, es claro que estamos frente a una situación deliberada calificable claramente como subterfugio**. De lo contrario no existe razón para que actualmente los pagos sean desviados a otra razón social.

A este respecto, el artículo **507 del Código del Trabajo** señala:

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

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

De esta manera, existiendo una clara maniobra societaria destinada a ocultar o desviar al patrimonio del empleador, resulta procedente que **se declare que las sociedades COPESA S.A. y COMERCIALIZADORA GC S.A. son un solo empleador para efectos laborales y previsionales,** pero, adicionalmente, **se declare que existe subterfugio,** al ser esta estructura societaria implementada de mala fe, con la finalidad de eludir, entre otros, los derechos de los trabajadores, ordenando el pago de la multa que establece la ley.

10. Peticiones concretas.

Teniendo en consideración lo expuesto en esta presentación, solicito respetuosamente a S.S declarar que se me adeudan las diferencias por concepto de la indemnización contractual al estar la Indemnización por Años de Servicio e Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo pactada sin aplicar topes legales, solicitando se le condene al pago de los montos que corresponda, con los respectivos intereses, reajustes y costas. En resumen, solicito que:

- (i) Se condene a COPESA S.A. y COMERCIALIZADORA GC S.A., o en su defecto sólo a COPESA S.A., a pagarme las diferencias adeudadas por concepto de la indemnización contractual pactada no pagada en el finiquito, al existir pacto de pago de Indemnización por Años de Servicio sin aplicar topes legales de 90 UF y 11 años, por la suma de **\$128.260.817.-**, o la suma que SS. determine conforme los antecedentes de hecho y de derecho.
- (ii) Se condene a COPESA S.A. y COMERCIALIZADORA GC S.A., o en su defecto sólo a COPESA S.A., a pagarme las diferencias adeudadas por concepto de la indemnización contractual pactada no pagada en el finiquito, al existir pacto de pago de Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo sin aplicar topes legales, por la suma de **\$8.450.683.-**, o la suma que SS. determine conforme los antecedentes de hecho y de derecho.
- (iii) Se condene a COPESA S.A. a pagar las sumas antes mencionadas, con Intereses y reajuste contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- (iv) Se declare que las sociedades COPESA S.A. y COMERCIALIZADORA GC S.A. son un solo empleador para efectos laborales y previsionales, debiendo ambas responder solidariamente de los montos señalados en los puntos anteriores.
- (v) Se declare que existe subterfugio, al ser esta estructura societaria implementada de mala fe, con la finalidad de eludir, entre otros, los derechos de los trabajadores, ordenando el pago de la multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.
- (vi) Se condene a COPESA S.A. a pagar las costas de la causa.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3, 163, 446, 507, 510 y siguientes del Código del Trabajo, 1563 del Código Civil y demás normas legales aplicables en la especie;

SOLICITO a S.S., tener por interpuesta demanda de cobro de prestaciones y declaración de único empleador, en procedimiento de aplicación general, por parte de **Marcela Ceruti Lagos**, en contra de **COPESA S.A.**, representada legalmente por don **Eugenio Andrés Chahuán Zedan**, y en contra de **COMERCIALIZADORA GC S.A.**, representada legalmente por don **Eugenio Andrés Chahuán Zedan**, ambos ya individualizados, a fin de que la en todas sus partes, declarando:

- (i) Que se condena a **COPESA S.A.** y **COMERCIALIZADORA GC S.A.**, o en su defecto sólo a **COPESA S.A.**, a pagar las diferencias adeudadas por concepto de la indemnización contractual pactada no pagadas en el finiquito, al existir pacto de pago de **Indemnización por Años de Servicio sin aplicar topes legales de 90 UF y 11 años**, por la suma de **\$128.260.817.-**, o la suma que **SS.** determine conforme los antecedentes de hecho y de derecho.
- (ii) Se condene a **COPESA S.A.** y **COMERCIALIZADORA GC S.A.**, o en su defecto sólo a **COPESA S.A.**, a pagarme las diferencias adeudadas por concepto de la indemnización contractual pactada no pagada en el finiquito, al existir pacto de pago de **Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo sin aplicar topes legales**, por la suma de **\$8.450.683.-**, o la suma que **SS.** determine conforme los antecedentes de hecho y de derecho.
- (iii) Que se condena a **COPESA S.A.** y **COMERCIALIZADORA GC S.A.**, o en su defecto sólo a **COPESA S.A.**, a pagar las sumas antes mencionadas, con **Intereses y reajuste** contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- (iv) Que se declare que las sociedades **COPESA S.A.** y **COMERCIALIZADORA GC**

S.A. son un solo empleador para efectos laborales y previsionales, debiendo ambas responder solidariamente de los montos señalados en los puntos anteriores.

- (v) Que se declare que existe **subterfugio**, al ser esta estructura societaria implementada de mala fe, con la finalidad de eludir, entre otros, los derechos de los trabajadores, ordenando el pago de la multa de 20 a 300 unidades. *tributarias mensuales*.
- (vi) Que se condena a las demandadas a pagar las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Sírvase S.S. tener por acompañado con conocimiento de la contraria, copia de los siguientes documentos:

1. Copia de **anexo de contrato de trabajo** de fecha 1 de mayo de 2020.
2. Copia de **finiquito de contrato de trabajo** de fecha 27 de mayo de 2024.
3. Copia de **liquidaciones de remuneraciones** de enero de 2024 a marzo de 2024.
4. Copia de **Condiciones Generales Contrato De Suscripción** de la Sociedad COMERCIALIZADORA GC S.A, Copia de **Contrato De Suscripción Plan Digital Básico** de la Sociedad COMERCIALIZADORA GC S.A., y copia de anexo denominado **ANEXO A, AUTORIZACIÓN VOLUNTARIA**.

SEGUNDO OTROSÍ: Que vengo en designar patrocinante y conferir poder al abogado habilitado doña María Soledad Díaz Amigo, cédula de identidad [REDACTED], con las facultades de ambos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil.

TERCER OTROSI: Solicito a SS., que conforme al artículo 442 del Código del Trabajo, todas las resoluciones correspondientes a esta parte sean notificadas mediante correo electrónico a la dirección:

[REDACTED]