

Santiago, catorce de septiembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece don DEOMAR DOS SANTOS NEVES, administrador de empresa, domiciliado para estos efectos en Luis Carrera N° 1263, oficina 202-A, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, interponiendo demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador TUBOS Y PLÁSTICOS TIGRE-ADS DE CHILE LTDA, empresa dedicada a la fabricación y venta de productos de plástico, representada por Marcelo de Moras Alvarado, C.I.12.884.952-1, ignora profesión, con domicilio en Avenida Del Valle Sur, 524 Of. 402, comuna de Huechuraba, Región Metropolitana, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que expone.

Afirma que, en el mes de febrero de 2018, fue invitado a partir a Chile, para ocupar un nuevo cargo que se había creado: el de Gerente Corporativo Regional de Supply Chain en Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda. Esta empresa se dedica a la fabricación de productos de plástico, especialmente, tuberías corrugadas en polietileno de alta densidad, de común uso en los mercados de infraestructura, minería y agrícola.

Agrega que, en ese momento, residía junto a su familia en la ciudad de Paulina, Estado de San Pablo, Brasil, donde trabajaba como Gerente Supply Chain en la planta de Tubos Tigre-ADS do Brasil, en la que llevaba tres años de antigüedad.

Posteriormente, con fecha 8 de marzo de 2018, la Compañía le remitió una carta de oferta de carácter formal, que contenía las condiciones remuneracionales del cargo, sus beneficios, condiciones de acceso a bonos y acuerdos de pago de indemnizaciones.



Ante dichas condiciones y beneficios, accedió al cargo de Gerente Corporativo Regional de Supply Chain. Ello implicaba un gran desafío tanto personal como laboral, pero junto a su familia asumieron tal riesgo, dadas las garantías que les otorgaba la Compañía, además del reto profesional que suponía.

En cuanto a la relación laboral con Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda., indica que, a finales de marzo de 2018 llegó a Chile, comenzando su prestación de servicios para Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda., el 17 de mayo de 2018, fecha en la que suscribió contrato de trabajo ante notario.

Sus responsabilidades como Gerente Corporativo Supply Chain eran múltiples, y consistían en realizar un adecuado abastecimiento de materiales para el área de productividad, gestionar compras de materia prima a nivel corporativo la Chile, Brasil, Perú, Argentina, Colombia; programar compras y planes de entrega; liderar negociaciones y realizar seguimiento al proceso de órdenes de compra y cotizaciones, negociar precios y costos; desarrollar proveedores en tiempo, costo y calidad, gestionar la calidad de los proveedores, buscar y desarrollar nuevos proveedores; liderar la interacción entre las distintas áreas y brindar la mejor opción conveniente para éstas; gestión de KPI y emisión de informes, junto con tareas y labores administrativas y de sistema, entre otras.

Tenía a su cargo al Gerente de MP, Jefe de S&OP, Jefe de compras, Ejecutivo de comercio exterior, Ejecutivo de logística, Jefe de bodega, logística y despacho.

Prestaba sus servicios en la oficina corporativa de la empresa, ubicada en Avenida Del Valle Sur, 524 Of. 402, comuna de Huechuraba, a



la que asistía todos los días, y una vez por semana concurría a la planta ubicada en Panamericana Norte N° 20.500, comuna de Lampa. En todo caso, se encontraba exento de jornada ordinaria de trabajo.

Según lo primitivamente pactado en el contrato de trabajo, su remuneración estaba compuesta por un sueldo base ascendente a \$4.428.000.-, una gratificación legal conforme a lo dispuesto en el art. 50 del Código del Trabajo, ascendente a \$126.865.-, y una asignación de movilización de \$68.250.- Sin embargo, todos los meses le depositaban sólo la cantidad de \$2.390.865.- originándose una diferencia mensual de \$2.164.000.-

Indica que desempeñó sus funciones con total profesionalismo, a satisfacción de su empleador y con excelentes resultados, pese a lo cual jamás se le pagaron prestaciones o beneficios comprometidos en la carta de oferta, a los que había accedido, conforme se expone a continuación:

- Reducción del capital de trabajo de 35,5% a 22%.
  - Reducción de 64% del costo de almacenaje con un ahorro de US\$318.000.-
  - Gastos de área Supply Chain 10% abajo del presupuesto.
  - Reducción de inventarios terminados 69 a 40 días
  - Reducción de 15% de headcount del área.
  - Reducción de inventarios de materia prima en 17%
1. Evaluación de desempeño y cumplimiento de metas.



La carta oferta especificaba las condiciones de un proceso de evaluación de desempeño y cumplimiento de metas, que permitía alcanzar un incremento de sueldo a \$4.100.000.- líquidos mensuales después de los 6 primeros meses de trabajo en el nuevo cargo.

Es decir, era elegible para acceder al incremento a partir de diciembre de 2018, lo que implicaba un aumento en su remuneración líquida en cerca de un 10%.

Para ello, estaría sujeto a una evaluación de desempeño y revisión de cumplimiento de metas por parte de su jefatura directa, el Sr. Leonardo Bitsch, quién es el Gerente de Operaciones de América del Sur.

Los objetivos que se le fijaron para el año 2018, eran los siguientes:

- Creación e implementación de la organización corporativa con comunicado organizacional y descripción de cargos: 1 coordinador de logística Brasil/ 1 coordinador de compras directas corporativo/ 1 líder S&OP West

- Reestructurar proceso S&OP JV: Estandarizar la política de S&OP entre regiones/ implementar informe semanal de cumplimiento de forecast JV/ implementar informe estándar de "Resin Pnce" para JV/ estandarizar formato programa producción.

- 5S y orden bodega: preparar mapa de bodega con definición de lugar y tipo de producto almacenado/ definición de lugar de descarte de desechos/ eliminar grúas sin uso/ limpieza y aseo general.

Afirma que cumplió dentro de los plazos indicados con cada uno de dichos objetivos, además de obtener resultados sobresalientes en su evaluación de desempeño, todo lo cual se acreditará. De tal forma, cumplió



los requisitos para obtener el incremento remuneracional indicado, pese a lo cual jamás recibió dicho pago.

Es así como tiene derecho a la suma de \$6.120.000.- por concepto de diferencias de remuneraciones, por haber nacido el derecho al pago del incremento remuneracional antes indicado a partir del mes de diciembre de 2018 y hasta mayo de 2020.

Bono de gestión anual.

La carta de oferta incluía además el ofrecimiento de un bono de gestión anual, como parte de los incentivos que se entregaban a ciertos cargos específicos en la compañía.

Para el devengamiento del bono, debía cumplirse con los resultados financieros propuestos por el directorio para el año calendario respectivo, considerándose también variables relacionadas con objetivos y metas acordadas con su jefatura directa, según evaluación de desempeño.

En este punto, hace presente que durante su gestión la empresa obtuvo los mejores resultados en muchos años, lo que derivó en el pago del bono a todos los otros ejecutivos de la empresa, sin que existiera una evaluación individual, o, por lo menos, que se le haya notificado.

De cumplirse los objetivos, el bono podría ascender a hasta 6 sueldos base, dependiendo de los resultados económicos de la empresa y de los resultados de desempeño laboral personal.

Dicho bono de gestión anual era pagado en el mes de marzo, respecto del año calendario inmediatamente precedente.



En razón de su cargo, tenía acceso directo a los resultados financieros de la empresa, por lo que es de su conocimiento que se cumplió a cabalidad con las proyecciones propuestas por el directorio de la empresa tanto para los años 2018 como 2019.

Adicionalmente, y como ya indicó en el punto anterior, dio estricto cumplimiento a los objetivos y metas acordadas con su jefatura, obteniendo los máximos resultados en sus evaluaciones de desempeño, tanto para el año 2018 como 2019.

Además, se debe tener presente que el Bono de Gestión Anual fue pagado a todos los trabajadores que se encontraban desempeñando los cargos que podían acceder al mismo, como los siguientes: 1. Marcelo de Moras- Gerente General. 2. Marcos Roeber - Gerente de Finanzas. 3. Marcelo Cunha - Gerente de Producción. 4. Dafne Trancoso - Gerente de Ventas. 5. Rafael Rodrigues Almeida - Coordinador S&OP. 6. Paulo Jaras - Gerente de Producción. 7. Pablo Cesar Vargas Apablaza - Coordinador Proyectos.

Todos los trabajadores que dependían de él, también recibieron el bono, lo cual se condice con los buenos resultados de su gestión.

Así, resulta claro que el Bono de Gestión Anual constituye un incentivo para los ejecutivos, de forma tal que se pagó a todos, por lo que la decisión de excluirle de dicho bono carece de todo fundamento. Lo anterior, dado que se compartían la mayoría de los objetivos para el año calendario correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, podían existir algunas diferencias derivadas de algún objetivo específico y/o algún logro extraordinario. Pero



nunca un ejecutivo dejó de percibir bono, por lo que no existe motivo alguno que justifique el no pago de ese concepto.

De esa manera, la Compañía omitió deliberadamente el pago de dicho bono, que en su caso sí era procedente. Considerando que su sueldo base durante los últimos dos años ascendió a la suma de \$4.428.000.- le correspondió el pago del bono gestión año 2018 por 6 sueldos base, ascendente a \$26.568.000.-; y el bono gestión año 2019, por la misma suma de \$26.569.000.-, dando un total adeudado por este concepto de \$53.136.000.-

Diferencia de remuneraciones.

Contrario a lo pactado, su ex empleador le pagaba mensualmente la cantidad \$2.390.865.- originándose una diferencia mensual a su favor de \$2.164.000.- que se prolongó entre mayo del 2018 y abril del 2019, lo que da un total a pago por concepto de diferencias de remuneraciones, por \$25.968.000.-

Esto, atendido que la empresa no cumplió con su obligación de pagar íntegramente la remuneración pactada, compuesta por un sueldo base mensual de \$4.428.000.-, gratificación legal conforme a lo dispuesto en el art. 50 del Código del Trabajo, ascendente a \$126.865.- y una asignación de movilización de \$68.250.-

En cuanto al término de la relación laboral, indica que el 12 de mayo de 2020, se puso término a su contrato de trabajo, con la entrega material de una carta sin firma, y posteriormente, con el envío a su domicilio de una fotocopia de la carta original firmada.



La carta invoca la causal del art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", fundada en una reestructuración organizacional de la empresa.

En la carta de despido, se le ofrecieron los siguientes conceptos: feriado proporcional, indemnización años de servicios, indemnización mes de aviso, indemnización convencional legal, por los montos que se indican.

Precisa que los haberes ofertados incluían el pago de una indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo, ambas sujetas a topes legales; feriado proporcional; y una indemnización convencional legal ascendente a \$12.922.435.-, cuyo pago sí correspondía, según las condiciones de la carta de oferta.

Lo cierto es que los motivos esgrimidos en la carta de despido y las razones que le entregaron para explicar el término de contrato le parecen insuficientes, vagas y alejadas de la realidad, razón por la que no se encuentra conforme con el proceder de la empresa.

Pese a ello, y siguiendo las instrucciones sobre la disposición del finiquito que incluía la carta de despido, con fecha 28 de mayo de 2020, se dirigió a Notaría a firmar el documento respectivo, oportunidad en la que se da cuenta que sólo se le reconocía relación laboral entre el 2 de abril de 2019 y el 12 de mayo de 2020, y además, se había sido modificado arbitrariamente el monto ofertado en la carta de despido, reduciéndose a los siguientes conceptos: feriado proporcional, indemnización años de servicios, indemnización mes de aviso, sueldo base, gratificación, movilización, por los montos que indica. Es decir, se omitió deliberadamente el pago de la indemnización convencional ascendente a \$12.922.435.- la cual había sido ofrecida de manera expresa en la política de acuerdo de pago de





indemnizaciones en la carta de oferta formal que se le había realizado. Además, dicha oferta se reiteró en la carta de despido, pese a lo cual se omitió en el pago definitivo consignado en el finiquito.

Por esa razón, además de muchos otros hechos y conceptos que estima son irregulares, suscribió finiquito con reserva expresa de derechos, en los siguientes términos: *“Me reservo el derecho y las acciones para demandar el despido injustificado, las diferencias de remuneraciones, la fecha real de ingreso a la empresa, cotizaciones previsionales por el periodo abril de 2018 a abril de 2019, acción de nulidad del despido, devolución del seguro de cesantía por despido injustificado, bono vacaciones y bono de gestión anual, diferencias de indemnización por años de servicios, indemnización convencional, por vulneración de derechos fundamentales y por incumplimiento de la carta oferta de despido de 12 de mayo de 2020”*.

En cuanto al despido:

1. Indemnización convencional y legal adeudada. Conforme se ha expuesto previamente, en la carta de oferta que se le presentó el día 8 de marzo de 2018 se ofreció una indemnización convencional por término de contrato, que se presentaba en los siguientes términos:

*“La empresa ofrece y asegura el pago de una indemnización convencional y legal en caso que el contrato de trabajo finalice antes de los 2 primeros años de antigüedad contados desde la fecha de su inicio o vigencia del contrato de trabajo, el valor de estas indemnizaciones se detallan en recuadro que se inserta, y que se da por reproducido.*

*a) Cabe señalar que el derecho a estas indemnizaciones señaladas en recuadro anterior se aplicará siempre y cuando el contrato finalice por*



*decisión unilateral por parte de la empresa y que se encuentren dentro de las causales del art. 161 del Código del Trabajo.*

*b) Si el contrato o relación laboral finaliza por decisión propia del trabajador o se pone fin a su contrato de trabajo por parte de la empresa por mal desempeño o no cumplimiento de metas y objetivos acordados con el trabajador para un periodo anual calendario determinado (...) las partes acuerdan que no existe obligación alguna para Tigre ADS Chile de pagar ningún tipo de indemnización convencional o voluntaria, quedando este acuerdo totalmente nulo o sin efecto.*

*c) Una vez que el contrato de trabajo cumpla los dos primeros años de antigüedad desde la fecha de inicio y este continúe vigente, el presente acuerdo de pago de indemnizaciones convencionales y voluntarias quedará sin efecto alguno y totalmente nulo, quedando sólo la obligación para Tigre ADS Chile de pagar los conceptos que estipula la legislación laboral vigente en su Código del Trabajo".*

Atendido que ingresó a trabajar para la empresa el día 17 de mayo de 2018 y que fue despedido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo el día 12 de mayo de 2020, esto es, a tan sólo días de cumplir su segundo año de permanencia en la empresa, es que el pago de la indemnización convencional es plenamente procedente.

Además, resulta evidente que el término de la relación laboral se funda en una decisión unilateral de su ex empleador, basada en causal del art. 161 del Código del Trabajo, la que además no dice relación alguna con un mal desempeño o no cumplimiento de metas por su parte, toda vez que la explicación que se da en la propia carta de despido es que se está llevando a cabo una reestructuración organizacional.



Así, es posible concluir que se cumplen todos y cada uno de los requisitos que se han dispuesto en la carta de oferta para que sea procedente este pago, vale decir, se le ha despedido antes de cumplir su segundo año de antigüedad, por aplicación de causal del art. 161 del Código del Trabajo y por motivos distintos a un mal desempeño o falta de cumplimiento de objetivos.

El pago de la indemnización convencional procedería aun en el caso en que aceptase la errada fecha de inicio indicada por su ex empleador (2 de abril de 2019), de modo que no existe motivo alguno que pueda justificar el no pago de la misma.

Resulta tan claro que corresponde el pago de este concepto, que incluso la propia demandada lo reconoció, ofreciéndolo en términos inexactos en la carta de aviso de término de contrato que fue enviada a su domicilio, por la suma de \$12.922.435.-, configurando -a lo menos este monto- una oferta irrevocable.

Vale decir que del análisis de los términos en que se expone la indemnización convencional en la carta de oferta, jamás se indica que ésta se encuentra sujeta a topes legales. Es más, cada vez que el redactor del documento quiso decir que una prestación se sujetaba a límites establecidos en la legislación vigente, lo hizo de manera expresa, como es el caso de las indemnizaciones legales.

Además, se debe tener en cuenta que el documento fue redactado para la comprensión de un extranjero, que desconoce la normativa laboral chilena. Por lo mismo es que especifica en varias ocasiones la terminología "según legislación chilena" en el caso de las indemnizaciones que corresponden legalmente, pues quería dejarse en claro que estaban sujetas



a ciertas limitaciones; cuestión que no sucede en el caso de la indemnización convencional.

Pese a ello, como ya se expuso, su ex empleador de manera insólita omitió dicho concepto en el finiquito -aun cuando ya lo había ofrecido con un monto errado previamente- lo que no es más que una muestra de mala fe y un incumplimiento a los compromisos contraídos.

Sobre la causal invocada. Como ya se expuso, recibió en su domicilio carta de aviso de término de contrato, que con fecha 12 de mayo ponía término al contrato laboral que me vinculaba a la empresa, basándose en la aplicación de la causal del art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio."

Las razones esgrimidas por la empresa para dicha terminación eran las siguientes: *"La justificación de esta determinación por parte de la empresa y considerando la normativa legal, está en directa relación con llevar a cabo una reestructuración organizacional respecto a los cargos y procesos relacionados con el área de Supply Chain. Por lo tanto y tomando en consideración los argumentos expresados anteriormente la empresa mediante la presente carta le comunica de manera formal que su último día trabajado será este 12 de mayo de 2020".*

Como se podrá advertir, el texto contenido en la carta de despido, destinado a explicar los fundamentos fácticos de la desvinculación, tan sólo hace referencia de manera vaga, genérica e imprecisa una "reestructuración organizacional en el área de Supply Chain."

La referida carta carece de fundamentos y consideraciones de carácter técnico acerca de la supuesta reestructuración que indica. Por ende, no cumple con el estándar legal de especificación de los hechos, tal



como lo ordena el Art. 454 número 1 inciso 2° del CT., cuya sanción es que el demandado no podrá “alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

En efecto, la carta que se analiza: 1. No indica en qué consiste la reestructuración de la compañía, sólo hace alusión a ella de forma genérica. 2. No indica la fecha en que se realizaría dicha reestructuración. 3. No especifica la razón de fondo que la motiva.

Asimismo, los hechos descritos deben tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa, por lo que no pueden invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho.

La carta, con la insuficiente argumentación que realiza, no es capaz de cumplir con los mínimos requeridos a fin de determinar la efectividad de una necesidad de la empresa.

Atendidas las razones invocadas, resulta claro que el despido resulta injustificado, razón por la que procede el pago de la suma de \$775.346.- por concepto de incremento legal del 30%, conforme a lo dispuesto en la letra a) del art.168 del Código del Trabajo.

Acerca de la nulidad del despido. Como se anticipó, reitera que, el 17 de mayo de 2018, ingresó a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación de Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda. Ese mismo día suscribió contrato de trabajo con visa sujeta a contrato, pero comenzó desde ese mismo día a prestar servicios para la demandada.

Afirma que desde ese día concurrió diariamente a las dependencias de la compañía, ubicadas en Avenida del Valle Sur, 524, oficina 402, comuna de Huechuraba, además de asistir una vez por semana a la planta



ubicada en Panamericana Norte 20500, a la que llegaba normalmente a las 07:30 horas, y de la que me retiraba a las 17:00 horas, pese a encontrarse exento de limitación de jornada de trabajo.

Para el desempeño de sus funciones, contaba con correo electrónico institucional, se le hizo entrega de un vehículo, figuraba en la estructura de la empresa, cumplía las funciones encomendadas en el contrato de trabajo diariamente, recibía instrucciones de su superior Leonardo Bitsch y debía reportarse a éste, y a la vez, impartía instrucciones a sus subordinados.

En cuanto a su remuneración, desde mayo del 2018 hasta abril del 2019 ésta se le pagaba en su cuenta corriente por Tigre- ADS do Brasil, pero por un monto inferior al pactado contractualmente, existiendo una diferencia líquida ascendente a \$1.585.838, generándose una diferencia mensual a favor mío de \$2.164.000.-

Para clarificar aún más cual era realmente su empleador, en noviembre del 2018 la empresa le realizó un préstamo por \$2.500.000.- lo que únicamente se realiza a un trabajador de la compañía.

De tal forma, se reunían todos los elementos propios de una relación de subordinación y dependencia entre partes.

Pese a ello, durante todo el periodo comprendido entre el 17 de mayo de 2018 y el 2 de abril de 2019, su ex empleador jamás enteró el pago de las cotizaciones de seguridad social que le correspondían.

Hace presente que en su calidad de extranjero, en ese momento ignoraba que la empresa le mantenía en la informalidad laboral, dado que ésta misma se había comprometido, nuevamente en la carta de oferta, a la



realización de todas las gestiones que fueran necesarias para la obtención de visa y/o permiso de trabajo, a fin de establecerse formalmente en Chile.

Para el actor la suscripción del contrato de trabajo había constituido garantía suficiente respecto del nacimiento de la relación laboral, cuestión en la que confió hasta el momento en que concurrió a la firma del finiquito.

Pues bien, mayor fue su sorpresa cuando recibió carta de despido, en la que únicamente se le reconocía un año de servicio. Lo mismo ocurrió al concurrir a Notaría para firma de su finiquito, en el que su ex empleador fijaba como fecha de ingreso a la empresa el 2 de abril de 2019.

Así es como Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda., le adeuda el pago de cotizaciones previsionales y de salud, por todo el periodo comprendido entre el 17 de mayo de 2018 y el 2 de abril de 2019; razón por la que el despido realizado con fecha 12 de mayo de 2020 no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 5° del art. 162 del Código del Trabajo.

Por tanto, previas consideraciones de derecho que se da por reproducidos, en mérito de lo expuesto y dispuesto en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 254 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, solicita tener por interpuesta demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, conforme al procedimiento ordinario, en contra de Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda., ya individualizada, admitirla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando lo siguiente:

a. Que la relación laboral existente con la demandada comenzó el 17 de mayo de 2018 y se extendió hasta el 12 de mayo de 2020.



b. Que su despido es injustificado, indebido e improcedente.

c. Que su despido es nulo, al no encontrarse pagadas las cotizaciones de seguridad social del periodo comprendido entre el 17 de mayo de 2018 y el 2 de abril de 2019.

d. Que se condena a Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda., al pago de las siguientes prestaciones:

i. Indemnización convencional, equivalente a la suma de \$22.140.000.- o por la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito de los antecedentes.

ii. Incremento legal del 30%, por la suma de \$775.346.-

iii. Dos bonos de gestión anual, ambos por la suma de \$53.136.000.-

iv. Se le adeuda por diferencia de remuneraciones total de \$25.968.000.- entre mayo del 2018 a abril del 2019.

v. Diferencias de remuneraciones, a partir del mes de septiembre de 2018 y hasta el mes de mayo de 2020, por la suma de \$6.120.000.-

vi. Cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de cesantía adeudadas por el periodo comprendido entre el 17 de mayo de 2018 y el 2 de abril de 2019.

vii. Aplicación de la sanción prevista en el inciso 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales desde la fecha del despido hasta su convalidación.

viii. Gastos de Mudanza de Chile a Brasil por USD\$5.500.-





ix. Costas de la causa.

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

**SEGUNDO:** Que, comparecen ANGELINA MIGLIORELLI ROJO y MARÍA LUISA PORTALES RUIZ DE VIÑASPRE, abogados, domiciliados para estos efectos en Avenida Isidora Goyenechea N° 3477, piso 19, comuna de Las Condes, Santiago, en representación convencional de la empresa TUBOS Y PLÁSTICOS TIGRE-ADS DE CHILE LIMITADA (en adelante “Tigre-ADS” o la “Empresa”), contestando la demanda de autos, solicita que esta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas, por las siguientes razones de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Excepción de finiquito, en relación a lo demandado por concepto de gastos de mudanza no incluida en la reserva de derechos efectuada por el actor en el finiquito suscrito con la empresa con fecha 12 de mayo de 2020, en base a los demás fundamentos que indica, y que se dan por reproducidos, atendido lo resuelto en audiencia preparatoria.

Excepción de prescripción. Sin perjuicio de las defensas de fondo orientadas al rechazo de las prestaciones demandadas, interpone excepción de prescripción respecto de la acción de cobro sobre las supuestas diferencias de remuneraciones demandadas por el demandante en su libelo, solicitando sea acogida, con costas, fundado en las siguientes consideraciones.

En lo que respecta al plazo de prescripción de la acción de los derechos laborales, el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo



dispone: *“Art. 510 Inc. 1: Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles”.*

Según consta en autos, la demanda fue notificada a esta parte con fecha 11 de septiembre de 2020.

La acción de cobro de prestaciones sobre diferencias de remuneraciones que se demanda, correspondiente al periodo mediado entre mayo de 2018 y abril de 2019, se encuentran total y absolutamente prescrita, por cuanto a favor del demandante no ha operado la suspensión ni la interrupción establecida en el inciso final del artículo 510.

Que, conforme a lo preceptuado en el artículo 2492 del Código Civil, la prescripción extintiva es un modo de extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido aquellas y éstos durante cierto lapso de tiempo y concurriendo los demás requisitos legales. Esta institución informa todo nuestro ordenamiento jurídico, y ha sido regulada en materia laboral en el artículo 510 del Código del Trabajo, persiguiendo proporcionar estabilidad y seguridad jurídica en las relaciones que se generan entre las personas vinculadas a un régimen laboral, para así evitar que estas relaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo. De igual modo, constituye una verdadera sanción para el sujeto que no ejerce una acción o no reclama un derecho en un tiempo determinado, o sea, en otras palabras, se sanciona la inactividad del titular.

Así las cosas, invoca la prescripción de los derechos reclamados, esto es, las supuestas diferencias de remuneraciones que se hayan podido devengar con anterioridad al 11 de septiembre de 2018, toda vez que su



representada fue requerida por parte de la demandante, mediante la notificación de la demanda ocurrida el día 11 de septiembre 2020.

Por su parte, el artículo 510 inciso 5° y 6° del Código del Trabajo, en síntesis, se indica que la prescripción sólo se suspende por la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo, el cual debe cumplir determinados y estrictos requisitos de carácter copulativo, a saber: a. La pretensión manifestada en dicho reclamo debe ser igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente; b. Debe emanar de los mismos hechos; c. Debe estar referido a las mismas personas; d. El reclamo administrativo debe ser debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva.

En el caso de marras, respecto de la Empresa no se presentó reclamo administrativo alguno en su contra ante la Inspección del Trabajo respectiva, por lo que menos aún se pudo efectuar notificación.

Por último, resulta menester señalar que las normas sobre la prescripción, su suspensión e interrupción son de orden público, por lo que su interpretación y aplicación debe ser en forma restrictiva y de derecho estricto.

En consecuencia, solicita que ya sea en la audiencia preparatoria, o bien en la sentencia definitiva, se declare la prescripción de cualquier derecho demandado, y, en especial, del pretendido cobro del beneficio de diferencia de remuneraciones cuyo devengamiento sea anterior al 11 de septiembre de 2018, esto es se declare la prescripción de la acción de cobro de las supuestas diferencias de remuneraciones entre los meses de mayo de 2018 y septiembre de 2018.



En consecuencia a todo lo ya expuesto, la presente acción de cobro de prestaciones por concepto de diferencias de remuneraciones, se encuentran total y absolutamente prescritas, respecto de los periodos anteriores al 11 de septiembre de 2018, en consideración a que han transcurrido más de 2 años contados desde la fecha que se hicieron exigibles, y a favor del demandante no ha operado la suspensión de la prescripción establecida en el inciso final del artículo 510, por carecer de sus requisitos según consta fehacientemente en autos y porque su parte ha sido válidamente notificada de ella recién el 11 de septiembre de 2020.

En cuanto a los hechos, en lo pertinente, y conforme a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, realiza una negativa general, expresa y concreta, de todos los hechos y declaraciones en que el demandante funda sus acciones y pretensiones, con exclusión de aquellos que expresamente se reconozcan. Así, será el propio actor quien deberá demostrar la veracidad de sus alegaciones.

Relación laboral habida con el demandante.

Tal como señala el actor en su demanda, éste y su representada suscribieron un contrato de trabajo, para que éste se desempeñara en el cargo de “Gerente de Supply Chain Corporativo” de la Empresa con fecha 17 de mayo de 2018. No obstante lo anterior, y en estricto cumplimiento de la legislación migratoria nacional, la cláusula cuarta del contrato de trabajo (denominada “Fecha de Ingreso y Vigencia del Contrato de Trabajo”), establece: *“La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la votación de residencia correspondiente en Chile o permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite”*.



Pues bien, en consideración a lo indicado en el párrafo anterior, el señor Neves obtuvo dicha visación con fecha 2 de abril de 2019; circunstancia de la cual se dejó constancia en el anexo de contrato de trabajo suscrito por éste con la misma fecha, el cual indica (en su cláusula cuarta, denominada “Fecha de Ingreso y Vigencia del Contrato de Trabajo”): “Considerando que su tramitación de visa ha finalizado y su timbre de vigencia fue ejecutado con fecha 25 de marzo del 2019. Su contrato de trabajo se iniciará y comenzará a tener plena vigencia su relación laboral con su nuevo empleador Tigre ADS Chile de manera oficial a partir del 02 de abril de 2019”.

Así, una vez iniciada la relación laboral en el mes de abril de 2019, su representada comenzó a pagar — en estricto cumplimiento de la legislación laboral y migratoria nacional- las remuneraciones correspondientes al señor Neves, así como las cotizaciones de seguridad social asociadas a las remuneraciones indicadas en su contrato de trabajo.

En este sentido, no resulta cierta la afirmación del demandante relativa a la fecha de inicio de prestación de servicios, no sólo por cuanto el señor Neves no contaba con la autorización para la prestación de dichos servicios, sino que también — como extrañamente este parece ignorar en su demanda- este mantenía una relación laboral con la entidad relacionada de su representada en - Tubos Tigre-ADS do Brasil Ltda., empresa que en definitiva fue la que efectuó el pago de las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo mediado entre los meses de mayo de 2018 y marzo de 2019. Asimismo, y como resulta de toda lógica, una vez que el demandante obtuvo la visación correspondiente, éste finalizó su relación laboral con la empresa en Brasil, siendo pagados todos los haberes correspondientes, tal como acreditará la documentación que obra



en su poder, y que será incorporada al presente juicio en la instancia procesal correspondiente.

Por otra parte, tampoco implica una característica de prestación de servicios el hecho de que éste haya tenido a su cargo a trabajadores de la empresa en Chile, por cuanto tal como es de conocimiento del demandante, los cargos corporativos de la empresa —tal como el que desempeñaba— prestan servicio para todas las empresas del grupo en Latinoamérica. En este sentido, es absolutamente plausible que éste, estando empleado por Tigre Brasil, haya impartido instrucciones a trabajadores ubicados en Chile, lo cual no implica en forma alguna que su empleador era la Empresa, toda vez que este no contaba con la visación que lo habilitaba para prestar servicios en Chile, así como también, este parece ignorar el hecho que mantenía un contrato de trabajo vigente con Tigre Brasil, empresa que pagaba sus remuneraciones y cotizaciones previsionales.

Sin perjuicio de lo anterior, y tal como señala el anexo de fecha 2 de abril de 2019, el demandante en definitiva prestó servicios para el Empresa en el cargo de Freight Procurement Manager Corporate; así en el marco de las funciones que correspondían a su cargo debía prestar servicios para las áreas de Suministros, Comex (comercio exterior) y Fletes, entre otras mencionadas en la sección 1.1. de su anexo de contrato de trabajo.

La relación laboral habida entre las partes finalizó el día 12 de mayo de 2020, fecha en la cual dejó de prestar servicios en virtud de la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”.

Durante la vigencia de la relación laboral habida entre las partes, ésta se desarrolló con total normalidad, pagándosele al demandante todas y



cada una de las prestaciones a las que tenía derecho conforme a su contrato de trabajo. Cabe hacer presente que, para todos los efectos legales, el último sueldo base mensual del demandante ascendió a la suma de \$4.521.466.

Supuestos beneficios que habrían pactado las partes.

No es efectivo lo indicado por el demandante, respecto a que, dentro de los términos y condiciones pactados con la Empresa, se encontraban los beneficios “evaluación de desempeño y cumplimiento de metas”, “bono de gestión anual”, “indemnización convencional” y “gastos de mudanza”, los cuales deberían haber sido pagados al señor Neves durante la vigencia de la relación laboral, así como con ocasión de la terminación del contrato de trabajo.

Respecto de diferencia de remuneraciones. De acuerdo a lo indicado en la demanda, el demandante indica que, de acuerdo a lo pactado en su contrato de trabajo, su remuneración estaba compuesta por un sueldo base de \$4.428.000, gratificación legal de \$126.865 y una asignación de movilización de \$68.250; no obstante lo anterior, éste indica habría recibido únicamente la suma de \$2.390.865; originándose por tanto una diferencia mensual ascendente a \$2.164.000 mensuales; la cual calculada desde el mes de mayo de 2018 a abril de 2019 asciende a un total de \$25.968.000.-

A este respecto, y sin perjuicio de la excepción opuesta, en primer lugar, y como resulta de toda lógica, a su parte le parece extraño que el demandante, sólo una vez concluida la relación laboral convenientemente alegue el no pago de remuneraciones, sobre todo considerando que la supuesta diferencia representaba casi un 50% de la remuneración mensual del trabajador.



No obstante, es importante señalar que de acuerdo al mismo contrato de trabajo y el anexo al mismo, el trabajador no comenzó a prestar servicios a su representada sino hasta el 2 de abril de 2019, fecha desde la cual -y de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones- se pagó oportunamente la remuneración establecida en el contrato de trabajo; no existiendo diferencias por dicho concepto.

Sin perjuicio de lo anterior, y en el improbable caso que no se consideren los argumentos antes señalados, el monto reclamado no es correcto, por cuanto al mes de abril de 2019, tal como consta en la liquidación de remuneraciones del señor Neves, éste recibió el pago íntegro de su remuneración. En este sentido, la diferencia de remuneraciones alegada sólo correspondería a \$23.804.000, contabilizando desde el mes de mayo de 2018 a marzo de 2019.

Evaluación de desempeño y cumplimiento de metas. Asimismo, el demandante indica que de acuerdo a lo especificado en la carta oferta, cumplidas ciertas metas y de acuerdo a la evaluación de desempeño efectuada por su jefatura directa, el trabajador sería elegible para el incremento de su sueldo base mensual a \$4.100.000 líquidos después de los 6 primeros meses de trabajo (haciéndose por tanto efectivo dicho aumento al 7 mes de prestación de servicios).

En este sentido, y habiendo supuestamente cumplido con resultados sobresalientes las metas propuestas, el señor Neves indica que tiene derecho a la suma total de \$6.120.000 por conceptos de diferencias de remuneraciones, por haber nacido -de acuerdo a la demanda- el derecho a dicho pago a partir del mes de diciembre de 2018 y hasta mayo de 2020.





Pues bien, es claro que el actor no tiene derecho alguno al pago indicado en la presente sección, por cuanto el mismo no se encuentra pactado en el contrato de trabajo, así como tampoco en el anexo al mismo o en alguna política de la Empresa; sino que únicamente en la carta oferta acordada por las partes con anterioridad a la entrada en vigencia de la relación laboral, la cual además quedó expresamente sin efecto por la cláusula undécima del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, y en el improbable caso que se determinara que el presente beneficio era procedente, de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en la carta oferta, es preciso indicar que contrariamente a lo señalado en la demanda, no es efectivo que el señor Neves haya cumplido de forma sobresaliente con sus evaluaciones de desempeño, lo cual le habría dado el supuesto derecho a ver incrementada su remuneración; por el contrario — y tal como es de conocimiento del demandante- este no cumplió a dichas metas. Asimismo, cabe hacer presente que las metas indicadas en la carta oferta no podrían haber sido aplicables al señor Neves, toda vez que la prestación de sus servicios se realizó efectivamente en el cargo de Gerente de Procurement & Freight (de acuerdo a lo establecido en el anexo de fecha 2 de abril de 2019) y no el cargo de Gerente de Supply Chain Corporativo.

Finalmente, y nuevamente en el improbable caso que se considerara que dichas metas se hayan cumplido, en ningún caso las mismas se habrían devengado a partir del mes de diciembre de 2018 tal como señala el actor, sino que dicho aumento se habría verificado no antes del mes de octubre de 2019. Lo anterior por la sencilla razón de que el señor Neves no comenzó a prestar servicios sino a partir del mes de abril de 2019, y en consecuencia el “séptimo mes de asumido su nuevo rol” sería el mes de octubre de 2019 y



no así el mes de diciembre de 2018. En este sentido, en el improbable caso que se determine la procedencia del presente beneficio, el mismo debería contabilizarse desde el mes de diciembre de 2019 a mayo de 2020, el cual utilizando el mismo criterio indicado por el actor en su demanda, ascendería a la suma de \$2.160.000.-

Bono de Gestión Anual (en adelante el “Bono”). Tal como señala la demanda, de acuerdo a la carta oferta, se habría ofrecido un bono de gestión anual, cual tenía por objeto premiar a sus trabajadores con un cierto número de sueldos base, atendido el cumplimiento de objetivos personales y financieros determinados por la Empresa.

Indica el actor que en los términos del supuesto Bono adeudado le habría sido ofrecido a través de la carta oferta firmada por éste, no obstante el mismo no habría sido escriturado en el contrato de trabajo que suscribió con su representada.

Así, de acuerdo a lo señalado en la demanda, para el devengamiento del bono debía cumplirse con los resultados propuestos por el directorio, considerándose también variables relacionadas con objetivos y metas acordadas con su jefatura de acuerdo a la evaluación de desempeño. Asimismo, indica que durante su gestión, la Empresa obtuvo los mejores resultados en muchos años, lo que derivó en el pago del bono a todos los ejecutivos de la Empresa sin que haya existido evaluación individual, para los años 2018 y 2019.

Finalmente, indica una serie de trabajadores a los cuales se les habría efectuado el pago del Bono, señalando que también los trabajadores dependientes de este habrían recibido el pago del bono en cuestión;



reclamando en consecuencia por el pago total de 53.136.000 correspondientes a 6 sueldos bases para el año 2018 y 2019.

A este respecto, y tal como se acreditará, de acuerdo a su contrato de trabajo, el trabajador tenía derecho al pago de los siguientes conceptos: sueldo base, gratificación y asignación de movilización. En este sentido, no es efectivo que las partes hayan pactado durante la vigencia de la relación laboral, el alegado bono de gestión anual.

Asimismo, extraña a su parte que se indique que éste habría cumplido a cabalidad con las metas tanto para los años 2018 y 2019, toda vez que este no prestó servicios a la Empresa durante el año 2018, como asimismo tampoco se cumplieron las metas para dicho año, no siendo pagado para ningún trabajador o ejecutivo el bono en disputa. En este sentido, falsas son las afirmaciones del señor Neves relativas a que el año 2018 el supuesto Bono habría sido pagado, toda vez que —como es de su conocimiento- este no fue pagado para ningún trabajador de la Empresa el año 2018.

Ahora bien, respecto a los pagos efectuados por el desempeño correspondiente al año 2019 -puntalmente a quienes integraban su equipo de trabajo-, es claro que los pagos de reconocimientos efectuados a don Rafael Rodríguez Almeida (coordinador corporativo de S&OP) y doña Ema Cares (encargada de logística) en los meses de abril y julio de 2020 a través de liquidaciones de remuneraciones, no dicen relación alguna con el pago del denominado bono de gestión, sino que se refirieron a meras liberalidades de la Empresa. Así, falsas resultan las afirmaciones del actor al indicar que “todos los trabajadores que dependían de él, también recibieron el bono, el cual se condice con los buenos resultados de su gestión”.



Indemnización convencional y legal. De acuerdo a lo señalado en la carta oferta, se le ofreció al actor una indemnización convencional por término de contrato en caso que el mismo finalice antes de los 2 años de antigüedad contados desde la fecha de su inicio o vigencia del contrato de acuerdo, cuyo tenor inserta en su libelo y que se da por reproducido.

A este respecto, afirma que no es efectivo que las partes hayan pactado durante la vigencia de la relación laboral, la indemnización convencional antes indicada, puesto que la misma no se encuentra pactada en ningún documento suscrito durante la vigencia de la relación laboral. En este sentido, una vez terminada la relación laboral, el señor Neves recibió el pago de las indemnizaciones establecidas por la ley laboral; esto es indemnización por años de servicio, indemnización por años de servicio -esta equivalente a una remuneración (tomando en consideración que comenzó a prestar servicios en el mes de abril de 2019)-, y feriado pendiente/proporcional.

Asimismo, llama la atención que al momento de firmar el finiquito el actor señale que la fecha de inicio de la relación laboral no es la que corresponde, toda vez que la misma carta de terminación enviada por su representada (así como el anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes) establecía que la fecha de inicio de la relación laboral era el 2 de abril de 2019, y no así mayo de 2018. Más aún, en consideración de dicha fecha, 2 de abril de 2019, se efectuó el cálculo de la indemnización por años de servicio.

Ahora bien, el actor junto con reclamar el pago de la indemnización convencional señalada precedentemente, indica adicionalmente que ésta *“jamás se indica que ésta se encuentra sujeta a los topes legales. Es más,*



*cada vez que el redactor del documento quiso decir que una prestación se sujetaba a límites establecidos en la legislación vigente, lo hizo de manera expresa, como en el caso de las indemnizaciones legales. Además se debe tener en cuenta que el documento fue redactado para la comprensión de un extranjero, que desconoce la normativa laboral chilena. Por lo mismo es que especifica en varias ocasiones la terminología “según legislación chilena” en el caso de las indemnizaciones que corresponden legalmente, pues quería dejarse en claro que estaban sujetas a ciertas limitaciones; cuestión que no sucede en el caso de la indemnización convencional’.*

A este respecto, señala que la interpretación del actor parece del todo artificiosa, ya que la carta oferta a la que se hace referencia en ningún minuto se refiere a los topes a los cuales estarían afectas las indemnizaciones por termino de contrato, limitándose únicamente a referirse al Código del Trabajo, o bien a la legislación laboral chilena, respecto a las causales de terminación establecidas en dicho cuerpo normativo. En este sentido, la parte contraria pareciera sugerir que una excepción -es decir, el pago de indemnizaciones sin considerar los topes legales- sea considerada como regla general bajo el pretexto de que el trabajador es de nacionalidad extranjera. Pues bien, en caso alguno podría hacerse la interpretación que curiosamente sostiene la contraparte por cuanto en caso de que su representada hubiese tenido la intención de pagar dichas indemnizaciones sin los topes legales establecidos en la ley lo habría señalado expresamente, lo cual constituye la regla general en materia indemnizatoria en nuestro país. Concluir lo contrario, implicaría el absurdo de que todos aquellos contratos en que no se pactara expresamente que las indemnizaciones por termino de contrato se aplicaría la excepción, esto es



contratos no sujetos a los topes legales, y no así las reglas generales establecidas en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.

En conclusión, la alegación efectuada por la parte contraria carece de todo sentido y sustancia considerando el documento propiamente tal, así como las reglas generales en materia de indemnizaciones.

Carta de oferta entregada al actor con fecha 24 de enero de 2018.

Tal y como el actor reconoce en su demanda, el día 8 de marzo de 2018, antes del inicio de la relación laboral, su representada le entregó una carta de oferta, ofreciéndole a éste los términos y condiciones de la relación laboral a la cual el actor estaba aplicando.

Así las cosas, y en lo relativo a la materia discutida en autos, la referida carta señala, en términos genéricos que el demandante tendría derecho al pago de los siguientes beneficios: sueldo base, gratificación, movilización, seguro complementario de salud y dental, seguro de vida, bono de vacaciones, aguinaldo de fiestas patrias y navidad, gift card de navidad, reajuste de IPC; como asimismo, los beneficios denominados “Condiciones Proceso de evaluación de Desempeño y Cumplimiento de Metas”, “Gestión a cargo de Tigre ADS”, “Acuerdo de pago de indemnización convencional y legal” y “Bono de Gestión Anual”.

No obstante lo anterior, la referida carta de oferta quedó sin efecto el día 17 de mayo de 2018, fecha en la cual las partes suscribieron el contrato de trabajo que las unió, reemplazando cualquier acuerdo adoptado con anterioridad, según se expresa claramente del tenor literal de la cláusula onceava del respectivo contrato de trabajo: “Acuerdo Íntegro: Este contrato de trabajo constituye el acuerdo total respecto de los servicios del Trabajador para el Empleador y de todas las otras materias tratadas en el



mismo. El presente instrumento sustituye y reemplaza todas las negociaciones previas y todo otro acuerdo, oferta y/o contrato, sea escrito o verbal, concerniente a las materias tratadas en este contrato y a los servicios prestados por el Trabajador al Empleador”. Asimismo, tampoco se incluyeron dichos beneficios en el anexo al contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2019, una vez iniciada la relación laboral entre las partes.

Así, es dable concluir que la carta oferta en que se apoya la parte contraria para señalar que sus términos y condiciones necesariamente deben plasmarse en un contrato de trabajo, no es cierto, por cuanto este documento no es más que una herramienta que utilizan las empresas para formalizar la oferta de trabajo de los postulantes, pero en caso alguno es o puede interpretarse como un documento vinculante como lo sería un contrato de trabajo.

Términos y condiciones de otorgamiento del Bono de Gestión Anual.

Con objeto de entregar un cabal entendimiento de la estructura del Bono discutido en autos, realiza una breve explicación de su origen, así como de los términos y condiciones de la bonificación en disputa:

En principio, esto es, con anterioridad al año 2017, el paquete de compensaciones de la Empresa constaba en los siguientes conceptos: renta bruta y beneficios otorgados en especie (como por ejemplo, el seguro de salud). Asimismo, en ciertos casos, los ejecutivos podían acceder al pago de una renta variable.

En relación a este último, los Ejecutivos podrían percibir entre 2 a 8 sueldos base brutos mensuales por concepto de Bono Anual. Es decir, al obtener la Empresa un 100% de cumplimiento del EBITDA, los Ejecutivos tenían derecho a recibir 4 sueldos base al año por concepto de



remuneración variable. Sin perjuicio de lo anterior, el Ejecutivo debía cumplir con el porcentaje mínimo de cumplimiento aceptable de las metas previamente establecidas por la Empresa, el cual no podrá ser inferior a un 80%. Así, en caso de no alcanzarse dicho porcentaje de cumplimiento, el Ejecutivo no tendrá derecho a pago de Bono Anual alguno, ni siquiera de manera proporcional.

Sin embargo a partir del año 2018, el sistema de compensación variable recién explicado, fue modificado a uno en el cual el otorgamiento del bono se realiza en base a la determinación por parte de la Compañía de un pozo de ingreso neto (este último concepto entendido como el ingreso final obtenido por la Empresa tras deducir los intereses, impuestos, pagos de deuda, entre otros conceptos a pagar). Así, cumplido cierto porcentaje de ingreso neto por parte de la Empresa, se establecía un porcentaje del mismo que constituía el pozo a repartir entre los ejecutivos que —de acuerdo a lo establecido por el directorio de la Empresa- podrían optar al pago del Bono. Posteriormente, y con objeto de determinar el porcentaje del pozo que correspondía a cada ejecutivo, se atendía a la injerencia que tuvo cada uno de los ejecutivos en el cumplimiento de las metas de la Empresa, el cual se reflejaba en un porcentaje determinado del pozo antes señalado.

En este caso particular, para el año 2018 se determinó que el porcentaje del ingreso neto (el cual en el caso de Chile corresponde a un ingreso neto ajustado, debido a diversos factores que deben ser aplicados para el caso particular de Tigre-ADS en Chile) que correspondería al pozo a repartir entre los ejecutivos correspondería a un 20%. Es decir, el 20% del ingreso neto ajustado sería repartido entre los ejecutivos con derecho a percibir el Bono.





Ahora bien, hace presente que el Bono Anual del actor se define en un 80% por el cumplimiento de las metas a nivel global de la Empresa; en un 20% por el desempeño individual del Ejecutivo, esto último convenientemente omitido por el actor en su demanda.

Asimismo, la determinación del cumplimiento, falta de cumplimiento o porcentaje de cumplimiento de los objetivos o metas fijadas, eran facultades privativas y exclusivas del Empleador; y, por lo tanto, no se aseguraba al trabajador, ni este tendría derecho a ningún porcentaje o valor mínimo o parcial determinado por concepto de bono anual, pudiendo en consecuencia no haber pago alguno de este concepto en un año determinado. Al mismo tiempo, el bono que recibiere el trabajador en uno o más años, no le aseguraba pago en el futuro, como también tampoco constituirá precedente ni darían derecho al trabajador a bonos futuros o constituir un derecho o clausula tacita en términos legales y laborales. Finalmente, es condición imprescindible para el pago del Bono Anual que el Ejecutivo esté dentro de la nómina de trabajadores de la Empresa al momento del pago del referido incentivo.

Considerando lo anterior, y de acuerdo a la carta oferta indicada por el mismo actor, hace presente que en el evento de que fuera procedente, los términos y condiciones del Bono son los que se expresan a continuación:

- El trabajador debe cumplir en primer lugar en un 100% con las metas y objetivos personales para poder acceder al pago del Bono, el cual puede variar entre 0 a 3 sueldos base del trabajador, los cuales podían aumentar de dicho rango en determinadas circunstancias.



- Una vez cumplidas las metas personales, el monto del Bono podría aumentar en consideración al cumplimiento de metas financieras de la Empresa. Cumplidas dichas metas, el monto del bono podía aumentar hasta 6 sueldos base, los cuales podían aumentar de dicho rango en determinadas circunstancias.

- El Bono es calculado sobre el sueldo base de los trabajadores.

- Asimismo, fluye del espíritu de la bonificación —así como de la práctica habitual que ha existido en la Empresa- que, para tener derecho al pago de la misma, el trabajador debe contar con un contrato de trabajo vigente a la fecha de pago del mismo, atendido a que la bonificación tiene por objeto no solo fomentar el desempeño de los trabajadores, sino que asimismo su permanencia de la Empresa.

Por otra parte, respecto a lo señalado por el trabajador referente a que “resulta claro que el bono de gestión anual constituye un incentivo para los ejecutivos de forma que se pagó a todos, por lo que la decisión de excluirme d dicho bono carece de todo fundamento”, no es efectivo, toda vez que para que procediera la determinación y posterior pago del Bono era necesario que se cumplieran copulativamente las metas personales establecidas para cada trabajador, y además, las metas financieras de la Empresa definidas para un año determinado y que el trabajador tuviera un contrato de trabajo vigente a la fecha de pago.

Considerando lo anterior, llama profundamente la atención que el trabajador, por una parte, invoque para obtener el pago del Bono la carta oferta, pero al mismo tiempo desconozca los términos y condiciones que fijaba la misma.



No es efectivo la existencia de una clausula tácita en favor del actor respecto del Bono de Gestión Anual.

Pues bien, consciente de no haber pactado ningún Bono de Gestión Anual, el señor Neves intenta hacer creer que en Tigre-ADS existía una especie de costumbre de pagar a los altos ejecutivos el referido Bono a pesar de no haberlo pactado expresamente. Esta supuesta política a la que hace referencia el demandante —reitera inexistente— no se encuentra establecida en el contrato individual del actor ni en ningún otro documento interno de la Empresa. De esta manera, lo señalado por el señor Neves no son más que conjeturas o meras suposiciones.

Según será acreditado oportunamente en el juicio, para que se esté en presencia de una "práctica habitual" es necesario que se verifique una conducta reiterada en el tiempo y generalizada e invariable de las partes en el sentido que se pretende.

De esta manera, el sólo hecho de que su representada no mantenga una conducta invariable respecto del pago del Bono, importa necesariamente descartar la idea de que Tigre- ADS mantiene una práctica habitual o que de ello se deriva la existencia de una clausula tácita que modificó unilateralmente los contratos de los dependientes de nuestra representada, en particular, del señor Neves.

Así las cosas, no puede estimarse que una situación como la establecida en esta causa sea constitutiva de una cláusula tácita que, en cuanto tal, deba entenderse incorporada al contrato individual de trabajo del actor. En efecto, de los hechos asentados no existe ninguno que dé cuenta que entre el empleador y el señor Neves se haya producido un acuerdo de



voluntades en orden a pagar el Bono de gestión Anual, habiendo finalizado la relación laboral.

Asimismo, reitera que la Empresa no efectuó pago alguno a sus ejecutivos durante el año 2018, atendida a que la misma no cumplió con las metas financieras propuestas por el directorio de la compañía para dicho año. En este sentido, malamente podría haberse configurado la existencia de una clausula tácita en favor del señor Neves, quien por lo demás no prestó servicios para nuestra representada durante el año 2018, sino que como ya hemos señalado en los acápites anteriores comenzó a prestar servicios en el mes de abril de 2019.

En consecuencia, la eventual actitud o forma en que Tigre-ADS ha pagado el Bono de otros dependientes de manera aislada y decidido caso a caso, no puede importar la modificación tácita del contrato de trabajo del señor Neves.

En cuanto a la justificación de la causal invocada para poner término al contrato de trabajo del señor Neves, en lo pertinente, se indica que se puso término al contrato de trabajo del demandante invocando para ello la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa” fundado en la reestructuración organizacional de los cargos y procesos del área de Supply Chain.

En el caso de autos, la reestructuración organizacional de los cargos y procesos del área a la cual pertenecía el trabajador que realizó su representada se enmarca, precisamente, en un proceso de modernización y racionalización de la misma, el que se hizo imperioso producto de las ineficiencias detectadas al interior de ella. En este sentido, a la fecha de la



terminación del demandante no sólo se puso término a su contrato de trabajo, sino que también a otros trabajadores de la Empresa, en atención al proceso de reestructuración antes indicado (entre ellos Mauricio Catalán, Pablo Vargas, Ricardo Aranís, Assade Monestime y Dante Guzmán).

Asimismo, cabe tener presente que nuestros tribunales han reconocido expresamente a las reestructuraciones empresariales como situaciones que configuran la causal de Necesidades de la Empresa.

Hace presente que de conformidad al artículo 454 N 1 del Código del Trabajo, le corresponde a la demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, sin que pueda alegar hechos distintos.

De acuerdo a los hechos establecidos, se estiman suficientes para dar por cumplidos los estándares legales en cuanto se exige que la carta contemple los hechos en que se funda la aplicación de la causal, y que se acrediten los hechos. Por tal razón se tendrá por justificada la decisión de la empresa para proceder a la desvinculación de la demandante”.

Previas consideraciones de derechos que se dan por reproducidas, solicita tener por opuestas, dentro de plazo, las excepciones y defensas expuestas, y por contestada la demanda de cobro de prestaciones, deducida en estos autos en contra de Tubos y Plásticos Tigre-ADS Chile Limitada y en virtud de ello y de la expresa negativa contenida en los capítulos anteriores acerca de los hechos en que el denunciante funda sus pretensiones, rechazar dicha demanda en todas sus partes y con expresa condena en costas y declarar:

1. Que se acoja la excepción de finiquito deducida, rechazando por tanto el pago de los gastos de mudanza por el monto de USD5.500.



2. Que sea acogida la excepción de prescripción alegada, en los términos que se indica en el respectivo acápite, rechazando la demanda en conformidad a ello.

3. Que se rechace la demanda de cobro de prestaciones, por cuanto el señor Neves no tuvo nunca derecho al pago de los beneficios denominados “evaluación de desempeño y cumplimiento de metas”, bono de gestión anual y diferencias de remuneraciones, así como los reajustes e intereses solicitados por el demandante.

4. Que se rechace la acción de despido injustificado deducida en estos autos, en todas sus partes, por no haberse verificado un despido carente de causa legal e injustificada.

5. Que, de igual forma, sea rechazada las acciones de nulidad del despido y cobro de cotizaciones de seguridad social, por resultar improcedente la sanción de nulidad del despido.

6. Que se condene en costas al demandante de autos.

Por tanto, y en virtud de todo lo expuesto, solicita tener por contestada, dentro de plazo, la demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones deducida en estos autos por el señor DEOMAR DOS SANTOS NEVES, en contra de su representada; y, en definitiva, dar lugar a las peticiones concretas singularizadas en esta presentación, que para estos efectos da por íntegramente reproducida en esta sección, rechazando finalmente dicha demanda en todas sus partes y con expresa condena en costas.



**TERCERO:** Que, se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de ambas partes. Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

En relación a las excepciones de finiquito y prescripción, la parte demandante evacuó el traslado conferido, según consta de registro de audio de la audiencia respectiva. Al efecto, respecto de la excepción de finiquito de los gastos de mudanza, la parte demandante se allanó, y respecto de la excepción de prescripción, la parte demandante se allana desde mayo de 2018 a 22 de julio de 2018 y respecto a las de julio de 2018 a septiembre de 2018 se opone, conforme a los fundamentos constan en audio. Por consiguiente, el Tribunal resolvió lo siguiente: *“Respecto del allanamiento en cuanto a la excepción de finiquito por los gastos de mudanza, se le tiene por allanado. En cuanto a la prescripción también se le tiene por allanado por el periodo entre mayo de 2018 y 22 de julio de 2018, respecto de lo demás su resolución se dejará para sentencia definitiva”.*

**CUARTO:** Que, se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1. Fecha de inicio de la relación laboral y estipulaciones de la misma. 2. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas. 3. Hechos en virtud de los cuales se puso término a la relación laboral.

**QUINTO:** Que, la parte demandada, rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Carta oferta enviada por la empresa al actor de fecha 8 de marzo de 2018. 2. Contrato de trabajo entre las partes de fecha 17 de mayo de 2018. 3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2019. 4. Carta de terminación de fecha 12 de mayo de 2020 y comprobante de envío de dicha carta a la Dirección del Trabajo con fecha 15 de mayo del



presente año. 5. Finiquito de contrato de trabajo firmado por el actor de fecha 12 de mayo de 2020. 6. Copia de liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de abril de 2019 a mayo de 2020. 7. Cotizaciones previsionales del demandante por el periodo abril de 2019 a mayo de 2020. 8. Copia de Contrato de trabajo suscrito entre Deomar Dos Santos Neves y Tubos Tigre ADS do Brasil Ltda., con su correspondiente traducción libre al español. 9. Finiquito de contrato de trabajo entre Tubos Tigre ADS do Brasil Ltda. y Deomar Dos Santos Neves de fecha 1 de abril de 2019 con su correspondiente traducción libre al español. 10. Copia de liquidaciones de remuneraciones del actor con la empresa Tubos Tigre ADS do Brasil Ltda., de los meses de junio de 2018 a marzo de 2019, con su correspondiente traducción libre al español. 11. Fotocopia de estampado de visa sujeta a contrato de trabajo de fecha 25 de marzo de 2019 correspondiente al actor. 12. Planilla Excel denominada “Evaluación Desempeño D. Neves” de fecha 23 de marzo de 2020. 13. Liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores Ema Raquel Cares y Rafael Rodríguez Almeida correspondientes a los meses de abril y julio de 2020. 14. Presentación Power Point denominada “Bonus Program Tigre ADS-2019”, junto con la correspondiente traducción libre al español preparada por la empresa.

b) Oficios: Al Departamento de Extranjería, informa las fechas de otorgamiento del permiso de trabajo de don DEOMAR DOS SANTOS NEVES, Rut N° 26.762.574-3, quien lo habilita a prestar servicios en virtud de la visa del contrato de trabajo solicitada por la demandada TUBOS Y PLASTICOS TIGRE -ADS DE CHILE LTDA, Rut N° 76.063.753-K.

**SEXTO:** Que, la parte demandante, rindió las siguientes probanzas:





a) Documental: 1. Carta oferta dirigida al actor de fecha 21 de febrero de 2018. 2. Correo de fecha 21 de febrero de 2018 enviado al actor, con respuesta del 1 de marzo de 2018. 3. Carta oferta de fecha 8 de marzo de 2018, firmada por el trabajador. 4. Copia pasaporte de Deomar dos Santos Neves. 5. Contrato de trabajo del actor de fecha 17 de mayo de 2018, suscrito ante notario. 6. Cadenas de correo electrónico desde el 8 de marzo al 20 de marzo de 2018, asunto Tramitación de Antecedentes Legales para Viaje a USA. 7. Cotización empresa LARM enviada a ADS Tigre, con fecha 20 de marzo de 2018. 8. Correo electrónico “Comunicado organizacional”, de fecha 7 de marzo de 2018. 9. Correo electrónico enviado por Marcelo de Moras, de fecha 18 de abril de 2018, con su respectiva respuesta. 10. Correos de fecha 23 de noviembre de 2018, Asunto: Préstamo empresa Deomar dos Santos. 11. Correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2018, asunto “pago arriendo atrasado”. 12. Estados Financieros de la empresa 2018. 13. Anexo de contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2019. 14. Programa de bonos Tigre-ADS, del año 2019. 15. Programa de bonos Tigre-ADS del año 2019. 16. Power point Política y Flujo S&OP del mes de abril de 2019. 17. Correo electrónico de fecha 8 de abril de 2020, asunto “Comunicado organizacional - divulgación resultado PTAC 2019”. 18. Set de correos electrónicos de las siguientes fechas: 25 de noviembre de 2019, 31 de octubre de 2018, 3 de diciembre de 2019, 22 de noviembre de 2019, 25 de noviembre de 2019, 9 de noviembre de 2018, 8 de noviembre de 2018. 19. Correo electrónico de fecha 31 de marzo de 2020. 20. Correos electrónicos de fecha 27 y 30 de diciembre de 2019. 21. Correos electrónicos de fecha 2 de marzo de 2020. 22. Liquidaciones de remuneraciones de abril, mayo, diciembre de 2019; enero y febrero de 2020. 23. Carta de despido de fecha 12 de mayo de 2020, con su respectivo sobre. 24. Finiquito de contrato de trabajo, suscrito con reserva expresa de



derechos. 25. Excel informativo financiero, de agosto de 2018. 26. Excel gastos Lampa. 27. Contrato de trabajo y carta oferta de Cristóbal San Martín de Soto.

b) Absolución de posiciones, al efecto comparece don Marcos Roeber Gerente de Finanzas de la parte demandada, C.I. 26.619.340-8. Previo juramento, indica conocer al demandante, llegó a Chile el 2018, lo conoció en Brasil, empezó una transición, entre marzo abril de 2018 prestaba servicios acá en Chile, mientras seguía como funcionario de Tubos Brasil, tenía oficina en Brasil porque seguía como funcionario de Tigres de Brasil y aquí en Chile había una oficina disponible también para que el pudiera trabajar, respecto de anticipo de mudanza, indica que no era funcionario aun de Tigres Chile, seguía como Tigre Brasil, estaba tramitando su visa, mientras no se tramita la visa no puede estar ingresado como contratado en Chile, él estaba prestando servicios para empresa chilena y brasileña, paso a ser trabajador de la empresa chilena en abril de 2019, con contrato de trabajo, hasta esta fecha prestaba servicios para Tigres Brasil, viajaba a Chile, asesorado, respecto de la mudanza era parte de la contratación de abril 2019, era parte del paquete para venir a trabajar en Chile; respecto de la carta oferta se indica que él fue invitado a trabajar en Tigres Chile, con condición de que mientras no se concluyera el tema de la visa seguiría siendo funcionario de Brasil, lo mismo paso con absolvente, la carta oferta podría decir esa fecha pero no se puede decir que era funcionario de Chile sino había visa, legamente no había contrato de trabajo, era funcionario de Brasil, desde abril marzo venía de forma constante, se quedaba una semana y volvía a Brasil, a partir de abril de 2018 hacia viajes de trabajo constantes entre Brasil y Chile, su domicilio oficial era en Brasil, se le exhibe documento N° 3, carta oferta, se le pregunta dónde está la condición de



tramitación de visa para su aplicación, indica que es un tema legal, desde que tiene la visa pasa a ser funcionario de ADS Chile, mientras tanto seguía siendo funcionario de Brasil, reitera que fue invitado a trabajar en Chile como gerente pero había ese periodo de transición, mientras seguía como funcionario de Brasil, es la política de la empresa cuando se le invita a trabajar en otro país mientras no tenga tramitada la visa sigue siendo funcionario del otro país; actor empezó a hacer viajes a Chile en marzo de 2018, y testigo en junio de ese año; el jefe directo de actor era Marcelo de Moras gerente general que ya no trabaja más en la empresa, la empresa no pago bono en 2019, porque en 2018 no alcanzaron las metas, nadie ha recibido bonos el 2019; se le exhibe liquidación de sueldo de marzo de 2019, de absolvente, indica que empezó a trabajar en Chile a partir de enero de 2019 cuando consiguió la visa, explica que aparece un bono pero no recibió un bono diferente de actor, no recibió mudanza, por eso aparece como un bono, pero nadie recibió bonos el 2019, no recibió un bono sino una especie de gratificación por mudanza, porque la empresa no le pago la mudanza, es un dinero que le pago la empresa para instalarse en Chile, pero no es un bono; la familia de absolvente se cambió en marzo de 2019, cree que la familia de actor llegó a fines de 2018, no tiene certeza; en 2020 se pagó bono, dos veces, por tema de pandemia la empresa acordó hacer el pago en dos veces, normalmente se paga de una sola vez, cuando se genera el pago del bono por el cumplimiento de la metas.

c) Oficios: 1. Departamento de Extranjería y Migración, a fin de informar cuándo se acogió a trámite la visa sujeta a contrato de Deomar Dos Santos Neves, brasilero, N° pasaporte FO862866, nacido el 4 de septiembre de 1976. 2. Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de



Chile II S.A., para que remita todas las cotizaciones previsionales del año 2018 en adelante de DEOMAR DOS SANTOS NEVES, Rut N° 26.762.574-3

d) Exhibición de documentos: 1. Evaluación de desempeño de Deomar Neves Dos Santos desde el año 2018 al año 2020, suscrita por el trabajador, y documento en que se le informan las metas para cada año. 2. Liquidaciones de remuneraciones, de los años 2018 a 2020, de los siguientes trabajadores: Marcelo de Moras Alvarado, Luis Teuber Ibieta, Cristóbal San Martín de Soto, Antonio Vera Monasterio, Marcos Roeber, Dafne Troncoso Burrows, Deomar Dos Santos Neves, Andrés Villamil Robayo, Eduardo Pozzani Reis, Pedro Franchy, Marcelo de Araujo Cunha, Gabriel Figueiredo Neto, Alberto Contreras Facundo. 3. Evaluaciones de desempeño del año 2018 y 2019 de los siguientes trabajadores: Marcelo de Moras Alvarado, Luis Teuber Ibieta, Cristóbal San Martín de Soto, Antonio Vera Monasterio, Roeber Marcos, Dafne Troncoso Burrows, Deomar Dos Santos Neves, Andrés Villamil Robayo, Eduardo Pozzani Reis, Pedro Franchy, Marcelo de Araujo Cunha, Gabriel Figueiredo Neto, Alberto Contreras Facundo. 4. Finiquitos de contrato de trabajo suscritos en la empresa entre los años 2019 y 2020, en especial de Dafne Troncoso y Marcelo de Moras y sus respectivos contratos de trabajo y anexos. 5. Listado de todos los nuevos contratos suscritos por la demandada desde abril 2020 a noviembre 2020.

e) Peritaje a fin de traducir el correo electrónico de 25 de noviembre de 2019 y su cadena del N° 18 de la prueba documental de la parte demandante.

**SEPTIMO:** Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo y, según se desprende de los libelos de demanda y



contestación, se establecen los siguientes hechos no discutidos entre las partes: 1. La existencia de la relación laboral entre el actor Deomar Dos Santos Neves y la demandada Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Ltda., a lo menos a contar del día 2 de abril de 2019. 2. Las funciones desarrolladas por el actor como Gerente Supply Chain. 3. Que el actor fue despedido a contar del día 12 de mayo de 2020, invocando la demandada para el despido la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa. 4. Que, la demandada cumplió con las formalidades legales previstas en el artículo 162 del Código del Ramo, para comunicar el despido. 5. Que el actor suscribió finiquito del contrato de trabajo, con reserva de derechos.

**OCTAVO:** Que, en relación a la fecha de inicio de la relación laboral que vinculó a las partes, en síntesis, el actor ha sostenido en su libelo de demanda que comenzó a prestar servicios para la demandada, a contar del día 17 de mayo de 2018, afirmación que es controvertida por la demandada, por cuanto sostiene que el actor obtuvo su permiso de trabajo el día 25 de marzo de 2019, empezando a regir el contrato de trabajo a contar del día 2 de abril de 2019.

Que, en un primer orden de ideas, es trascendente para efectos de resolver este punto en discusión, tener en consideración que la demandada es una empresa multinacional, y que el actor previamente prestó servicios laborales a la empresa Tubos Tigres ADS do Brasil Ltda., según ambas partes señalan en sus libelos de demanda y contestación; luego, la demandada propone al actor su ingreso a la sucursal de la empresa en Chile, tal como consta de la prueba documental aportada al juicio, consistente en carta oferta de fecha 8 de marzo de 2018 incorporada por ambas partes, siendo esta aceptada por el trabajador, según consta de su



firma ilegible contenida en ella; posteriormente, el actor se traslada a Santiago de Chile, conforme se constata mediante copia de su pasaporte, registrando como última entrada al país el día 19 de marzo de 2018; con posterioridad, las partes suscribieron contrato de trabajo con fecha 17 de mayo de 2018, sujeta la obligación de prestar servicios a la obtención de visación de residencia en Chile o permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite, conforme se indica en la cláusula cuarta de este contrato; que, formalmente, la autorización anterior fue concedida al actor, con fecha 8 de noviembre de 2018, según fue informado mediante oficios del Departamento de Extranjería y Migración, requerido por ambas partes, de fecha 19 de agosto de 2021, en dichas presentaciones, el organismo requerido informó, en lo pertinente que: *“... de la información obtenida en nuestro sistema computaciones interno, se desprende que mediante notificación de fecha 8 de noviembre de 2018, se informó a DOS SANTOS NEVES que su solicitud de residencia sujeta a contrato ha sido acogida a trámite, otorgándole este Departamento la respectiva autorización de trabajo mediante resolución exenta N° 354.369 de fecha 8 de noviembre de 2018. Sin perjuicio de lo anterior, mediante resolución exenta N° 57.657 de fecha 01 de marzo de 2019, de este Departamento, se otorgó visación de residencia sujeta a contrato, en condición de titular, con vigencia hasta el día 25 de marzo de 2021”*. Información que es ratificada en el segundo oficio respuesta, indicándose, en lo pertinente que: *“... de la información obtenida de nuestro sistema computacional, se desprende que mediante Resolución Exenta N° 354.369, de fecha 8 de noviembre de 2018, este Departamento, se otorgó autorización de trabajo durante el periodo de tramitación de su visa de residencia. Que, mediante resolución exenta N° 57.657 de fecha 01 de marzo de 2019, de este departamento, se otorgó visación de residencia sujeta a contrato, con vigencia hasta el 25 de marzo*



*de 2021, el cual le permite realizar actividades remuneradas, hasta dicha época, con el empleador TUBOS Y PLASTICOS TIGRE-ADS DE CHILE LIMITADA, sin embargo, mediante carta de fecha 30 de junio de 2020, enviada por don DOS SANTEOS NEVES, se informa a esta autoridad que con fecha 12 de mayo de 2020, se puso término al contrato de trabajo". Que, por consiguiente, el actor se encontraba autorizado para trabajar a contar del día 8 de noviembre de 2018, ya que en dicha oportunidad se le concedió la autorización especial de trabajo con visa en trámite. Por otra parte, según consta de la prueba documental aportada por el actor, consistente particularmente en correos electrónicos, es destacable aquel fecha a 20 de marzo de 2018, enviado por Fernando Cortes, Jefe de Recursos Humanos de la demandada, con asunto "Tramitación de antecedentes legales para viaje a USA", a diversos destinatarios, incluidos el demandante, que, en lo pertinente, indica lo siguiente: "Acorde a lo conversado el día de hoy, adjunto copia de antecedentes que le fueron revisados y fiscalizados por la PDI a nuestro Gerente de Área a su ingreso al aeropuerto el día de hoy en Chile. Esta situación se gatillo dado que Deomar Dos Santos es un colaborador de nuestra empresa a nivel corporativo, su estadía y residencia permanente se encuentra en Brasil, con contrato de trabajo en Tigre ADS Brasil. Sin embargo por temas de colaboración y reuniones de trabajo corporativa y regional con nuestra planta de Tigre ADS Chile viaja cada cierto tiempo, lo que probablemente genero esta fiscalización aleatoria por parte de la PD el día de hoy por la cantidad recurrente de visitas de Deomar este último tiempo a Chile con visa de turista. Esto último acontecimiento viene a generar la necesidad de manera urgente de regularizar situación de visa de Deomar, quien esta semana recién pasada se ha definido contratarlo directamente desde Tigre ADS Chile como trabajador chileno, razón por la cual se hace prioritario*





*iniciar proceso de regularización de su residencia y visa con contrato de trabajo acá en Chile de Deomar y su esposa. Es por estas razones que tete pido formalmente cotizar prestación de servicios para acompañar a Deomar y Familia a tramitar lo antes posible en primera instancia y urgente a) permiso de trabajo para regularizar situación de visa ante nueva fiscalización por parte de PDI y paralelamente gestionar visa de trabajo o la que corresponda y sea más adecuada sacar para lo anteriormente expuesto y regularizar su situación como trabajador acá en Chile y su respectivo contrato de trabajo ...”,* que, del contenido transcrito, resulta posible colegir que el actor ya desde marzo de 2018, era considerado como gerente de la demandada, que viajaba a Chile cada cierto tiempo, y se había decidido su contratación directa por parte de aquella; que, por otra parte, la empresa LARM con fecha 20 de marzo de 2018, envió cotización por el servicio de permiso especial de trabajo para turistas y por visa sujeta a contrato respecto del actor; que, también resulta dable destacar las comunicaciones contenidas mediante correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2018, en virtud de las cuales, el actor solicita a Cristóbal San Martín, la aprobación de un préstamo o adelanto de sueldo para la compra de algunos enseres básicos y habilitación de departamento, por un monto posible de \$2.500.000.-, con pie de firma del actor quien se identifica como Gerente Corporativo de Supply Chain, Av. Del Valle 524, Huechuraba, Santiago; la respuesta de esta solicitud, “ok. Autorizado. Favor generar préstamo con devolución de cuotas a 6 meses a contar de su primera liquidación en Chile”; que, además, el actor aportó un correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2018, enviado al jefe de recurso humanos de la demanda, consultando por el pago del mes de arriendo, y la respuesta entregada por este último, siendo destacable que se indica, en lo pertinente, que: “Tener presente que Tigre ADS solo vera el pago de arriendo hasta enero del 2019





(3 primeros meses). Después de enero sigues tú de manera individual. Estoy solicitando los fonos s tu nombre para que puedas realizar el pago respectivo al arrendatario”. Además, las partes incorporaron anexo de contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2019, que en su cláusula cuarta establece la fecha de inicio y vigencia del contrato, a partir del día 2 de abril de 2019. Finalmente, de la absolución de posiciones del representante de la demandada, es posible colegir que el actor quien trabajaba para la empresa Tigres Brasil fue invitado a desempeñarse en Chile, siendo una política de la demandada, mientras no se obtenga visa en el país respectivo, mantener al trabajador como dependiente de la empresa anterior, en este caso de la empresa brasileña, no obstante que su desempeño se realice en beneficio de la empresa chilena.

**NOVENO:** Que, en mérito de las probanzas descritas y analizadas en el párrafo anterior, conforme a las normas de la sana critica, se tendrá por fehacientemente acreditado que el actor prestó sus servicios directamente para la empresa demandada, a contar del día 17 de mayo del año 2018, tal como ha sido afirmado por el trabajador en su libelo de demanda. Al efecto, consta de la copia del pasaporte del actor su último ingreso al país 19 de marzo de 2018, sin que registre salida posterior; luego, la empresa ofreció al actor mediante una carta oferta su ingreso a la empresa chilena “idealmente a contar del día 1° de abril del 2018”, en noviembre de 2018 se le entrega un préstamo al trabajador para la compra de enseres básicos, y de diciembre de 2018 se le paga el arriendo de una propiedad, es decir, el demandante ya se encontraba residiendo en nuestro país, en dichos periodos; por otra parte, la autorización especial de trabajo que lo habilita para aquello, le fue concedida a contar del 8 de noviembre de 2018; finalmente, el absolvente por la demandada reconoce como una política de



la empresa que el trabajador mientras no obtenga su visa en el país respectivo, formalmente continua perteneciendo a la empresa del país anterior.

**DECIMO:** Que, establecido lo anterior, corresponde revisar la acción por despido, esto es, si este se encuentra ajustado a derecho, a la luz de la causal de despido invocada, debiendo para estos efectos tener en especial consideración que, tal como se dispone en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Que, atendido el claro tenor de la norma citada la parte demandada se encuentra vedada de esgrimir justificaciones en juicio o de adicionar hechos no contenidos en la carta de despido, debiendo únicamente analizarse por el tribunal la justificación o procedencia de la desvinculación, en relación con los hechos fundantes de la causal invocada y que fueron debidamente consignadas en dicha comunicación.

Que, los hechos fundantes de la causal contenida en la carta de aviso de despido de la actora, en lo pertinente, son los siguientes: *“La justificación de esta determinación por parte de la empresa y considerando la normativa legal, está en directa relación con llevar a cabo una reestructuración organizacional respecto a los cargos y procesos relacionados con el área de Suplly Chain”.*

Que, a juicio de esta Magistrado, la carta de despido no explica suficientemente los hechos que fundamentan la causal invocada,



limitándose a esgrimir consideraciones generales referentes a un proceso de restructuración del área en que el actor prestaba servicios, sin embargo, no se especifican los presupuestos fácticos en que se basa la necesidad del despido del actor, incumpliendo entonces lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2°, en relación al artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo.

Que, sin perjuicio que la conclusión anterior bastaría para declarar la improcedencia del despido, de igual forma es preciso indicar que la demandada no aportó probanza alguna en este juicio para comprobar la efectividad del proceso de restructuración que se esgrime en la carta de aviso ya transcrita. Por consiguiente, se dará lugar a la demanda por despido improcedente, ordenándose el pago del recargo legal de la indemnización por años de servicios, en los términos que se dirá en lo resolutivo del presente fallo.

**UNDECIMO:** Que, en relación a las cotizaciones del periodo comprendido entre el 17 de mayo de 2018 al 1° de abril de 2019, corresponde ordenar su pago, toda vez que se ha establecido en esta sentencia una fecha de inicio de la relación laboral anterior a la reconocida por la demandada. De igual forma, se dará lugar a la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, denominada nulidad del despido, toda vez que a diferencia de lo sostenido por la demandada, al haber prestado servicios el actor desde una fecha anterior a la consignada en el anexo de contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2019, aquella se encuentra obligada a asumir el pago de las respectivas cotizaciones previsionales y de seguridad social del actor por el periodo discutido, resultando relevante para estos efectos tener presente lo dispuesto en el artículo 3° de la ley 17.728, en cuanto dispone “*Se presumirá de derecho que se han efectuado los*



*descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden*".

Que, a mayor abundamiento, mediante sentencia que rechaza recurso de unificación de jurisprudencia, dictada en los autos ROL N° 24.582-2020, la Excm. Corte Suprema ha establecido, en lo pertinente, que:

*"Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis con respecto a la primera temática, debe tenerse presente lo resuelto por esta Corte en los autos roles N° 6.604-2014; N° 8.318-2015, N° 26.067-14 y N° 6.534-2015, en el sentido que es procedente la sanción de nulidad del despido cuando la sentencia del grado establece la existencia de una relación laboral pues no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, ya que constata una situación preexistente, lo que devela, a su vez que el empleador no pagó las cotizaciones previsionales que correspondían al trabajador durante el periodo de informalidad laboral, por lo que debe colegirse que la correcta exégesis del artículo 162 del Código del Trabajo implica "tener presente que el objetivo perseguido por el legislador con el establecimiento de la norma en análisis, fue incentivar el pago de las cotizaciones previsionales por parte de los empleadores que habían efectuado la retención de los dineros respectivos- o se presume que así ha procedido por el hecho de haber pagado las pertinentes remuneraciones- para fines previsionales..." y "...que la razón por la cual la Ley N° 19.631 modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal*



*en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan éstos al quedar expuestos, a percibir pensiones menores por la falta de pago de sus cotizaciones”. Finalmente, “el artículo 11, que junto con contemplar una serie de medidas para responder al retraso en la cotización, y hacer aplicable para su cobro y penalización la normativa pertinente de la ley N°17.322, prescribe en su inciso undécimo que dichas sanciones son sin perjuicio de las contenidas en la ley N°19.631, es decir, aquélla que introdujo la institución en estudio al Código Laboral mediante la modificación del precepto arriba transcrito”.*

*Séptimo: Que, en estas condiciones, habiéndose establecido, como hecho de la causa, que la parte demandada, a la fecha del autodespido, no tenía enterada las cotizaciones correspondientes de la trabajadora, no yerra la judicatura al dar lugar a la sanción de la nulidad del despido, pues, como ya se dijo, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia, que la parte empleadora no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto de dicha norma”.*

**DUODECIMO:** Que, en relación a las demás prestaciones demandadas en autos, corresponde revisar, en primer término, la existencia de dichas obligaciones para la demandada. Al efecto, corresponde indicar que aquellas dicen relación con beneficios ofrecidos al actor mediante carta oferta entregada por la demandada, a la cual esta última niega obligatoriedad, atendido el contenido de la cláusula undécima del contrato de trabajo que vinculó a las partes.



Que, en un primer orden de ideas, es preciso indicar que en nuestra legislación no se encuentra regulada la etapa precontractual en que las partes negocian o realizan tratativas para efectos de concretar un contrato de trabajo que las vincule.

Que, de igual forma, resulta sustancial para resolver tener presente que, según consta de la prueba documental aportada por ambas partes, con fecha 8 de marzo de 2018, la demandada formuló una carta oferta al actor, a objeto de su desempeño en el cargo de Gerente Corporativo Regional de Suplly Chain, en Chile, ofreciendo remuneración y una serie de beneficios al trabajador, que no fueron plasmados en el respectivo contrato de trabajo, tal como consta del documento que se suscribió el día 17 de mayo de 2018, en particular, en la cláusula undécima denominada “Acuerdo íntegro”, *que es del siguiente tenor: “Este contrato de trabajo constituye el acuerdo total respecto de los servicios del trabajador para el empleador y de todas las otras materias tratadas en el mismo. El presente instrumento sustituye y reemplazada todas las negociaciones previas y todo otro acuerdo, oferta y/o contrato, sea escrito o verbal, concerniente a las materias tratadas en este contrato y los servicios prestados por el trabajador al empleador”*, cláusula que no fue modificada en el anexo celebrado el día 2 de abril de 2019.

Que, resulta evidente, a juicio de esta Juez, la voluntad de las partes, plasmada en la cláusula undécima del contrato de trabajo, en cuanto a que en el mismo se establecen las condiciones del trabajo del actor, sustituyendo y reemplazando las negociaciones anteriores que se llevaron a cabo entre las partes, entendiéndose dentro de estas aquellas contenidas en la denominada carta oferta.



Que, la conclusión anterior se ve corroborada por la inexistencia de reclamos efectuados por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, respecto de una serie prestaciones u obligaciones que se habrían incumplido por la empleadora, tales como diferencias de remuneraciones, pago de bonos, entre otros. Y, la restante prueba rendida, en nada obsta a lo anterior, considerando, en definitiva, el finiquito celebrado por las partes, en el cual se concreta el pago de las prestaciones e indemnizaciones legales a las que tenía derechos el actor, sin perjuicio de las diferencias de indemnización derivados de la causal de despido invocada, atendido lo resuelto en los consideraciones anteriores de esta sentencia.

Que, en mérito de lo anterior, no se revisaran los demás argumentos de defensa de las partes, no emitiéndose pronunciamiento en relación a la excepción de prescripción, por innecesario; y, se procederá a rechazar la demanda por cobro de prestaciones e indemnización convencional, tal como se dirá en lo resolutive del presente fallo.

**DECIMO TERCERO:** Que, en cuanto a la remuneración del actor, según consta del contrato de trabajo, anexo y liquidación de remuneraciones, aquella alcanzaba la suma mensual de \$4.718.014.-, compuesta por sueldo base, gratificación legal y asignación de movilización.

**DECIMO CUARTO:** Que, las probanzas han sido valoradas conforme lo previene el artículo 456 del Código del Trabajo; que, la restante prueba aportada a la cual no se ha hecho referencia expresa, no obstante haber sido íntegramente analizada, en nada modifica la conclusión a la cual se ha arribado. Finalmente, no se dará lugar a la solicitud del actor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, ante la falta de



exhibición documental de su contra parte, toda vez que en nada haría variar lo resuelto y concluido precedentemente en esta sentencia.

Que, por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 161, 162, 163, 168, 173, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, Ley N° 17.322, artículo 1698 del Código Civil y demás normativa pertinente, se declara:

I. Que, se acoge la demanda interpuesta por DEOMAR DOS SANTOS NEVES, en contra de TUBOS Y PLÁSTICOS TIGRE-ADS DE CHILE LTDA, ya individualizados, solo en cuanto se le condena al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones, por los conceptos y montos que se indican:

- Remuneraciones que se devenguen desde el despido ocurrido con fecha 12 de mayo de 2020, y hasta la convalidación del mismo, según lo ordena el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, a razón de una remuneración mensual de \$4.718.014.-

- \$775.346.-, por 30% de recargo legal sobre la indemnización por años de servicios.

- Cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía, por el periodo comprendido entre el 17 de mayo de 2018 al 1 de abril de 2019.

II. Que, deberá practicarse liquidación, en su oportunidad, de la suma ordenada pagar, con arreglo a lo que dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

III. Notifíquese, en su oportunidad, a las instituciones de previsual social en que se encuentre afiliado el actor, según lo previsto en el artículo 461 del Código Laboral.





IV. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

V. Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-4670-2020

RUC 20- 4-0284184-3

**Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE,  
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a catorce de septiembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



TSXRWFPPHN

jud.cl

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>