

Santiago, dieciséis de noviembre de dos mil veintidós.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. Acción.** Comparece don **SEBASTIÁN IGNACIO ARANCIBIA SEPÚLVEDA**, chileno, soltero, domiciliado para estos efectos en Avenida Vicuña Mackenna Poniente N° 7.801, dpto. 113, torre B, comuna de La Florida, Santiago, quien deduce demanda en juicio de aplicación general, despido indirecto, lucro cesante y cobro de prestaciones en contra de **RICOH Chile S.A.**, empresa del giro de su denominación, representada por don **FELIPE GILLET INFANTE**, chileno, ignora profesión u oficio, cédula de identidad N° 12.067.455-2, ambos con domicilio en Rosario Norte 532, Oficina 301, Comuna de Las Condes, Santiago.

**SEGUNDO. Fundamentos.** Ingresó a trabajar para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 26 de abril del año 2018, para desempeñarse como analista de abastecimiento, las funciones no se encuentran estipuladas, ni definidas en su contrato de trabajo, que indica solo a modo general “las tareas propias del cargo”. Posteriormente con fecha 01 de junio del año 2021 firmó un anexo de contrato donde cambia el cargo a encargado de compras OS, esta vez, con un largo decálogo de funciones, incluyendo una final extremadamente amplia e indefinida. Finalmente, con fecha 01 de diciembre de 2021 firmó un nuevo anexo que establece la modalidad de teletrabajo. Dicha relación laboral terminó en virtud de carta de despido indirecto, poniendo término al contrato de trabajo en virtud del artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 N° 7 del mismo código, en virtud de la causal “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”. La remuneración mensual ascendía a la suma de \$1.605.615, según la última liquidación por 30 días trabajados, la que corresponde a abril de 2022.

En cuanto a la jornada de trabajo, según el contenido de la cláusula segunda del contrato de trabajo, el mismo se desarrollaría bajo la modalidad de 45 horas semanales en el horario que va de 8.30 am a 6.30 pm, con una hora de descanso no imputable a la jornada de trabajo.

En cuanto a la duración del contrato de trabajo, se fija, como duración del mismo, un plazo definido, de 3 meses y señalando, que puede ponerse término cuando concurren para ello las causales legales pertinentes.

No obstante, lo precedentemente señalado, lo cierto es que su ex empleador comenzó a realizar una serie de actos que atentaban directamente contra lo suscrito en el contrato de trabajo, aumentando sus obligaciones más allá de las convenidas. Dado lo anterior, se pone término a la relación laboral con fecha 04 de mayo de 2022 por despido indirecto.

Análisis de los incumplimientos expuestos en la carta de despido indirecto.

1° Imposición unilateral de cargos y funciones: Como ya se expusiera inicialmente en esta presentación, el contenido de la cláusula primera d es poco claro y expresa: “realizar todas las tareas propias del cargo.” Así las cosas, la mencionada cláusula no señala labor específica alguna. Sin perjuicio de ello, las labores que realizaba bajo el primer cargo de Analista de Abastecimiento eran las siguientes: Gestión y control de proceso de compras de repuestos de impresoras. Entrega de feedback de casos solicitantes de repuestos de impresoras (backlog). Gestión de importación de repuestos de impresoras (Internación de carga al país, desde Origen hasta bodega Ricoh Chile).

2° Posteriormente, con la suscripción Anexo de Contrato entre las mismas partes, modificando el cargo y las funciones que me correspondía desempeñar era el puesto de “Encargado de compras OS” señalando, en dicho documento, como las tareas inherentes al cargo, las siguientes: Gestión y control del proceso de compras, teniendo completa trazabilidad de las órdenes de compra. Establecer reuniones periódicas informativas y de seguimiento de órdenes de compra abiertas. Mantener registro al día de las compras de inventario y asignación a negocios. Establecer en conjunto con el área Comercial, Forecast de ventas de productos con rotación mensual. Mantener constatación de comunicación con la gerencia de Logística, Comercial, Servicios y Finanzas de los pedidos de inventarios, reuniones y llamadas periódicas con las distintas áreas respecto del abastecimiento de inventarios. Coordinar con bodega y proveedores la recepción de productos, así como también la entrega directa desde proveedor a cliente final. Mantener estado de cuenta de proveedores



al día de acuerdo con las órdenes de compras procesadas y recibidas conformes. Cumplir con las métricas desarrolladas para el área y cargo. Realizar otras labores afines y complementarias a su posición.

3° Sin perjuicio de todo lo ya expresado, lo cierto y efectivo es que una vez entrado en vigencia el anexo de contrato referido, con las específicas tareas que ello implicaba, existiendo claridad de las funciones comprometidas, en la práctica se me asignó como carga laboral una serie de funciones no inherentes a su cargo.

4° Produciéndose una recarga excesiva del trabajo realizado, pues eran funciones correspondientes a tres cargos distintos, a saber:

A.- Mantuvieron deliberadamente las funciones de su cargo inicial de “Analista de Abastecimiento”, sin embargo, en anexo de fecha 1 de junio de 2021, se modifica expresamente en el numeral 1 el cambio del cargo ejercido, dejando, por tanto, de ejecutar este trabajador las funciones del cargo previo.

B.- Sumaron además a su nuevo cargo las tareas de “Encargado de abastecimiento”, las que no se encontraban comprendidas en ninguna de las labores precedentes, y que consisten en generar planificación de compra de suministros y repuestos de impresoras, encargarse de la “Plantilla de Planeamiento”, y asistencia obligatoria a reuniones de planificación de suministros y partes de impresora.

C.- Las efectivamente encomendadas y singularizadas en el anexo señalado, y que eran de “Encargado de compras OS”.

Lo anterior, significó para este trabajador desgaste físico excesivo por la carga de trabajo, lo que no solo afectó su salud física, sino que también su salud mental, pues ha sido un progresivo en el tiempo, desde que asumió las nuevas funciones en junio de 2021, sin que, fueran exclusivamente cumplidas, sino que además se mantuvieron las labores previas y modificadas por el anexo indicado, además de agregar otras tareas no comprendidas en el anexo, vulnerando así, el contrato de trabajo y su integridad física y psíquica.

5° Manifestó su descontento por lo relacionado precedentemente, en reiteradas ocasiones, a Jefaturas de área OS y a su jefatura Matías Eillman su cargo es Workplace Strategy & Sales Manager y Felipe Gillet gerente de recursos humanos, recibiendo como respuestas únicas y constantes el “Apóyanos un tiempo más” o “estamos buscando alguien para reemplazarte en esas funciones”. Cabe mencionar que, dentro de la entrevista para el cargo de encargado de compras OS, le pidieron que apoyara textualmente por un “par de semanas” al cargo que abandonaba, posteriormente le indicaron que sería por “máximo de 2 o 3 meses” mientras buscaban gente para reemplazarlo en dichas funciones. Los plazos anteriores jamás fueron cumplidos, pues pasaron 9 meses totales y completos, y jamás existió otra contratación, manteniendo el exceso de trabajo.

6° Por otro lado, no menos importante resulta señalar que en reiteradas ocasiones, dado al poco personal que existía en la empresa versus la cantidad elevada de requerimientos de clientes, se vio obligado de realizar trabajos manuales de esfuerzo, sacando partes de las maquinas usadas.

7° Otras de las labores que no le incumbían y debía hacer a diario era participar en reuniones de holding Falabella y Banco Estado, teniendo que entregar un feedback de cada llamado pendiente, que se realizaba por solicitud de repuestos, pues los supervisores mandaban correos durante el día (por lo menos 10 diarios) preguntando sobre el estado de sus llamados y solicitudes. Así, también debía hacerse cargo del área de escalamiento, cuando existía un problema de partes, pues de dicha área lo escalaban directamente a él, lo que generaba una responsabilidad extra sobre sus hombros que resultaba bastante desagradable, pues era objeto de todos los reclamos por partes, que no eran menores, pues se presentaba constantemente el problema del abastecimiento.

Asimismo, tenía que estar en reuniones de proyecciones de partes y suministros con jefatura, específicamente con Marlene Robledo, Gerente de Logística, inclusive a modo de conexión internacional con Uruguay, dado a que tenía que preguntar sobre el estado de los artículos que no nos abastecían (esto generaba un reclamo de parte de supervisor hacia su persona, dado a que era la cara visible de las partes), sin perjuicio de no ser parte de sus funciones de encargado OS.



Dentro de las reuniones periódicas a las cuales tenía que asistir, también estaban las reuniones de “Status Planificación de partes y suministros”, en las que tenía que indicar directamente a doña Marlene Robledo, Gerente de Logística el status de cada artículo que se encontraba con poco stock o quiebre.

8° Todo lo anteriormente relatado, demandaba mucho tiempo, dejándole escasos lapsos para las funciones de encargado OS, debía estresada y forzosamente optimizar y repartir de la mejor forma posible sus tiempos para poder abarcar todo, como se le sobre exigía.

9° La generación de una planificación de compras, que corresponde al cargo que detentaba al inicio de la relación laboral, pero que posteriormente fue modificado por anexo, pero que, sin embargo, se le forzó a seguir ejecutando, era bastante extensa, dado a que tenía que actualizar por completo las plantillas respectivas, realizando además descarga de datas y cruces de datos, los cuales eran de alta complejidad. Posterior a la actualización tenía como resultado la planificación de compra, la cual tenía que ingresar en un pedido de compra y posteriormente hacer el seguimiento completo, hasta que la carga llegara a la bodega de su ex empleador, realizando internación de carga al país, considerando contactos con agentes de aduana y empresas relacionadas a la desconsolidación. Una vez llegada la carga, tenía que ingresarla al sistema para que se pudiera ver reflejada en el stock de los productos y así poder entregar un feedback a los clientes internos, que en este caso eran los supervisores.

10° Dentro de las tareas que no se contemplan como “Encargado de compras OS”, y que yo debía realizar están a modo de resumen las siguientes: Realizar compras estratégicas de partes y suministros. Poner órdenes de compra de partes y suministros en sistema. Realizar envío de documentación a proveedor Nacional o internacional. Realizar planilla y seguimiento de Transito de partes y suministros. Realizar compra de artículos de uso de técnicos (Herramientas, Mochilas, Etc.) Realizar planificación de compras de partes y suministros. Realizar backlog y revisión de solicitudes DIARIAS de partes. Asistir a reuniones DIARIAS de backlog de partes. Informar status de partes a supervisores. Realizar gestión diaria de solicitud de partes (Compra, solicitud a taller canalización, compra a proveedor Nacional o internacional). Realizar internación de carga realizando envío de documentación al agente de aduanas. Realizar internación de carga en sistema RP para ingreso a inventario. Realizar ingresos de inventario canibalizado. Crear códigos de partes que no existen en sistema Pegasus. Realizar revisión de casos con problemas de integración a sistema y dar solución.

11° Finalmente, he de referir, que debía trabajar en horario extendido para poder cumplir con todas las funciones que se le encomendaban, sin que jamás se le pagara una hora extra.

Del despido indirecto. Los diversos incumplimientos por parte de su ex empleadora se mantenían en el tiempo, presentando diversas naturalezas y presentando, tanto de manera individual como en su conjunto, el carácter de graves. En el sentido anterior es claro que su única salida era recurrir al despido indirecto, situación que comenzó a gestionar a través del envío de carta de despido con fecha 04 de mayo de 2022 y enviada dentro de plazo legal a su ex empleador mediante carta certificada N° 1178728596859 y la correspondiente copia ingresada a competente inspección del trabajo, también dentro de plazo legal, con fecha 06 de mayo de 2022. Dicha carta detalla todos y cada uno de los hechos que han motivado a esta parte a iniciar la presente acción, sin perjuicio de las aclaraciones de los mismos, así como en el derecho que se realiza en el presente escrito.

En cuanto a la vigencia del contrato de trabajo, la cual fue fijado a plazo fijo al 22 de septiembre de 2021 ha generado un plazo objetivo hasta el cual su ex empleador debió hacer cumplimiento irrestricto a las obligaciones contractuales, generando en su persona la legítima y racional expectativa de la percepción de las remuneraciones, gratificaciones y cotizaciones previsionales, al menos, hasta la fecha en comento, generando por tanto un lucro cesante consistente en los montos ya señalados, multiplicados por la cantidad de meses que restaban para el cumplimiento de su contrato a plazo fijo.

**Solicita en definitiva** declarar: Que su despido indirecto es justificado, por haber incurrido la demandada en incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato.



- 1.- Que la demandada debe pagar la Indemnización por omisión del aviso previo, conforme lo previenen el artículo 162 del Código del Trabajo \$1.605.615, sin perjuicio de que en razón del mérito de autos, de la aplicación de la máxima de la equidad y el derecho considere un monto diverso.
- 2.- Que la demandada debe pagar Indemnización por años de servicio (4 años) por la suma de \$6.422.460, sin perjuicio de que en razón del mérito de autos, de la aplicación de la máxima de la equidad y el derecho considere un monto diverso.
- 3.- Que la demandada debe pagar Recargo legal en atención a la causal esgrimida, aplicable al 50% por causal de término art. 160 N° 7, la suma de \$3.211.230, sin perjuicio de que en razón del mérito de autos, de la aplicación de la máxima de la equidad y el derecho considere un monto diverso.
- 4.- Que la demandada debe pagar Feriado anual correspondiente a un año (hasta el vencimiento del contrato), vale decir un período completo por la suma de: \$1.498.574, sin perjuicio de que en razón del mérito de autos, de la aplicación de la máxima de la equidad y el derecho considere un monto diverso.
- 5.- Que la demandada debe pagar Intereses y reajustes legales sobre las cantidades reclamadas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.
- 6.- Que la demandada debe pagar las costas de la presente causa.

**TERCERO. Contestación.** Comparece don GERARDO OTERO ALVARADO, mandatario judicial, en representación de RICOH CHILE S.A, quien contesta la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, solicitando que ésta sea rechazada en todas sus partes y con expresa condena en costas.

Don Sebastián Arancibia Sepúlveda fue contratado por Ricoh Chile S.A, con fecha 26 de abril de 2018, en calidad de Analista Abastecimiento, realizando las tareas propias del cargo. En cuanto a la jornada de trabajo originalmente pactada entre las partes, se reguló que el trabajador prestaría servicios de lunes a viernes de 08:30 horas a 18:30 horas, con una hora de descanso destinada a colación. El contrato de trabajo tenía una duración original hasta el día 25 de julio del 2018. Sin embargo, llegada aquella fecha, el trabajador continuó prestando sus servicios con conocimiento del empleador, transformándose el contrato en uno de duración indefinida.

Asimismo, en el contrato original de trabajo, se acordó que el actor tendría derecho a un sueldo base bruto equivalente a \$715.000 pesos chilenos más una gratificación mensual equivalente a \$178.750 pesos chilenos de conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, quedando la Empresa eximida de la obligación del pago de cualquier otra suma por concepto de gratificaciones, fuera cual fuera la utilidad líquida que se obtuviera por la Empresa cada año. La última remuneración líquida que recibió el actor ascendió a \$1.279.863 pesos chilenos. Así, queda de manifiesto que con el pasar de los años la remuneración mensual del Trabajador se fue incrementando debido una buena evaluación de su trabajo y la asunción de nuevas labores y desafíos por su parte.

Con fecha 26 de abril del 2018, el demandante recibió copia del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, y en señal de eso suscribió el respectivo comprobante de recepción.

Como consecuencia de la Pandemia ocasionada por el COVID-19, el 01 de septiembre del 2020, se firmó entre la Empresa y el trabajador un anexo de contrato de Teletrabajo, quedando el trabajador exento de limitación de jornada ordinaria de trabajo en virtud del artículo 22 del Código de trabajo. Además, se especificó que la modificación al contrato individual de trabajo mediante este anexo tendría carácter transitorio (en una primera etapa modalidad total de teletrabajo y en una segunda etapa bajo una modalidad parcial de teletrabajo o sistema mixto, combinando prestación de servicios de manera remota con prestación de servicios de manera presencial).

En dicho contexto, cuando se pasó al sistema mixto (combinación de días de trabajo presencial y días de teletrabajo), las partes de mutuo acuerdo acordaron que el trabajador prestaría sus servicios de manera presencial los días lunes, miércoles y viernes, y los días martes y jueves, de manera telemática desde su domicilio.

Sin perjuicio de que el trabajador estaba exento de limitación de jornada, se hace presente que el funcionamiento normal de las dependencias de la empresa abarca el horario desde las 8:30 a 18:30 y los días viernes desde 8:30 a 16:00. Es más, la empresa proporciona transporte a sus trabajadores hacia y desde las dependencias de la empresa para cuando



tienen que acudir a prestar sus servicios de manera presencial. El actor hacía uso de dicho beneficio, por lo que los días viernes no se quedaban más allá del horario de salida de dicho transporte que era a las 16:00 horas.

En el mes de mayo de 2021, dentro de la compañía se abrió un concurso interno para el cargo de Encargado de compras OS (Office Solutions). El señor Arancibia, conociendo tanto las condiciones de este cargo como las funciones a realizar y la remuneración en función del mismo, postuló en el referido concurso, resultando ganador. Por ello, con fecha 01 de junio de 2021, entre Ricoh Chile S.A y el demandante se suscribió un anexo de contrato en el que se reguló el cambio de cargo y las principales labores a desarrollar en función del mismo, como también la nueva remuneración y otros beneficios, a saber: Sueldo base mensual \$1.127.000.-. Con esto queda en evidencia que al asumir el nuevo cargo el sueldo base del trabajador aumentó en un 57% aproximadamente. Gratificación mensual equivalente al 25% de su sueldo base, sin tope de 1/12 de 4,75, ingresos mínimos, ascendiente a la suma \$281.750.- Asignación de movilización \$95.000.-

Una vez ingresado al nuevo cargo, la Empresa le proporcionó capacitación para el mejor desempeño del mismo y desarrollo de su carrera. En concreto, se le capacitó sobre “Gestión estratégica de compras y abastecimiento”. Dicha capacitación se le impartió en un curso online durante los días 3, 5, 10 y 12 de agosto del 2021 en horario de 9:30 a 13:00 horas. Y el 16 de agosto del 2021 se emitió la certificación del 100% de asistencia del trabajador. El curso de capacitación antes referido significó un costo de \$245.853.- para la empresa. Asimismo, se le impartieron dos cursos sobre Liderazgo y trabajo en equipo y sobre Mejora de la capacidad para comunicar con las personas cuya duración comprendió desde el día 23 de julio del 2021 al 30 de septiembre del 2021.

El señor Arancibia siempre fue una persona valorada dentro de la empresa, se tenían varias proyecciones para él dentro de ella. Es más, durante la vigencia de su relación laboral, fue premiado en varias oportunidades y se le otorgaron diversos reconocimientos.

A finales de marzo 2022, el señor Arancibia le planteó a su jefatura que se encontraba un poco sobrepasado con el trabajo, quien le indicó que el conducto regular para tratar esos temas era dirigiéndose a RRHH. Tras ello, el demandante se reunió con el Gerente de Recursos Humanos, Felipe Gillet, a quien sólo le planteó que quería irse de la empresa y que buscaba que la compañía lo desvinculara para que le pagaran la indemnización por años de servicios. Desde esa gerencia se le transmitió que no querían desvincularlo, ya que estaba muy bien valorado y lo consideraban un buen elemento interno. Además, se le indicó que no se configuraba ninguna causal de término del contrato para desvincularlo y que estaban contentos con su trabajo. Felipe Gillet le planteó que, sin perjuicio de que no lo desvincularían, igualmente elevaría su caso para analizar una eventual propuesta al respecto.

Sin esperar la respuesta de Recursos Humanos, con fecha 4 de abril de 2022, el señor Arancibia comunicó a todos sus compañeros que se desempeñaban en las dependencias de la empresa ubicadas en Noviciado que se iría de la Empresa. No obstante, la empresa no se enteró de dicha decisión sino hasta que, con fecha 4 de mayo de 2022, el actor les hizo entrega de su carta de autodespido, sin que éste diera mayores explicaciones ni permitiera evaluar su caso.

La demanda de autos y hechos que se niegan o controvierten. En el capítulo “Análisis de los incumplimientos expuestos en la carta de despido indirecto” de la demanda, se hace alusión a supuestos hechos no mencionados en la carta de autodespido de fecha 4 mayo, que no pueden ser considerados. Desde el inicio de la relación laboral el 26 de abril de 2018, todas las condiciones laborales fueron consensuadas de mutuo acuerdo entre el Ricoh y el señor Arancibia.

Con fecha 01 de junio del 2021, tal como reconoce el propio demandante, las partes acordaron y firmaron un anexo de contrato conforme al cual el trabajador asumía un nuevo cargo. En ningún caso fue una imposición de parte del empleador. Es más, tal como se mencionó en el capítulo de los hechos, fue el propio señor Arancibia quien voluntariamente decidió participar del concurso interno que se abrió para llenar la nueva vacante del cargo Encargado de compras OS (Office Solutions), conociendo perfectamente sus funciones y el aumento de remuneración que ello implicaría.

Todas las labores realizadas por el ex trabajador eran propias del nuevo cargo que voluntariamente asumió y que se pactaron de mutuo acuerdo. Es más, cabe recordar que incluso el empleador por ley, aun cuando no lo hubiere pactado



con el trabajador podría cambiar funciones en atención al artículo 12 del CT (“IUS VARIANDI”), y podría alterar la naturaleza de los servicios tratándose de labores similares que no importen menoscabo para el trabajador. En todo caso, en la especie, todas las labores descritas en la demanda se subsumen en el cargo de Encargado de Compras OS (Office Solutions).

No es efectivo que existiera sobrecarga de trabajo, ni que el trabajador trabajara en exceso, de hecho, ni el propio trabajador es capaz de detallar cuáles han sido los supuestos perjuicios ocasionados a los que de forma vaga se refiere.

Debemos considerar que por los efectos de la Pandemia, la demanda de servicios por parte de los clientes de Ricoh disminuyó de tal modo que la productividad de la empresa se redujo en un 30%. Consecuencialmente, la demanda de trabajo también disminuyó en todas las áreas de trabajo de la empresa.

Como expusimos en los Hechos, por los efectos de la Pandemia de forma consensuada se suscribió un anexo de teletrabajo en donde se reguló que inicialmente el trabajador prestaría sus servicios de manera total bajo la modalidad de teletrabajo, para luego pasar a desempeñarse bajo una modalidad mixta combinando días de trabajo presencial y días de teletrabajo, pero siempre exento de limitación de jornada. Sin perjuicio de ello, los días viernes cuando acudía presencialmente a las instalaciones se retiraba a las 16:00 horas, en el transporte proporcionado por la compañía.

No es efectivo que el trabajador haya desempeñado más cargos que el de “Analista de Abastecimiento” y el de “Encargado de compras OS (Office Solutions). De hecho, el trabajador se desempeñó en su primer cargo desde el 26 de abril de 2018 hasta el 31 de mayo de 2021 y en su segundo puesto desde el 01 de junio del 2021 al 4 de mayo de 2022, fecha en la que se auto despidió.

El trabajador en un período de 11 meses comprendidos desde que asumió su nuevo cargo el 1 de junio del 2021 hasta el 3 de mayo de 2022, jamás presentó ningún reclamo a la compañía pese a tener pleno conocimiento de los procedimientos de reclamación regulado en el Reglamento Interno de la Empresa, ni tampoco interpuso reclamo (previo a esta supuesta sobrecarga de trabajo) en la Inspección de trabajo respectiva. Tampoco presentó ninguna licencia médica, ni ningún parte médico que se refieran a su sobrecarga laboral.

No es efectivo que se haya vulnerado la integridad física y psíquica del trabajador. Es más, esta acusación es vaga, imprecisa, genérica y abstracta. En efecto, no se señalan en la demanda las posibles lesiones y/o perjuicios ocasionados por las supuestas vulneraciones reclamadas, así como tampoco se reclama algún monto por los supuestos perjuicios, de manera que es una pretensión que el propio reclamante deja fuera de la enunciación precisa y concreta de las peticiones de la demanda. En virtud de lo regulado en el artículo 446 numeral 5 del Código de Trabajo, toda demanda debe contener una enunciación concreta y precisa de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal. Por lo que no se debería discutir en este juicio una pretensión que el propio reclamante ha dejado fuera de la resolución de este Juzgado.

Sin perjuicio de que los hechos o fundamentos no contenidos en la carta de autodespido no pueden ser considerados para efectos de resolver el caso de autos, igualmente niega los hechos no contemplados en ella:

❖ Numeral 5º: “Indicaron que buscaban contratar a alguien para que le reemplazara en ciertas funciones” (página 11 de la demanda). Tal y como hemos indicado en los hechos, la única inquietud que reportó el trabajador a la gerencia de RRHH es la de que quería irse de la empresa y recibir su indemnización. Como respuesta RRHH le indicó que no se configuraba ninguna causal para su salida, por lo que no era procedente desvincularlo, pero que igualmente elevaría su caso para analizar una eventual propuesta al respecto. A pesar de ello, sin esperar respuesta alguna de RRHH, el señor Arancibia, se auto despidió el 04 de mayo del 2022.

❖ Numeral 6º: “Me ví obligado a realizar trabajos manuales de esfuerzo, sacando partes de las máquinas usadas” (página 11 de la demanda). En ningún caso podría considerarse como trabajo manual de gran esfuerzo el hecho de sacar o trasladar esporádicamente determinadas piezas de impresoras, sobre todo, teniendo en cuenta que la pieza de más peso de una impresora, puede oscilar entre 250 gramos y un kilo.



❖ Numeral 7º: “Otras de las labores que no me incumbían y debía hacer a diario era participar en reuniones de holding Falabella y Banco Estado” (página 12 de la demanda). Lo anterior no es efectivo, ya que todas las reuniones en las que participó el trabajador guardaban relación con las labores propias de su cargo y con la propia naturaleza de sus servicios.

❖ Numeral 8º, 9º y 10º: “Todo lo relatado me demandaba mucho tiempo”; “La generación de una panificación de compras correspondía al cargo inicial de la relación laboral”; “Dentro de las tareas que no se contemplan como encargado de compras OS y que yo debía realizar...” (Página 13 y 14 de la demanda). Como hemos expuesto en los hechos, el trabajador dejó el cargo de Analista de Abastecimiento el 30 de mayo de 2021, pasando a desempeñar el cargo de Encargado de Compras OS (Office Solutions), realizando funciones que guardan relación con el mismo y con la naturaleza de esos servicios. A mayor abundamiento, si se estimara que ciertas funciones que realizaba no se incluyeron en el anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 1 de junio de 2021, tendría plena aplicación el art. 12 del Código del Trabajo que expresamente regula que el empleador puede modificar o alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios si se trata de labores similares. Por otra parte, en ningún caso las funciones realizadas por el actor han supuesto una sobrecarga de trabajo para él, sino todo lo contrario. Tal como se adelantó se le capacitó en horas de trabajo, pese a no estar afecto a limitación de jornada prestaba sus servicios en los horarios en que las dependencias de la empresa funcionan (de 8:30 a 18:30), y los días viernes se retiraba de las instalaciones haciendo uso del transporte de la empresa a eso de las 16:00 horas. Además, el ex trabajador siempre fue motivado por la empresa para seguir desarrollándose profesionalmente dentro de la empresa que tenía un plan de carrera para este trabajador y que continuamente le reconocía su buen trabajo con distintos y numerosos reconocimientos.

❖ Numeral 11º: “Debía de trabajar en horario extendido sin que jamás se me pagara una hora extra” (página 14 de la demanda). Lo anterior no es efectivo, ya que los últimos 11 meses de su relación laboral el actor estaba sujeto al inc. 2 del artículo 22 del Código del Trabajo, por ende, no estaba afecto a limitación horaria ni se generaban horas extra a su favor. Además, llama poderosamente la atención que el demandante haga esta vaga acusación (no dice cuántas horas extra supuestamente habría realizado, ni cuándo) si es que ni en su carta de autodespido ni en la demanda formula ninguna reclamación por este concepto (en el petitorio no se incluye suma alguna por horas extras). En consecuencia, claro es que la empresa nada adeuda al trabajador por este concepto.

Reitera en que estos hechos no se han indicado como fundamento de la causal de término de contrato de trabajo invocada por el demandante en la carta de autodespido de fecha 04 de mayo de 2022, por lo que no podrá estimarse que el empleador haya incumplido gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo en base a ellos. Por otro lado, hace presente que la demanda presenta una serie de incongruencias.

No es efectivo que se adeude por concepto de vacaciones la suma de \$1.498.574 pesos chilenos, ya que el demandante para arribar a ese monto utilizó una base de cálculo errada. Esta parte reconoce adeudar 20 días hábiles de vacaciones, más 8 días inhábiles, que da un total de 28 días de vacaciones, que ascienden a la suma de \$ 1.348.682.-

Sostiene que:

- a) En el anexo de contrato, suscrito por las partes con fecha 01 de junio de 2021, se regula expresamente las labores a desempeñar por el demandante en atención al cargo que asumió a contar de dicha fecha.
- b) Todas las funciones realizadas por el trabajador desde el 28 de abril de 2018 al 30 de mayo de 2021, guardan relación con el cargo de Analista de Abastecimiento y todas las funciones que realizó desde el 01 de junio del 2021 al 3 de mayo del 2022 guardan relación con el cargo de Encargado de Compras OS (Office Solutions).
- c) Aún en el caso de que efectivamente se estimara que el Empleador hubiese alterado la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, la ley lo ampara para hacerlo unilateralmente en virtud del artículo 12 del Código del Trabajo (“IUS VARIANDI”), con la única exigencia de no ocasionar con ello un menoscabo para el trabajador, cosa que habría ocurrido en este caso ya que se le aumentó la remuneración al trabajador, se le capacitó y se le impulsó en el desarrollo de su carrera profesional.



d) Asimismo, si es que realmente el trabajador hubiera estimado que se le incorporaron labores no propias de su cargo, podría haber interpuesto un reclamo ante la Inspección de trabajo en un plazo de 30 días hábiles desde la concurrencia del hecho. Es del caso que el trabajador no ha interpuesto ningún reclamo previo a la interposición de la demanda de despido indirecto. Es más, ha interpuesto esta demanda después de 11 meses de desempeñar su nuevo cargo.

e) El actor en ningún momento fundamenta el requisito de la gravedad del incumplimiento, ni lo comprueba en la carta de auto despido y tampoco en la demanda. Es más, en el escrito de demanda cuando se refiere al despido indirecto, tampoco se refiere a ninguna circunstancia que sustente la gravedad de los supuestos incumplimientos de obligaciones del contrato por parte de su representada, así como tampoco expone ninguna circunstancia que pueda dar sustento al hecho que esa gravedad, además, haya hecho insostenible la relación laboral de modo que el actor se haya visto obligado a auto despedirse.

f) El trabajador no tiene motivo plausible para litigar y utiliza esta demanda de despido indirecto como artificio para cobrar unas prestaciones a las cuáles no tiene derecho.

g) El trabajador no indica en la carta de auto despido como fundamento del incumplimiento grave los hechos que sólo incluyó en se demanda, específicamente, en los numerales 5° al 11°, por tanto deben ser desestimados.

Finalmente, como la causal de auto despido invocada por el actor no se configura en su carta de despido ni en la demanda de autos, por expresa disposición de lo establecido en el artículo 171 del CT se deberá entender que el trabajador ha renunciado voluntariamente. “Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá, que el contrato ha terminado por renuncia de éste.”

**CUARTO. Audiencia preparatoria.** Se efectuó audiencia preparatoria con la asistencia de ambos litigantes, habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce. Se dicta sentencia parcial y se fijan hechos pacíficos y a probar, a saber:

**Hechos no controvertidos:**

- 1) Relación laboral desde el 26 de abril de 2018 al 04 de mayo de 2022.
- 2) \$1.605.615.- por concepto de remuneración.
- 3) Se reconoce adeudar \$1.348.682.- por la demandada por concepto de feriado.

**Sentencia parcial:** Se dicta sentencia parcial por la suma de \$1.348.682.- por concepto de feriado, pagadero a más tardar el 29 de julio de 2022.

**Hechos controvertidos:**

- 1) Carta de despido indirecto, cumplimiento de las formalidades legales y efectividad de los hechos allí invocados.
- 2) Efectividad de existir diferencias por concepto de feriado a favor del demandante. En la afirmativa, monto.

**QUINTO. Audiencia de juicio.** Se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de demandante y demandada, y se procedió a incorporar la siguiente prueba:

**La parte demandante:**

**Documental:**

- 1.- Contrato de trabajo entre el demandante, don Sebastián Arancibia, de fecha 26 de abril de 2018.
- 2.- Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de junio de 2021, por modificación de cargo ENCARGADO DE COMPRAS OS.
- 3.- Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2021.
- 4.- Liquidaciones del sueldo del demandante de los meses de: noviembre y diciembre de 2021 y meses de enero a abril de 2022.
- 5.- Certificado de cotizaciones del demandante hasta abril del año 2022, de fecha 03 de mayo de 2022.
- 6.- Carta oferta de RICOH a Sebastián Arancibia para el puesto de Analista de Abastecimiento de fecha 24 de abril de 2018.





- 7.- Perfil de cargo de analista de abastecimiento de fecha 24 de abril de 2018, elaborado por Walter Durán de la empresa RICOH S.A.
- 8.- Ficha de colaborador de Sebastián Arancibia, donde a abril de 2022 aparece como analista de abastecimiento.
- 9.- Calendario de reuniones del demandante de noviembre y diciembre de 2021 y enero, febrero y marzo de 2022, donde se detalla el número de reuniones a qué debía asistir y por qué materias.
10. Correo electrónico de fecha 14 de febrero de 2022, de Marlene Robledo, Manager Customer Experience de RICOH, donde se señala a Sebastián Arancibia como encargado de abastecimiento.
- 11.- Correo electrónico de fecha 9 de febrero de 2022, de Marlene Robledo, Manager Customer Experience de RICOH, donde se señala a Sebastián Arancibia como encargado de partes.
- 12.- Correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2021, de Marlene Robledo, Manager Customer Experience de RICOH, donde se señala y se interroga a Sebastián Arancibia como encargado de abastecimiento.
- 13.- Correo electrónico de fecha 5 de noviembre de 2021, de Marlene Robledo, Manager Customer Experience de RICOH, donde se señala a Sebastián Arancibia explícitamente como encargado de abastecimiento.
- 14.- Correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2022, de Marlene Robledo, Manager Customer Experience de RICOH, donde se señala a Sebastián Arancibia como encargado de repuestos.
- 15.- Correo electrónico de fecha 25 de febrero de 2022, de Marlene Robledo, Manager Customer Experience de RICOH, donde se señala a Sebastián Arancibia como encargado de abastecimiento y suministro de partes.
- 16.- Correo de fecha 28-5-21, donde se informa de manera corporativa el cambio cargo Sebastián Arancibia de analista logístico a analista de compras de OS.
- 17.- Imagen de Boucher envió carta certificada N° 1178728596859.
- 18.- Imagen Carta despido indirecto enviada a mi ex empleador.
- 19.- Constancia de ingreso carta a Inspección del Trabajador

**Confesional:**

Se citó a absolver posiciones a JORGE ANTONIO FUENTES GUTIERREZ, quien declaró en resumen: El cargo del actor está en contrato y anexos y, no está al tanto, era de la área de gestión de compras, la tareas eran de punta a punta del proceso de compra, las funciones del actor lo maneja el área de recurso humanos en sus documentos, todas sus funciones, no fue removido o cambiado de cargo entiende que no, no le consta que se le hayan pedido más funciones, conoce a Marlene Robledo que es gerente de servicios, la relación laboral con el actor de ella es del área del actor, jefa de él, no le constan correos electrónicos de Marlene, no le consta que ella lo señalaba como responsable de abastecimiento.

**Testimonial:**

1.- Comparece don Walter Durán Chávez. Quien juramentado declaró en síntesis: Conoce al actor en un proceso de reclutamiento de alumnos en práctica en Ricoh en el año 2018-19, trabajaron juntos en la demandada como 4 años, él era encargado de abastecimiento y su relación con el actor era de jefatura directa, el hizo practica y quedó contratado el actor como analista de abastecimiento y trabajaba directamente con él, las funciones eran análisis de compra trazabilidad, seguimiento de órdenes que se pedía a proveedores, realizaba análisis diario de incidentes con clientes, continuidad operativa, eran funciones diarias, revisaba compras que estaban en proceso, estuvo en ese cargo 2 años cree él, y posteriormente se generó vacante en cargo de comprador de nueva línea de negocios, comprador OS al que postuló, y el actor quedó seleccionado, que era una nueva línea de negocios, y el también estuvo a cargo y lo entrevistó y por su buen desempeño adquirió el cargo, las funciones del comprador era gestionar la compra de bienes o servicios locales y eventualmente internacionales, las órdenes de compra era en chile, línea nueva de negocios, estas funciones se realizó la firma contractual y se estipularon funciones y que unidad era, el actor continuo como comprador y además análisis y abastecimiento, asumió nueva posición y se le indicó la factibilidad de seguir apoyando abastecimiento hasta cubrir la vacante y captar postulante que se ubicara en ese cargo, y luego tomar la posición de comprador de manera exclusiva, y se mantuvo un tiempo conexas dos funciones, fue un año o más, con esta dos funciones, él en el año 2021 salió de la



demandada, por lo menos hasta que se fue él estuvo con doble función, el actor generaba un desgano perceptible al pasar el tiempo y como jefatura trataba de contenerlo indicando que prontamente se incorporaría un nuevo colaborador para hacer las labores de su contrato. Contra interrogado: él entró en junio de 2015 y salió en 2 de noviembre de 2021, era su jefe directo, actualmente sin relación ni contacto, la diferencia de funciones de cargo de analista y comprador, redundaba en que office solution era una nueva línea de negocios, y la gestión de compras y abastecimiento era para incidentes generados en servicio de impresión, venta de equipos veían partes y piezas, luego salió nueva línea de negocios que correspondía soluciones informáticas, dar solución a cualquier necesidad de clientes, ejemplo en computadores, lo tomaba la nueva área comercial, podía ser bienes o servicios, eran dos líneas de negocios totalmente distintas, la nueva era de soluciones, la gestión de compras no es lo mismo con tecnología y plataformas distintas, distintos canales de comunicación y trazabilidad distintos, la compra es la misma pero la ejecución son totalmente distintos.

**La parte demandada:**

**Documental:**

1. Contrato de trabajo suscrito, con fecha 26 de abril de 2018, entre Ricoh Chile S.A y don Sebastián Arancibia Sepúlveda.
2. Dos anexos de contrato suscrito entre las mismas partes uno de fecha 01 de junio de 2021 y otro de fecha 01 de septiembre de 2020.
3. Liquidaciones de remuneraciones de Sebastián Arancibia Sepúlveda de los meses de abril de 2021 a mayo del 2022.
4. Certificados de pagos de cotizaciones previsionales y de salud por el periodo comprendido desde abril de 2018 hasta mayo del 2022.
5. Transcripción de email sobre la capacitación sobre “Gestión estratégica de Compras y Abastecimiento” impartida al trabajador de autos; Certificado de asistencia a dicha capacitación de fecha 16 de agosto de 2021 y factura del pago de esta de fecha 01 de agosto de 2021.
6. Transcripción de email sobre otras capacitaciones sobre “Liderazgo y trabajo en equipo” y sobre “Mejorar Comunicación con personas” impartidas al trabajador de autos.
7. Transcripción de reconocimientos formales realizados por Ricoh Chile S.A al trabajador de autos por el buen desempeño de su trabajo en las siguientes fechas: 24 de abril de 2020, 14 de febrero de 2020, 14 de abril de 2021, 07 de mayo de 2021 y 01 de abril de 2022.
8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Ricoh Chile S.A y comprobante de entrega al trabajador de autos.
9. Carta de Auto despido del trabajador de Autos de fecha 04 de mayo de 2022.

**Testimonial:**

1. Felipe Ignacio Gillet Infante, juramentado declaró en resumen: Que es gerente de RRHH, 4 años desde la fecha, conoce al actor, el ingresó a su práctica y fue buena y lo contrataron, es buen trabajador, se destacó con buen rendimiento, ganó concursos internos, y ganó capacitaciones, él fue analista de abastecimiento y hacia gestión de compras, y las labores principales eran de mundo de la impresión, y cadena completa de gestión de compras, tenía jefe sobre él, hacia el análisis el control, reuniones ver stock, asegurarse que lo que se compró llegó, luego postuló al cargo interno de comprador OS, voluntariamente participó y tuvo entrevista con él, y en conjunto con jefatura se vio que cumplía requisitos mejor para el cargo dada su trayectoria en compras, ganó el concurso y se le actualiza el contrato al nuevo cargo, que también estaba relacionado con las compras, veía la trayectoria de la compra y veía todo el ciclo de compras, tenía reuniones con áreas de finanzas comercial, planificación de compras, se hacía estimación de compras, apellido OS incluida compras no solo de impresoras, que era lo que veía antes, la diferencia de cargos pasa por responsabilidad y tiene sueldo mayor, tiene más responsabilidades que es comprar impresoras, y OS a distintos proveedores, antes un solo proveedor y el nuevo más proveedores, ya que hay más responsabilidad, el sueldo no lo recuerda, segundo sueldo base de \$1.200.000 más o menos, el primero no lo recuerda, pero si hubo aumento de sueldo importante, en los casi tres años de



trabajo juntos siempre tuvo buen desempeño el actor, recibió reconocimientos, nunca manifestó descontento hasta que pidió reunión con él y manifiesta que no estaba contento y quería salir de la organización y pidió alternativas de salida y ante eso le dijo que lo evaluaría y él entregó su salida antes de hacer la evaluación, a la dos semanas se enteró que había salido de la organización, la pandemia a todos los afectó y las ventas disminuyeron 30% y tuvieron que hacer cosas distintas y nuevas para mantener el funcionamiento, y la compras se vieron disminuidas durante la pandemia, ahí no se le pidió más cosas que tenía el contrato, el actor tenía artículo 22, no trabajaba horas extras, había bus de acercamiento y se iba juntos con todos al terminar el trabajo, no vio sobre carga en su función, toda sus funciones eran en relación a las compras, siguió usando el bus de acercamiento, y vuelven todos juntos, se buscó curso que dura tres días de gestión de compras y se le dio el curso al actor para que tuviera todas la herramientas pese a que ya conocía las compras. Contra interrogaciones. Los cargos del actor tuvo cargo primero de analista de abastecimiento, y siendo analista participa en concurso interno y pasa a ser comprador, abandonando el primer cargo, pero las funciones de los cargos están bastante relacionados, y el segundo cargo sabía que tenía que seguir comprando para la compañía y la diferencia es que tiene mayor responsabilidad trabaja con más proveedores y compra cosas distintas a las del cargo anterior, la reunión duró como una hora, y el actor dijo “quiero salir de la compañía y ver opciones” no estaba contento, y le dijo que ellos sí que querían continuar con él, y le dijo que vería alternativas, él dijo que quería salir pro que no se sentía bien, no recuerda palabras textuales.

2. Marlene Alejandra Robledo Guerra, juramentada declaró en resumen que trabaja en la demandada 7 años y es gerente de servicios, conoce al actor, trabajaban juntos fue su jefatura directa durante últimos 4 meses y era parte de área de servicios, él era encargado de compras OS cuando ella fue jefa, el trabajo en logística encargado de compras y ella paso a ser gerente de logística en 2021 y el reportaba a quien luego renunció, y desde ahí le reportó a ella, él fue encargado de compras siempre el mismo tema proceso de punta a punta, siempre encargado de lo mismo, de compras, en compra OS siempre compras pero la diferencia es que se agregó al cargo era que se debía encargar de una unidad de negocios, encargado de compras y servicios, no sabe cómo llegó al cargo nuevo, en esos cuatro meses tuvo muy buena impresión del trabajo del actor, muy proactivo, se destaca en el equipo, el día a día estaba en centro de distribución Pudahuel, con jornada 8:30 hasta 5:30 lunes a jueves y viernes hasta las 4 de la tarde, esto por beneficio de salida de buses de acercamiento y el usaba ese beneficio, los horarios son específicos ya que están de acuerdo al bus, y si no lo usaba deben irse por sus propios medios, y todos trabajaban en se horario, pudo ir en su vehículo particular. Contra interrogación: esos 4 meses ella fue gerente de logística y el actor encargado de compras OS, de septiembre era encargado de compras OS.

**SEXTO. Observaciones finales.** Una vez incorporada la totalidad de la prueba al juicio, las partes efectuaron las observaciones a la prueba y conclusiones.

**SÉPTIMO. Lo no controvertido.** No hay controversia, tal como lo recogen los hechos pacíficos, sobre la existencia de una relación laboral, con fecha de inicio desde el 26 de abril de 2018 al 04 de mayo de 2022, y el monto de la remuneración. Así que revisaremos la causal de término, formalidades, y peticiones efectuadas.

**OCTAVO. Término del contrato.** La figura de auto despido o despido indirecto que se encuentra regulada en el artículo 171 del Código del Trabajo permite que el trabajador ponga término a su contrato de trabajo mediante la figura del despido indirecto o auto despido, por estimar que el empleador ha incurrido en alguna de las siguientes causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

En este escenario para aplicar correctamente el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo en contra del empleador debemos estar ante un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales que pesan sobre el empleador, dicho incumplimiento debe ser de tal entidad que perjudique en lo personal o patrimonial a la parte trabajadora que lo sufre.



Pues bien, el actor ha indicado que puso término a la relación laboral comunicada el día 4 de mayo de 2022, alegando infracción del empleador de las obligaciones que impone el contrato de trabajo en los términos del artículo 160 N° 7 del código del ramo.

Para acreditar tal aseveración se incorporó copia de carta de aviso de termino de contrato con timbre de recepción de la demandada, acompañó además comprobante de envío de correo certificado a la sociedad y a la Inspección del Trabajo, por lo que se ha acreditado la existencia del aviso y del cumplimiento de las formalidades legales, sin embargo, además se debe acreditar la efectividad de los hechos que configurarían el incumplimiento imputado al empleador.

Que revisada la prueba incorporada, esto es, la carta de auto despido incorporada al proceso se advierte que su tenor es el siguiente:

*“Conforme a lo estipulado en el artículo 171 del Código del Trabajo en relación al artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, informo a usted que con esta fecha he decidido poner término a la relación laboral que me une con esta Empresa, por contrato de trabajo de fecha 26 de abril de 2018, bajo el cargo de “Analista Abastecimiento”, sin perjuicio de que en la actualidad me desempeño en el cargo de “Encargado de compras OS”. Mi separación efectiva se hará efectiva con fecha 04 de mayo de 2022 siendo, por tanto, el último día en que desempeñaré mi función el 3 de mayo de 2022.*

*Fundo esta presentación en haber incurrido el empleador en la causal de incumplimiento prevista en el artículo 160 numeral 7 del Código del Trabajo, esto es el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.*

*En efecto las circunstancias en que radica dicha causal son la que se describen:*

*1° Como es de su conocimiento, con fecha 26 de abril del año 2018 fui contratado por vuestra empresa para el cargo de “Analista Abastecimiento”.*

*Tal y como consta en el documento suscrito en la fecha señalada, las tareas a realizar serían “todas las propias del cargo” sin especificar o singularizar cuáles o qué eran las referidas tareas propias del cargo, lo que consta en la cláusula primera del referido contrato.*

*Sin perjuicio de lo anterior, durante el desempeño del mencionado cargo, como es de vuestro conocimiento, debí hacerme cargo de las siguientes funciones:*

- Gestión y control de proceso de compras de repuestos de impresoras.*
- Entrega de feedback de casos solicitantes de repuestos de impresoras (backlog).*
- Gestión de importación de repuestos de impresoras (Internación de carga al país, desde Origen hasta bodega Ricoh Chile).*

*2° Posteriormente, con fecha 01 de junio del año 2021 suscribimos Anexo de Contrato entre las mismas partes, modificando el cargo y las funciones a desempeñar por mi persona.*

*Así las cosas, el nuevo cargo a desempeñar correspondía al puesto de “Encargado de compras OS” señalando, en dicho documento, como las tareas inherentes al cargo, las siguientes:*

- Gestión y control del proceso de compras, teniendo completa trazabilidad de las órdenes de compra.*
- Establecer reuniones periódicas informativas y de seguimiento de órdenes de compra abiertas.*
- Mantener registro al día de las compras de inventario y asignación a negocios.*
- Establecer en conjunto con el área Comercial, Forecast de ventas de productos con rotación mensual.*
- Mantener constatare comunicación con la gerencia de Logística, Comercial, Servicios y Finanzas de los*

*pedidos de inventarios, reuniones y llamadas periódicas con las distintas áreas respecto del abastecimiento de inventarios.*

*• Coordinar con bodega y proveedores la recepción de productos, así como también la entrega directa desde proveedor a cliente final.*

*• Mantener estado de cuenta de proveedores al día de acuerdo con las órdenes de compras procesadas y recibidas conforme.*

*• Cumplir con las métricas desarrolladas para el área y cargo.*

*• Realizar otras labores afines y complementarias a su posición.*

*En cuanto a la remuneración, la misma fue aumentada a la suma de \$1.127.000 pesos.*

*3° Sin perjuicio de todo lo precedentemente señalado, lo cierto y efectivo es que una vez entrado en vigencia el anexo de contrato referido, con las específicas tareas que ello implicaba, existiendo en el mismo claridad de las funciones comprometidas, en la práctica se me asignó como carga laboral una serie de funciones no inherentes a mi cargo; realizando efectivamente las funciones correspondientes a 3 cargos distintos, a saber: A.-mantuvieron deliberadamente las funciones de mi cargo inicial de “Analista de Abastecimiento”, sin embargo, en anexo de fecha 1 de junio de 2021, se modifica expresamente en el numeral 1 el cambio de nombre del cargo ejercido, dejando por tanto, de ejecutar este trabajador las funciones del cargo previo, B.- Sumaron además a mi nuevo cargo las tareas de “Encargado de abastecimiento”, las que no se encontraban comprendidas en ninguna de las labores precedentes, y que consisten en generar planificación de compra de suministros y repuestos de impresoras, encargarse de la “Plantilla de Planeamiento”, y asistencia obligatoria a reuniones de planificación de suministros y partes de impresora. C.- Las efectivamente encomendadas y singularizadas en el anexo señalado, y que eran de “Encargado de compras OS”.*



*Lo anterior, significó para este trabajador un recargo excesivo de trabajo, lo que no solo afectó mi salud física, sino que también mi salud mental, pues ha sido un desgaste progresivo en el tiempo, desde que asumí las nuevas funciones en junio de 2021, sin que, fueran exclusivamente cumplidas, sino que además se mantuvieron las labores previas y modificadas por el anexo indicado, además de agregar otras tareas no comprendidas en el anexo, vulnerando así, el contrato de trabajo y mi integridad física y psíquica.*

*Solicito desde ya, se me paguen las indemnizaciones establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo; y en los incisos 1° y 2° del artículo 163, según corresponda aumentadas en un 50%, conforme lo estipulan estas normas y las demás pertinentes del Código del Trabajo, también respecto al sueldo y hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales y todas las que en derecho correspondan. Además, como es de vuestro conocimiento, se me adeuda un período completo de vacaciones.”*

Que el artículo 454 número 1 del Código del Trabajo dispone: “No obstante lo anterior, 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.” Lo que también es aplicable al trabajador en caso de despido indirecto.

Que el actor para acreditar los incumplimientos atribuidos a la demandada ha rendido prueba testifical, el testigo señor Duran se trata de uno de tipo presencial, trabajó junto al actor por cuatro años y era su jefe directo, en su relato dio cuenta de las funciones del actor, y aseveró de forma creíble y bien informada que tenía doble función tal como se alega en la carta de despido indirecto, esto es, el cargo original de encargado de abastecimiento más el que obtuvo al postular de encargado de compras OS, lo que le generó que manifestara desgano a su empleador, y el testigo como su jefe directo señaló que trababa de contenerlo, es decir, había un conocimiento cabal de la jefatura de la sobre carga laboral y los efectos negativos que le acarreaban al trabajador, por otro lado el testigo de la demandada señor Gillet también refiere una reunión con el trabajador donde le manifiesta sus problemas, le indica que se quiere ir de la empresa, agregando que las funciones de los cargos están bastante relacionados, y el segundo cargo sabía que tenía que seguir comprando para la compañía y la diferencia es que tiene mayor responsabilidad, lo que también es útil para reforzar la idea de duplicidad de labores y sobrecarga laboral. Además, se agregaron correos electrónicos al proceso que se observan emanados de la gerencia de la demandada donde se le describe al actor como encargado de abastecimiento en época en que ya había asumido el nuevo cargo de encargado de compras OS, lo que demuestra el ejercicio simultaneo de los dos cargos. Además, los testigos de la demandada no logran desvirtuar tal hecho, por el contrario al momento de describir los cargos se advierten más similitudes que diferencias como ya se dijo, por lo que se aprecia que habían labores compartidas en los mencionados cargos, lo que es coherente con la teoría de la parte demandante.

Además, el contrato original de fecha 26 de abril de 2028, se limita a señalar como funciones las inherentes al cargo de analista de abastecimiento, lo que claramente no es concordante con lo dispuesto en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, donde se ordena describir la naturaleza de los servicios, lo que la demandada no cumplió, y es precisamente el empleador el que debe escriturar el contrato según el artículo 9 inciso segundo, por tanto, dicha omisión no puede perjudicar al trabajador, si no al redactor según las reglas de interpretación.

Se aprecia también que en el certificado de vacaciones el empleado que agregó la demandada se individualiza al actor en el cargo de “analista de abastecimiento”, y no de “comprador OS” que sería lo correcto, lo que es un antecedente más que en armonía con lo que se viene reflexionando, avala lo alegado por el demandante y, es una prueba que aportó su propio empleador de sus registros.

De todos estos elementos que se han ido analizando se puede concluir que la prueba aportada por la parte demandante tiene multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión con los hechos que pretende acreditar en este juicio, son del todo suficientes para demostrar que el empleador incurrió en un incumplimiento grave del contrato, ya que no solo se le exigió lo pactado en el anexo de contrato de fecha 1 de junio de 2021 y el nuevo cargo al que postuló, sino que además en la práctica se le mantuvieron simultáneamente las labores del antiguo cargo, por un tiempo indefinido, provocando sobre carga laboral y problemas en el ánimo del trabajador, sin acoger la demandada oportunamente las peticiones de regularización del trabajador que efectuó a su jefatura. Por último diremos, que se trata de un buen



trabajador, que fue ascendiendo en la empresa, muestra de ello es el hecho que ganó la postulación al cargo ya mencionado, y eso además fue corroborado por todos los testigos que declararon, lo que hace aún más creíble su tesis y relato.

Así las cosas, estando el despido de fecha 4 de mayo de 2022 ajustado a derecho por haber incumplido gravemente el contrato la empleadora, no queda más que acceder a las peticiones de indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicios y recargo legal que corresponde tal como se dirá en lo resolutivo de este fallo.

**NOVENO. Feriado.** Que, se reclamó por el actor la suma de \$1.498.574 por feriado legal, la demandada solo reconoció 20 días hábiles y 28 días corridos por la suma de \$ 1.348.682, lo que se ordenó pagar en sentencia parcial. Y de la prueba del juicio consta que se agregó certificado de “vacaciones del empleado” al día 20 de junio de 2022 que arroja precisamente 20 días pendientes tal como lo señala el demandado, es un documento no objetado que tiene información que resulta coherente, no existiendo otros elementos de prueba que lo desvirtúen, por lo que se estará a lo reconocido por la empresa y ya ordenado pagar sin que se entienda que hay saldos pendientes, rechazándose en este punto la petición.

**DÉCIMO. Valoración de la prueba rendida.** La prueba reseñada en los motivos anteriores fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, en forma libre, pero sin contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Los demás antecedentes en nada alteran lo concluido. Solo a modo aclaratorio debemos decir que en el cuerpo de la demanda se menciona lucro cesante, pero en la parte petitoria no se indicó, y dado lo que establece el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo en relación al principio de congruencia procesal no habrá pronunciamiento al respecto.

**UNDÉCIMO: Costas.** Por no haber sido totalmente vencido y estimar que litigó con plausibilidad, no se le condenará en costas a la demandada.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 9, 10, 160, 171, 420, y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes;

**SE RESUELVE:**

**I.-** Que **se acoge** la demanda de don **SEBASTIÁN IGNACIO ARANCIBIA SEPÚLVEDA**, en contra de **RICOH Chile S.A.**, representada por don **FELIPE GILLET INFANTE**, todos ya individualizado, y se declara que el despido indirecto de fecha 4 de mayo de 2022 resulta debido, y en consecuencia se ordena el pago a la demandada de las siguientes sumas:

- a.- Indemnización por falta de aviso previo, **\$1.605.615.**
- b.- Indemnización por cuatro años de servicio por la suma de **\$6.422.460.**
- c.- Recargo legal 50% **\$3.211.230.**

**II.-** Que se rechaza en lo demás.

**III.-** Los intereses y reajustes legales de las prestaciones otorgadas en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

**IV.-** Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se iniciará su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y notifíquese.

**RIT O-3337-2022**  
**RUC 22- 4-0404973-2**

**Proveyó doña IVETTE RENÉE MOURGUET BESOAIN, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**





A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>