

Santiago, treinta de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don **RODRIGO LEICHTLE SAGNER**, chileno, abogado, cédula de identidad N° 15.645.138-K, domiciliado para estos efectos en Avenida Los Militares N° 5953, oficina 1205, comuna de Las Condes, interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de **COLBÚN S.A.**, empresa del giro de generación y comercialización de energía eléctrica, RUT N° 96.505.760-9, representada por Thomas Keller Lippold, cédula de identidad N° 5.495.282-1, ingeniero comercial, ambos domiciliados en Avenida Apoquindo N° 4775, Piso 11, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago, a fin que se declare que la demandada le adeuda el pago de las indemnizaciones por término de contrato sin expresión de causa y sin los topes legales, y se le ordene su pago con los reajustes e intereses legales, con expresa condena en costas.

Fundando lo anterior señala que Rodrigo Leichtle Sagner comenzó a desempeñar sus funciones con el cargo de abogado para la empresa Colbún S.A., el 01 de julio de 2013, mediante la suscripción de un contrato de trabajo de carácter indefinido. Dentro de sus funciones se encontraba la revisión y redacción de contratos, asesoría legal para proyectos y negociaciones con los distintos proveedores y clientes de ella. Cabe señalar que las asesorías en materias laborales nunca formaron parte del ámbito de sus responsabilidades.

La relación laboral se destacó por llevarse en muy buenos términos entre las partes, lo que se vio reflejado en las evaluaciones de desempeño anual hasta la finalización de la relación laboral, que ocurrió con fecha 02 de enero de 2022 por aplicación del artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo (CT), esto es, “renuncia del trabajador”.

Afirma que al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el documento le fue presentado íntegro al señor Leichtle sin que pudiera modificar su redacción, lo que es normal debido a la relación asimétrica de las partes; es decir,



mi representado no tuvo participación en las fórmulas contractuales, cuyo texto fue redactado totalmente por el empleador.

Dicho contrato estableció, en su cláusula novena, que el Trabajador tendría derecho a todos los beneficios detallados en el “Anexo de Beneficios” que formó parte integrante del mismo, y que en su sección 3.8) indica, en relación a los beneficios asociados al término de la relación laboral:

“3.8 BENEFICIOS POR DESVINCULACIÓN LABORAL

En caso de término del contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a la siguiente indemnización por años de servicio:

a) Si el término de contrato de trabajo se produce por causa no imputable al trabajador, este [sic] recibirá una indemnización equivalente a 1 (una) Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

Esta indemnización es incompatible con cualquier otra indemnización de origen legal o convencional y de ella se deducirán todas las obligaciones que el trabajador tenga pendientes con la empresa, a esa fecha.

La Remuneración Bruta Mensual para los efectos de los numerales 3.7 y 3.8 de este Anexo de Beneficios serán la suma del Sueldo Base Mensual, un doceavo de la Gratificación Anual y un doceavo de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad”.

La cláusula anterior genera dos efectos de relevancia: el primero de ellos tiene relación con la Base de Cálculo (BC) de la indemnización por término de contrato, que quedó acordada en el total resultante de la suma del Sueldo Base (SB) mensual, un doceavo de la Gratificación Anual (Gr) y un doceavo de los Aguinaldos de Navidad (AgN) y Fiestas Patrias (AgFP). Como la remuneración del señor Leichtle era fija, la indemnización tendría la siguiente base:

$$4.069.757 + 406.976 + 12.913 + 10.029 = 4.499.675.-$$



Considerando que el contrato de trabajo comenzó a regir a partir del 1 de julio de 2013, y que terminó por la renuncia del trabajador el 2 de enero de 2022, la indemnización anteriormente señalada corresponde a la BC multiplicada por 9, pues el contrato tuvo una duración de 8 años y una fracción superior a 6 meses; todo ello conforme a las liquidaciones de septiembre y diciembre del año 2021 que contienen todos los elementos de la BC correspondientes, incluidos los aguinaldos.

El segundo lugar se refiere a la procedencia, en cuyo caso, la indemnización se devenga en caso de que el contrato de trabajo finalice por una causa no imputable al trabajador, lo que como se explicará más adelante, sólo puede hacer referencia al artículo 160 del Código del Trabajo.

De esta forma, desde el momento de la suscripción de este contrato mi representado ha sido acreedor de la indemnización por término de contrato anteriormente señalada, salvo que se hubiere aplicado una causal imputable al trabajador, cuestión que no ocurrió puesto que el día 02 de enero de 2022 renunció a su puesto de trabajo.

Al momento de presentar su renuncia, el trabajador indicó que la cláusula N° 3.8) del Anexo de Beneficios le permitía acceder al pago de las indemnizaciones por término de contrato contemplada en su Contrato y solicitó su pago, lo que fue negado por el empleador.

Así, al momento de suscribir su finiquito el día 23 de febrero de 2022 el trabajador dejó constancia de la siguiente reserva de derechos, que se transcribe íntegramente:

“No obstante las cláusulas cuarta, séptima y octava, redactadas íntegramente por mi empleador, sin mi acuerdo ni aceptación; vengo en reservar el derecho a ejercer las acciones legales necesarias para reclamar las indemnizaciones por término de contrato a todo evento (incluso si la relación laboral termina por la renuncia del trabajador) pactados con la empresa y que



constan en mi contrato de trabajo y sus anexos, sin los topes legales de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.

Asimismo me reservo el derecho de reclamar cualquier diferencia en los montos solicitados, en especial, diferencias de feriados legales y proporcionales, diferencias en la base de cálculo de las indemnizaciones y el cobro de bonos y otros beneficios no considerados en el presente finiquito.

Se deja constancia que el pago del monto establecido en la cláusula segunda será efectuado con posterioridad a la suscripción del presente finiquito y dicho pago corresponde sólo a los conceptos indicados en la cláusula segunda del presente instrumento y que no guarda relación ni corresponde a una contraprestación recíproca de renuncia alguna de acciones a las indemnizaciones por término del contrato a que tengo derecho y que actualmente se encuentran adeudadas ni de cobros de prestaciones laborales sin expresa mención en este documento”.

Así, conforme al finiquito de fecha 02 de febrero de 2022, el término de la relación laboral se produjo a contar del día 03 de enero de 2022, por “Renuncia del Trabajador”, razón por la cual, en aplicación de la sección 3.8) del Anexo de Beneficios del Contrato de Trabajo ya comentada, corresponde que la Empresa pague la indemnización convencional por años de servicio.

Como el término de la relación laboral se produjo por una causal no imputable al trabajador se cumple plenamente en este caso todos los requisitos establecidos en la citada sección 3.8) que hacen aplicable la indemnización por años de servicios ahí pactada, adeudándose por la empresa lo siguiente:

a) La indemnización por 8 años y 6 meses de servicio (9 remuneraciones) por un total de \$ 40.497.075.- pesos.

Conforme a lo anterior, se solicita a V.S. por los motivos ya indicados, acceder a lo solicitado y condenar a Colbún S.A. al pago de un total de \$ 40.497.075.- pesos por concepto de indemnización convencional de término de



contrato, más reajuste e intereses hasta la fecha de pago efectivo, con expresa condena en costas.

SEGUNDO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda señalando al efecto que controvierte desde ya expresamente que el actor tenga derecho al pago de la indemnización convencional por años de servicio que reclama, y aclara los siguientes puntos de hecho:

1. El demandante de autos fue contratado por mi representada el 1 de julio de 2013, para desempeñarse en el cargo de Abogado. Para ese efecto, en la etapa pre-contractual se le remitió una carta oferta de trabajo con fecha 30 de mayo de 2013, en la que en ninguna parte contempló alguna indemnización convencional en caso de término de contrato por renuncia.

2. Ahora bien, iniciada la relación laboral y habiendo suscrito el contrato de trabajo el 1 de julio de 2013, en la cláusula novena se deja establecido que el Trabajador tendrá derecho a “todos los beneficios detallados en el Anexo de Beneficios adjunto a este contrato y que forma integrante del mismo”.

3. En el punto 3.8 del Anexo de Beneficios ya mencionado (en adelante simplemente el “punto 3.8”), se pacta una indemnización convencional bajo el título “Beneficios por desvinculación laboral” (énfasis añadido) en los siguientes términos:

3.8 BENEFICIOS POR DESVINCULACIÓN LABORAL

En caso de término del contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a la siguiente Indemnización por años de servicio:

a) Si el término de contrato de trabajo se produce por causa no Imputable al trabajador, este recibirá una Indemnización equivalente a 1 (una) Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.



Esta indemnización es incompatible con cualquier otra indemnización de origen legal o convencional y de ella se deducirán todas las obligaciones que el trabajador tenga pendientes con la empresa, a esa fecha.

La Remuneración Bruta Mensual para los efectos de los numerales 3.7 y 3.8 de este Anexo de Beneficios serán la suma del Sueldo Base Mensual, un doceavo de la Gratificación Anual y un doceavo de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.

Todos los montos establecidos en el presente contrato son Brutos, siendo de cargo del trabajador los impuestos, leyes sociales y cualquier otro gravamen que corresponda.

Pues bien, mediante Carta de Renuncia de fecha 21 de diciembre de 2021, firmada por el Sr. Leichtle ante notario el mismo día, el actor puso término a su contrato de trabajo que lo vinculaba con mi representada por la causal del N°2 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, por Renuncia del Trabajador. Según la carta, el término del contrato produciría sus efectos a partir del 3 de enero de 2022.

Considera que el beneficio de indemnización convencional reclamado por el actor es COMPLETAMENTE IMPROCEDENTE, a lo menos, por los siguientes motivos:

1. La cláusula en virtud del cual el actor funda su demanda se encuentra bajo el título de “beneficios por desvinculación” y la renuncia no cabe bajo ningún concepto bajo dicho vocablo de desvinculación que, como es lógico, se equipara a despido.

2. La aplicación que se ha dado en casos previos y que debe revisarse, da cuenta que cuando se ha querido pactar una indemnización convencional por renuncia, se ha convenido clara y expresamente en dichos términos. Así ocurre en casos de trabajadores que han recibido una indemnización convencional por renuncia de acuerdo con lo pactado en un instrumento colectivo. Por otro lado, lo



cierto es que nunca se ha pagado una indemnización convencional para un trabajador que renuncia en virtud de lo pactado en el anexo de beneficios que regía para el actor.

3. El beneficio del punto 3.8 solo ha tenido aplicación respecto de desvinculaciones basadas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

4. El argumento del trabajador, en cuanto a que la renuncia no es de las causales imputables al trabajador, no es acertada, ya que la naturaleza de una renuncia implica una decisión voluntaria y consciente del propio trabajador; que en el caso particular tiene la calificación técnica de abogado y que presenta su renuncia “por motivos personales”. De esta manera, en ningún caso puede imputarse al empleador.

5. Contrario a lo expresado por el actor una causal imputable no es sinónimo de una causal culpable toda vez que dichos términos no son sinónimos, como errada, forzosa e instrumentalmente el actor pretende dar a entender.

Añade que al utilizar en el título del punto 3.8 la palabra “*desvinculación*”, hay un primer antecedente para entender que la indemnización allí señalada solo opera en caso de que sea el empleador quien decida poner término al contrato. En efecto, el vocablo desvinculación es en la práctica una palabra que se asocia al despido y éste se identifica con el acto jurídico unilateral del empleador para poner término al contrato por una causa legal y, lógicamente, no con una renuncia, que por su propia naturaleza es un acto unilateral del trabajador.

En consecuencia, el beneficio del punto 3.8 no es aplicable -ni ha sido aplicado por mi representada- en casos de renuncia de trabajadores porque en dichos casos la relación laboral no termina por una desvinculación o despido.

Además de lo ya expuesto cabe señalar que la particular -y errada- interpretación del actor parte de la base de querer desviar la atención hacia determinar qué causales se entienden doctrinariamente como imputables o no al trabajador y, su interpretación yerra, pues incluso si se revisa a quién es imputable



una renuncia, es claro que ésta solo puede ser imputable al actor puesto que la palabra “imputabilidad” es un término jurídico entendido como la “posibilidad de atribuir algo a alguien”, y en consecuencia, una renuncia solo se le puede imputar a quien la presenta, que en este caso fue el propio demandante.

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que resolver la cuestión debatida es mucho más simple de lo que el actor intenta exponer toda vez que basta que S.S. se pregunte lo siguiente: ¿el beneficio establecido en el punto 3.8 aplica para el trabajador que renuncia? ¿Lo dice así la cláusula? La respuesta S.S. es simplemente negativa, pues la redacción de la estipulación en cuestión no utiliza la palabra renuncia ni tampoco sinónimos que puedan dar a entender que ésta aplica en caso de una renuncia como intenta hacerlo parecer el demandante.

Solicita en definitiva el rechazo, con costas, de la demanda incoada en su contra.

TERCERO: Que con fecha 26 de mayo de 2022 tuvo lugar la audiencia preparatoria, fijándose los siguientes **hechos no controvertidos**:

1. Efectivamente el demandante prestó servicios para la demandada a contar del 1° de julio de 2013 con un contrato de carácter indefinido.
2. Que el 2 de enero de 2022 el demandante presenta su renuncia voluntaria de acuerdo al artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, cumpliendo las formalidades legales.
3. Que el demandante firmó un finiquito con reserva de derechos con fecha 23 de febrero de 2022.
4. Que efectivamente la cláusula 3.8 “Anexo de beneficios” es aplicable al demandante.

A continuación se llamó a las partes a **conciliación**, la cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes **hechos a probar**:



1. Alcance de la cláusula 3.8 “Anexo de beneficios”.
2. Efectividad de concurrir los requisitos legales que hagan procedente la indemnización convencional de la referida cláusula al demandante. Montos involucrados.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandante rindió los siguientes medios de prueba no objetados de contrario, consistentes en:

Documental:

La demandada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

- 1) Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 01 de julio de 2013 con anexo de beneficios de misma fecha.
- 2) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 25 de agosto de 2019.
- 3) Finiquito de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 23 de febrero de 2022.
- 4) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de septiembre y diciembre de 2021 para acreditar base de cálculo propuesta.

QUINTO: Que la parte demandada por su parte incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba:

Documental:

La demandada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

- 1) Copia de Contrato de Trabajo y anexo de beneficios de fechas 1 de julio de 2013, junto a anexos de contratos de fechas 1 de octubre de 2013 y 1 de mayo de 2014 suscritos entre Rodrigo Alejandro Leichtle Sagner y Colbún S.A.
- 2) Copia de Carta Ref.: Condiciones contractuales ofrecidas., de fecha 30 de mayo de 2013.

3) Copia de Carta de Renuncia Voluntaria de Rodrigo Alejandro Leichtle Sagner, de fecha 21 de Diciembre de 2021.

4) Copia de Finiquito de Trabajo por la causal de renuncia del trabajador firmado por Rodrigo Alejandro Leichtle Sagner, de fecha 2 de febrero de 2022 y firmado ante notario el 23 de febrero de 2022.

5) Copia de Convenio de Financiamiento de Estudios de Postgrado y Pagaré de fecha 26 de agosto de 2019 suscrito entre Rodrigo Alejandro Leichtle Sagner y Colbún S.A.

6) Copia de Contrato de Trabajo y anexo de beneficios suscritos entre Víctor Gustavo Parada Lagos y Colbún S.A., de fechas 1 de octubre de 2010

7) Copia de Finiquito de Trabajo, por la causal de necesidades de la empresa firmado por Víctor Gustavo Parada Lagos, de fecha 6 de abril de 2022.

8) Copia de Contrato de Trabajo y anexo de beneficios suscritos entre Nelson Leonardo Valencia Machado y Colbún S.A., de fechas 1 de julio de 2019.

9) Copia de Finiquito de Trabajo, por la causal de necesidades de la empresa firmado por Nelson Leonardo Valencia Machado, de fecha 12 de noviembre de 2022.

10) Copia de Contrato de Trabajo y anexo de beneficios suscritos entre Antonio Andrés Manzur Mandiola y Colbún S.A., de fechas 13 de noviembre de 2019

11) Copia de Finiquito de Trabajo por la causal de renuncia del trabajador firmado por Antonio Andrés Manzur Mandiola, de fecha 1 de marzo de 2022.

12) Copia de Contrato de Trabajo y anexo de beneficios suscritos entre Javier Elías Moya Carrasco y Colbún S.A., de fechas 16 de septiembre de 2013.

13) Copia de Finiquito de Trabajo por la causal de renuncia del trabajador firmado por Javier Elías Moya Carrasco, de fecha 17 de noviembre de 2014.



14) Copia de Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el Sindicato N°2 Interprovincial de Trabajadores de la Empresa Hidroeléctrica Guardia Vieja S.A y Colbún S.A. de fecha 26 de diciembre de 2012.

15) Copia de Finiquito de Trabajo por la causal de renuncia del trabajador firmado por Miguel Salvador Hernández Bórquez, de fecha 16 de septiembre de 2014.

Confesional:

Absolvió posiciones el demandante, don RODRIGO ALEJANDRO LEICHTLE SAGNER, según los antecedentes que constan en el registro de audio.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

1) Paula Verónica Martínez Osorio, Rut 14.449.738-4.-

SEXTO: Que, en cuanto a la discusión de fondo, la misma se circunscribe a determinar el contenido e interpretación de la cláusula 3.8 del “Anexo de Beneficios”, suscrito por las partes, y a partir de ello determinar la procedencia de la indemnización convencional reclamada en estos antecedentes.

SEPTIMO: Que, para un mejor entendimiento de la controversia planteada en esta causa, resulta útil transcribir la cláusula 3.8 del “Anexo de Beneficios”, la que según se determinó en los hechos declarados como no controvertidos, resulta aplicable al trabajador demandante.

La cláusula en cuestión reza textualmente de la siguiente manera:

“3.8 BENEFICIOS POR DESVINCULACIÓN LABORAL

En caso de término del contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a la siguiente indemnización por años de servicio:

a) Si el término de contrato de trabajo se produce por causa no imputable al trabajador, este recibirá una indemnización equivalente a 1 (una)



Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

Esta indemnización es incompatible con cualquier otra indemnización de origen legal o convencional y de ella se deducirán todas las obligaciones que el trabajador tenga pendientes con la empresa, a esa fecha.

La Remuneración Bruta Mensual para los efectos de los numerales 3.7 y 3.8 de este Anexo de Beneficios serán la suma del Sueldo Base Mensual, un doceavo de la Gratificación Anual y un doceavo de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.

Todos los montos establecidos en el presente contrato son Brutos, siendo de cargo del trabajador los impuestos, leyes sociales y cualquier otro gravamen que corresponda.”

OCTAVO: Que, de la lectura y análisis de la cláusula transcrita en el basamento anterior, surge que se establece un beneficio para los trabajadores de la demandada, consistente este beneficio, en lo que interesa a este juicio, en que si el término de contrato de trabajo se produce por causa no imputable al trabajador, este recibirá una indemnización equivalente a 1 (una) Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

Asimismo se acordó en la misma cláusula que la Remuneración Bruta Mensual para los efectos de los numerales 3.7 y 3.8 de este Anexo de Beneficios serán la suma del Sueldo Base Mensual, un doceavo de la Gratificación Anual y un doceavo de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.

NOVENO: Que corresponde analizar si el demandante cumple con los requisitos para obtener los beneficios consagrados en la cláusula 3.8 del Anexo de Beneficios, citada en el motivo anterior.



Para dicho fin, valga indicar que las partes de este juicio centran la controversia en la interpretación de la mentada cláusula, puesto que el demandante entiende cumplir los requisitos para la procedencia del pago de la indemnización convencional por años de servicio, mientras que la demandada estima que ello no es así pues, por una parte no existió una desvinculación generada por la empresa, sino que fue el propio actor quien renunció a su trabajo, y por otra parte, el término de los servicios se produjo por una causa imputable al trabajador, como lo es su renuncia voluntaria.

En cuanto a la primera alegación de la demandada en el sentido que no existió propiamente una desvinculación sino que únicamente una renuncia voluntaria del trabajador, resulta útil establecer que conforme lo dispone el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, desvinculación significa “acción y efecto de desvincular”, y que a su vez la voz “desvincular” según el mismo diccionario se refiere a “anular el vínculo de una persona o cosa con otra”.

Por otra parte, llevado a materia laboral, se ha entendido la desvinculación como “la transición de una persona al abandonar su organización por voluntad propia o de la empresa”.

Como se ve, el concepto de desvinculación en materia laboral no exige que el alejamiento de las partes se haya producido por una acción directa del empleador, como lo propone la demandada, sino solo se refiere al alejamiento de ambas partes de la relación laboral, concepto este último que permite determinar que sí se ha producido en la especie la desvinculación del trabajador demandante de la empresa demandada, cuestión que ocurrió al momento de presentar el trabajador su renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba en la empresa.

DECIMO: Que, en seguida, resultó un hecho cierto que el demandante finalizó su relación laboral por renuncia voluntaria presentada el 3 de enero de 2022, de lo que surge la segunda controversia planteada en autos, que dice



relación con la determinación de si la renuncia voluntaria del demandante es, o no, una causa imputable al trabajador; lo anterior resulta de suma relevancia en el entendido que la indemnización convencional materia de estos antecedentes solo resulta aplicable a términos del contrato de trabajo no imputables al trabajador.

En este punto, este juez entiende que la voz “imputabilidad” en el escenario de la terminación de una relación laboral, se refiere necesariamente a aquellos despidos en que el trabajador, por su conducta, ha generado el quiebre de la relación laboral, y esas causales no son otras que aquellas enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo. En efecto, si se revisan las causales de despido enumeradas en dicha norma legal se observa que todas ellas se refieren a conductas del trabajador que pugnan con el normal desarrollo de la relación laboral, tales como ausencias, abandonos del trabajo, incumplimientos del contrato de trabajo y faltas éticas, entre otras. A eso se refiere la imputabilidad en materia laboral, al despido disciplinario a que se refiere el artículo 160 del Código del Trabajo.

Todas las otras formas de terminación del contrato de trabajo, referidas en los artículo 159 y 161, no apuntan a la imputabilidad del trabajador, sino a otras circunstancias, cuestión que incluye a la renuncia voluntaria de trabajador , causal contemplado en el artículo 159 N°2 del Código del Trabajo.

Este Juez estima en consecuencia que, en la especie, la terminación del contrato de trabajo habida entre demandante y demandada de estos autos, no se ha producido por una causa “imputable al trabajador”, en los términos antes explicados, por lo cual este capítulo de defensa planteado por la demandada será también desestimado.

UNDECIMO: Que, en definitiva, como se ve, el trabajador demandante cumple con todos y cada uno de los requisitos contemplados en la cláusula 3.8 del



Anexo de Beneficios suscrito entre las partes, para acceder al beneficio descrito en la misma cláusula.

Por lo anterior, necesariamente se acogerá la demanda, como se dirá.

DUODECIMO: Que, el beneficio a que accederá el actor consiste en el pago de 1 (una) Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicios y fracción superior a seis meses. Para el cálculo de los montos respectivos se considerará como remuneración mensual la suma del Sueldo Base Mensual, un doceavo de la Gratificación Anual y un doceavo de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.

Esta cantidad, según se desprende de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas en autos alcanza a la suma de \$4.499.675.-, cantidad que debe multiplicarse por 9 años de servicio del trabajador, con lo que el resultante es la suma de \$40.497.075.- suma a la que será condenada la demandada a pagar a la parte demandante, como se dirá en lo resolutivo.

DECIMOTERCERO: Que la demás prueba rendida en el juicio por los intervinientes, en nada altera lo concluido precedentemente, por lo que no se efectuará un análisis pormenorizado de la misma.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 159 N°2 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda sobre cobro de prestaciones interpuesta por **RODRIGO LEICHTLE SAGNER** en contra de **COLBÚN S.A.** y en consecuencia:

a) la demandada deberá pagar al demandante la suma de **\$40.497.075.-** por concepto de indemnización convencional por años de servicio.

b) la cantidad referida en el numeral anterior deberá pagarse reajustada y generará intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



II.- Que no se condena en costas a la demandada, por estimarse que ha litigado con motivo plausible.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Devuélvanse los documentos guardados en custodia.

RIT O-2236-2022

RUC 22- 4-0395714-7

Dictada por **GONZALO FIGUEROA EDWARDS**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

