

Santiago, tres de mayo de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de fecha 18 de abril de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-8673-2023

RUC 23- 4-0536777-7

m.e.a.p.

### **TRANSCRIPCION SENTENCIA**

Santiago, dieciocho de abril del año dos mil veinticuatro.

#### **VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**1º:** Que comparece don **RICARDO ANTONIO VILLARROEL CORREA**, trabajador con domicilio en la ciudad de Santiago, Ramón Corvalán 37, Departamento N°67, Santiago, quien interpone demanda en contra de su ex empleador **COMERCIAL ECCSA S.A.** representada legalmente por don Juan Nicolás Cuevas Villegas, con domicilio en la Avenida Alonso de Córdova N°5320, comuna de Vitacura.

Sostiene que comenzó a prestar servicios para la demandada a contar del día 24 de febrero del año 2020 desempeñando funciones como Jefe de Prevención de Fraudes, dependiente de la Gerencia de riesgos corporativos en dependencias de la empresa, ubicada en Alonso de Córdova N°5320 de la comuna de Las Condes.

Con fecha 4 de diciembre del 2023, la demandada pone término a la relación laboral, invocando la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es la causal de necesidades de la empresa. Reproduce el contenido



de la carta de término. En cuanto a la remuneración percibida por aquel, esta ascendía a la suma de \$3.290.748. En su oportunidad, suscribió un finiquito con fecha 13 de diciembre del año 2023, oportunidad en que efectuó la reserva de derechos para los efectos de la demanda correspondiente.

Sostiene que la causal que se invoca es contraria a derecho, haciendo presente que, tal y como se señala en la presente causa, su cargo de Jefe de prevención de fraudes, teniendo en su equipo a otras dos personas, a doña Andrea Leclerc y a don Jorge San Martín, dichos cargos aún existen en la empresa, ya que el área o departamento al cual pertenecía no ha desaparecido ni se ha reestructurado. La causal en definitiva y en estricto rigor es contraria a la normativa que se invoca. Asimismo, demanda el descuento que se efectuó en su oportunidad por el concepto de aporte de seguro de cesantía del empleador, el que asciende a la suma de \$2.303.174, el que conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19.728 resulta ser improcedente en virtud de la solicitud de un despido injustificado e improcedente. Demanda asimismo, un bono de desempeño dentro del plan de incentivos.

Respecto de este aspecto, sostiene que cuando asume su nuevo cargo el 13 de junio del año 2022, se le ofreció como uno de los incentivos o bonos a pagar este bono de desempeño en función al cumplimiento de indicadores de gestión y KPI (que corresponden a metas) ofreciéndose pagar por el una renta adicional al año, la cual a las jefaturas que tienen este bono se les paga entre los meses de marzo y junio. Se señala este bono iba directamente relacionado con las metas cumplidas al año anterior al del pago del bono, en este caso, las metas cumplidas del año 2022 que se pagaban en el bono KPI de desempeño o como lo calificara la empresa en el año 2023. Que al momento de su despido no se había efectuado el pago de dicho bono correspondiente a la suma de \$3.290.748.



En virtud de lo anterior es que solicita que se declare que el despido es indebido, improcedente e injustificado, y se condena la demandada al pago del 30% del recargo legal, al bono de desempeño que lo cuantifican en \$3.290.748 y la devolución del descuento efectuado por concepto de AFC. Todo lo anterior con reajustes intereses y costas de la causa.

**2º:** Comparece don Cristóbal Jorge Bock Soto, abogado en representación de la demandada **COMERCIAL ECCSA S.A.** Hace presente que no resultan ser controvertidas la existencia de la relación laboral, la fecha que se invoca en la demanda como de inicio o de término, los servicios prestados por el trabajador para su representada y que, en su oportunidad se le despidió por la causal de necesidades de la empresa, así como la remuneración que aquel invoca ascendente a \$3.290.748.-

Respecto de los demás antecedentes, controvierte cada uno de aquellos. En cuanto a la procedencia del despido, hace presente que durante todo el tiempo en que se mantuvo vigente la relación laboral, ésta se llevó a cabo con normalidad. Sin embargo, el 4 de diciembre del 2023, su representada entregó el actor carta de aviso de término en la que en forma precisa y pormenorizada se expuso los hechos y fundamentos para el término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa. Según se explicó en la carta, esto se debió a la necesidad de reducir costos en atención a una importante baja en la productividad, lo que se tradujo por una parte en que las funciones que se encontraba desempeñando al demandante serían asumidas y absorbidas por otros cargos. Se trata, por lo tanto, de hechos objetivos que hacen inevitable desvincular a uno o más trabajadores cuando concurren determinadas causas legales invocadas y fundadas en oportunidades precisas; esto es la baja de la



productividad, cambios en las condiciones del mercado o la economía. En virtud de lo anterior es que hace presente que el despido se ajusta a derecho.

Sobre la procedencia del descuento por aporte al seguro de cesantía, invoca asimismo la normativa del artículo 13 de la Ley 19.728, reproduce el contenido de dicha norma y hace presente que la ley donde no distingue, no cabe interpretación alguna y se debe atener a su tenor literal. Aún en el improbable evento que se declare que el despido es injustificado, ello no impide el ejercicio imperativo del derecho que tiene el empleador de imputar a la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la cuota individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por aquel. Por lo que solicita no dar lugar respecto de dicha restitución.

Por último y en relación al bono de desempeño, critica que se haya dedicado un mero párrafo para la explicación de dicho supuesto bono, el que niega en cuanto a su procedencia. Sin perjuicio, en ninguna parte de la exposición que hace el actor indica que él haya cumplido efectivamente con la meta fijada, ni mucho menos en qué consistía la misma, por lo que no puede pretender luego suplir esto con prueba testimonial, habiendo fijado la competencia específica del Tribunal. Luego y para el evento hipotético que se afirme la existencia de este bono, el actor indica que se le pagaba entre los meses de marzo a junio, sin ni siquiera tener la certeza de la supuesta fecha, en circunstancia de que su contrato terminó en diciembre del año 2023, sin tampoco existir ninguna alegación en cuanto a la existencia de un devengo proporcional, lo que desde ya se descarta al haber solicitado derecha y solamente la suma de \$3.290.748 sin otorgar al Tribunal la posibilidad de otorgar una suma menor, según se estime de acuerdo al mérito del proceso.



Por su parte, si lo que se reclama es el bono que debiera haber sido pagado en los meses de marzo a junio del 2023, algo no del todo claro del tenor de la demanda, no existe tampoco la demanda de alegación, alguna respecto de algún reclamo del actor a este respecto, ni solicitud de pago. De manera tal que dicho bono deberá ser rechazado en virtud de los fundamentos antes mencionados. Solicita de esta manera tener por contestada la demanda y su rechazo en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**3º:** Se llevó a cabo la audiencia preparatoria de juicio, instancia en la cual resulta infructuoso el llamado a conciliación. A continuación se establecieron como hechos pacíficos los siguientes:

La relación laboral a partir del día 24 de febrero de 2020. Que el actor se desempeñó como jefe de prevención de fraudes, dependiente de la Gerencia de Riesgo Corporativo. Que tenía una remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de \$3.290.748. Que fue despedido el 4 de diciembre de 2023 por la causal de necesidades de la empresa, que se dio cumplimiento a las formalidades legales del despido. Que se firmó finiquito el 13 de diciembre de 2023, con reserva de derechos y acciones. Que se descontó como aporte patronal al seguro de cesantía la suma de \$2.303.174.

Como hechos controvertidos se señalaron: 1. Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en la carta de despido y si dichos hechos configuran efectivamente la causal invocada de necesidades de la empresa. Antecedentes y pormenores en que se funda. 2. Procedencia, requisitos de devengamiento y monto del bono de desempeño que se cobra y si este puede ser cancelado proporcionalmente.



4º: En la audiencia de juicio las partes procedieron a incorporar su prueba consistente en la siguiente:

**Prueba demandada:**

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito por el demandante y su representada con fecha 24 de febrero de 2020, con sus respectivos anexos de contrato.
2. Liquidación de remuneraciones del actor, correspondiente a los meses de enero a diciembre de 2023.
3. Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía, emitido con fecha 30 de noviembre de 2023.
4. Carta de aviso de término de contrato de trabajo enviada por su representada a don Ricardo Antonio Villarroel Correa de fecha 4 de diciembre de 2023, con su respectivo comprobante de envío a la Dirección del Trabajo y por carta certificada.
5. Finiquito de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 13 de diciembre de 2023.
6. Nómina de desvinculaciones por causal de necesidades de la empresa de la oficina Alonso de Córdova N°5320, correspondiente al periodo de 2022/2023.
7. Noticia del Diario Financiero de fecha 31 de marzo de 2023, respecto a las utilidades del retail.



8. Noticia del Diario La Tercera de fecha 1 de septiembre de 2023, respecto a las caídas en términos económicos en el retail.
9. Noticia de Forbes de fecha 5 de septiembre de 2023, respecto a la caída del segmento retail y respecto a Ripley en el segundo semestre de 2023.

Testimonial:

1. Declaración de doña Carmen Lorena Ramos Marías, RUT 11.601.871-3.
2. Declaración de doña Natalia Cecilia Suárez Ruiz, RUT 15.606.412-2.

Oficio a la Dirección del Trabajo.

**Prueba demandante:**

Documental.

1. Carta de despido de fecha 04 de diciembre de 2023.
2. Finiquito de fecha 04 de diciembre de 2023, firmado con fecha 13 de diciembre de 2023.
3. Carta de oferta de fecha 13 de junio de 2022.
4. Archivo KPI'S Riesgo Operacional (2022)

Confesional: Prestó declaración en representación de la demandada doña Marcela Cárdenas Moraga, RUT 14.206.869-9.

Testimonial: Declaración de doña Andrea Cecilia Olate Gajardo, RUT 14.290.055-6.



**5°:** En relación al primero de los hechos controvertidos, la parte demandada incorpora la carta de término de la relación laboral, cuyo contenido fáctico es el siguiente: *“Los hechos en que se funde la causal invocada son los siguientes: en atención a un proceso de una reestructuración interna de OFI Alonso de Córdova N°5320, área respecto de la cual depende su cargo en la actualidad, se ha iniciado un proceso de reestructuración que se traduce en la reorganización y reasignación de funciones al interior de la misma, en atención a una baja de productividad que hace necesaria, por motivos presupuestarios una reducción de los costos totales de la compañía. En vista de lo anterior, las funciones que en la actualidad se han encontrado desempeñando para COMERCIAL ECCSA S.A. serán asumidas o absorbidas por otros cargos, razón por la cual se justifica la necesidad de prescindir de sus servicios a contar de esta fecha.”* Se invoca como causal de caducidad la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Dicha carta de término es de 4 de diciembre del año 2023.

**6°:** Corresponde a la demandada establecer la efectividad de los hechos que se invocan en la carta de despido, con la limitación de probar únicamente aquel contenido fáctico, sin que pueda incorporar hechos diversos a los allí mencionados.

En un primer término, debe señalarse que la prueba de la demandada y aquella que se ha solicitado exhibir, específicamente la declaración de renta, dan cuenta que aquella es una gran empresa. Esto se obtiene de las sumas de dinero que se consignan como utilidades o pérdidas en los artículos periodísticos e informáticos, así como de la declaración de renta antes mencionada. Este aspecto es de suyo relevante, pues a juicio de este Tribunal la prueba que debe rendir la demandada exige mayor completitud para dimensionar particularmente la





gravedad en la baja productividad que se invoca en relación a una unidad específica a la cual se encontraba adscrito el demandante.

7º: Así, la demandada logra establecer que para el cierre del primer semestre del año 2023 y en comparación con el periodo 2022, la empresa Ripley Corp. S.A. informó a la Comisión para el Mercado Financiero, que registró pérdidas por 47 millones de dólares. Ripley Corp., empresa que agrupa los negocios que la cadena opera en Chile y en Perú, evidenció una caída de los resultados operacionales, los que pasaron de 18,6 millones de dólares, a una merma de 69 millones de dólares. Asimismo, registraron una caída del 7,1% en sus ingresos, alcanzando 1.127 millones de dólares, cuando al cierre del primer semestre del año pasado sumaron un total de 1.213 millones de dólares.

Respecto al segundo retail, la empresa registró retrocesos en sus ingresos tanto en Chile como en Perú. En Chile la variación entre segundo trimestre del 2023 y del 2022 fue de -14%, pasando de 342 millones de dólares a 294 millones. En Perú la caída fue de 15,2% hasta 135,6 millones de dólares. Esta información se obtiene del reportaje efectuado por el Pulso de la Tercera, con fecha 1º de septiembre del año 2023. En una misma dirección se incorpora reportaje denominado “Caída del segmento retail golpea resultados de Ripley en el segundo trimestre del 2023” elaborado por Forbes Staff al 5 de septiembre del año 2023. En él se menciona que la compañía de origen chilena registró pérdidas por \$19.497.000.000 en el segundo trimestre de este año. El menor dinamismo de las ventas en retail y el fenómeno del niño en Perú pasaron factura a los resultados de Ripley Corp. en el segundo trimestre de este año, en el que registró ingresos por \$470.618.000.000, un 8,6% menos frente al mismo trimestre del año anterior, y pérdidas por \$19.497.000.000. De enero a junio, asimismo, los ingresos fueron de \$903.307.000.000 y tuvo pérdidas por \$38.796.000.000.



En lo que respecta a su desempeño por segmento, en el segundo trimestre los ingresos del segundo retail de la compañía chilena cayeron un 14,4% y fueron de \$344.548.000.000. Mientras que los segmentos bancarios e inmobiliarios registraron un crecimiento de un 11,1% y 14,6% respectivamente.

**8°:** En juicio prestan declaración por la demandada las testigos, doña Carmen Ramos Barría y doña Natalia Cecilia Suárez Ruiz, ambas dependientes de la empresa demandada. Ambas mencionan que tienen conocimiento que el trabajador se desempeñaba en la unidad denominada de Riesgo Operacional y Fraude, perteneciente a la empresa COMERCIAL ECCSA S.A. conocida como Ripley.

Menciona doña Carmen Ramos que el trabajador ya no labora en la actualidad, y que la motivación de aquello es que la unidad en la cual se desempeñaba experimentó una reestructuración y fusión de funciones en virtud de las bajas ventas, lo que significó fusionar dos gerencias, y asimismo las funciones que desempeñaba cada trabajador, en donde las personas en la actualidad deben realizar más de lo que realizaban con anterioridad. En el caso específico de don Ricardo, éste laboraba en el área de fraude, dependiente de la Gerencia de Riesgo Operacional, la que fue fusionada con la unidad de Control Presupuestario. Doña Natalia Suárez Ruiz reitera la fusión de las dos gerencias antes mencionadas, teniendo conocimiento de estas circunstancias, por desempeñarse en la actualidad precisamente como la jefatura de ambas, especificando que con anterioridad en ambas gerencias sumaban 17 personas, pero que en la actualidad laboran en total 12 personas.

**9°:** Queda establecido con la prueba antes mencionada, que existe una reestructuración en el área en la cual pertenecía el actor, que corresponde al área de Riesgo Operacional y Fraude, la que fue fusionada con otra gerencia,

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



disminuyendo el personal de la misma. Sin embargo, de la declaración de la testigo doña Andrea Olivares, como asimismo de doña Carmen Ramos -esta última, testigo de la demandada- queda de manifiesto que el trabajador prestaba labores como Jefe de prevención de fraude, contando con un equipo en total de tres personas, incluido aquél, siendo sus subordinados don Jorge San Martín y doña Andrea Leclerc. Sin embargo, y pese a la fusión mencionada, la unidad de fraude permaneció idéntica en cantidad de personal, modificándose únicamente los participantes de aquella, pues en la actualidad, según lo declarado por la testigo Carmen Ramos, aquella se encuentra conformada por el señor Jorge San Martín, quien ya lo hacía con anterioridad, el señor Gamboa y la señora Dubrasca Ramos.

**10°:** La demandada además, acredita que para el año 2022 y 2023 se han verificado aproximadamente 130 despidos, lo cual establece mediante una lista que incorpora y el oficio solicitado a la Dirección del Trabajo.

**11°:** Sin embargo, dicha prueba a juicio de este Tribunal es insuficiente, tal y como ya ha sido esbozado, para acreditar la causal que se invoca. En efecto, la prueba que rinde permite establecer que han existido razones objetivas para verificar el término de la relación laboral, sin embargo, no se prueba la gravedad ni la permanencia de la causal invocada. Tratándose de una empresa de la magnitud de la demandada y desconociendo el número total de trabajadores que en aquella se desempeñan, se ignora cuán representativo puede ser el despido de 130 personas o la fusión de dos unidades que en total representaban 17 personas, para en la actualidad permanecer en aquella 12, como lo indica la testigo doña Natalia Suárez.

Existe por otra parte, una incertidumbre de relevancia para el Tribunal, en lo que respecta a la composición de los negocios que conforman la empresa Ripley

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



Corp., de cuyo conocimiento se ha imbuido este Tribunal a partir de la prueba que rinde la propia demandada en sus artículos periodísticos. Esto para conocer la real situación económica y financiera del grupo conformado por aquella, en donde si bien la demandada la constituye la empresa COMERCIAL ECCSA S.A. los informes que se incorporan hacen referencia no a esta empresa, sino que a la empresa denominada Ripley Corp., en la que se incluye la totalidad del grupo, desconociendo de manera pormenorizada la integración de aquella.

Por otra parte, la demandada acompaña una declaración de renta de la empresa COMERCIAL ECCSA S.A. del año 2022, la que se incorpora a propósito de la exhibición de documentos requerida por la demandante, que informa negativamente en cuanto a la obtención de utilidades, pero se desconoce con rigurosidad probatoria y prueba idónea el real estado financiero de aquella. Por último, no hay antecedentes determinantes para establecer que las bajas en las ventas que se invocan hayan de persistir o de perpetuarse en el tiempo. La demandada para tales efectos pudo haber incorporado antecedentes financieros correspondientes al tercer trimestre del año 2022, y el primer trimestre, o incluso los dos meses previos del año 2024, para conocer y verificar este elemento propio de la causal que se invoca, circunstancia que tampoco fue incorporada.

**12°:** Conforme a lo anterior, a juicio de este Tribunal, el despido verificado al actor parece avenirse más con una medida de conveniencia en relación al escenario productivo de la demandada, más que a una real necesidad en los términos que se exige por la doctrina y que este Tribunal comparte en cuanto a los requisitos de procedencia. Por lo que este Tribunal habrá de dar lugar a la demanda en lo que respecta a declarar que el despido es indebido, improcedente e injustificado.



**13°:** Respecto de la devolución por concepto de aporte de seguro de cesantía, la demandada incorpora el documento para efectos de establecer el monto que fue descontado en su oportunidad, de manera tal que es fácil determinar el mismo. Luego, y en lo que respecta a los argumentos jurídicos, este Tribunal es del parecer y comparte que declarado el despido como injustificado corresponde efectuar la devolución de dichos descuentos por adscribir al razonamiento sostenido por la Excelentísima Corte Suprema en causa rol 2778 del año 2015, ratificado en rol 92645 del año 2021 y que en la actualidad se mantiene para el año 2023, en el que el artículo 13 de la Ley 19.728 debe ser interpretado en concordancia con el artículo 52 de la misma ley, en el sentido que al ser declarado injustificado el despido este ya no corresponda a necesidades de la empresa, pues el descuento constituye un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, y por lo mismo no puede el empleador beneficiarse de descontar su aporte realizado a la AFC. En relación a su monto, como ya se mencionó, no existe controversia al respecto.

**14°:** En cuanto al bono de desempeño que se reclama, demandante logra establecer la procedencia del mismo. Así, existe suficiencia probatoria conforme a lo declarado por las testigos de la propia demandada, doña Natalia Cecilia Suarez Ruiz, por la absolvente, es decir, representante legal de la demandada doña Marcela Cárdenas Moraga, en cuanto a su existencia; y luego, en mayor detalle, por el testimonio de doña Andrea Cecilia Olate Gajardo, esta última quien se desempeñaba como la jefatura directa del actor.

Las tres testigos son contestes en mencionar que este bono no se encontraba escriturado, sino que era algo que se encontraba pactado, desconociendo todas aquellas ( testigos y absolventes) la forma en que era convenido respecto de terceras personas, pero asumiéndolo respecto de su



procedencia en el caso propio. Doña Andrea Olate hace presente, además, que por comportarse como la jefatura directa del trabajador, correspondió a aquella en su oportunidad ofertar la carta de empleo en el cual se establecía las condiciones remuneratorias para el trabajador. En una carta que reconocida en cuanto a su remisión por correo electrónico al trabajador, habría sido elaborada por la Unidad de Recursos Humanos. La carta de oferta menciona específicamente lo siguiente: *“Plan de incentivos. Tu posición estará sujeto a un modelo de incentivos variable en función del porcentaje de cumplimiento de indicadores de gestión y KPIS, al año podrás optar a una renta”*.

Por su parte, la demandada explica que para la procedencia del bono se requería únicamente el cumplimiento de determinadas metas que eran establecidas por la jefatura de cada persona. En el caso del trabajador, las metas correspondieron ser establecidas por aquella ( testigo) y se le exhibió un documento denominado *KPIS Riesgo Operacional 2022* que también reconoció la demandante corresponder al actor respecto de las metas que fueron acordadas en su oportunidad por aquella para aquel respectivamente, del año 2022. En cuanto al cumplimiento de aquellas, observa que hay un sobre cumplimiento de las metas, toda vez que todas superan el 100%. Por último, también declara que en el caso de aquella, ( la testigo) el bono era pagado respecto al año calendario anterior, es decir, de enero a diciembre, era pagado en su caso, en el mes de marzo del año siguiente, desconociendo la fecha de pago respecto del bono del trabajador demandante, sin perjuicio de señalar que desde su intuición aquel correspondía a ser pagado también durante el mes de marzo, en atención a que no se trataba de un bono trimestral, que era el otro bono del cual aquella tenía conocimiento de su existencia.



Agrega la testigo, que en el caso particular de aquella, al momento de recibir el bono, que en su caso particular se verifica desde el año 2014, no se otorgaba ningún documento que respaldara al mismo, constando únicamente dicha suma de dinero en su cuenta corriente cuando éste era debidamente pagado.

La informalidad en la cual se pacta este bono de incentivo, a juicio de este Tribunal, no puede imponer al trabajador una acreditación mayor como la que se invoca por parte de la demandada, esto es, establecer el periodo que era objeto de evaluación, la fecha específica de pago, en circunstancias que una vez establecida su procedencia, se traslada la carga probatoria a la demandada.

En este escenario, hay suficiencia probatoria en orden a la existencia de un bono, que aquellas identifican como “bono de desempeño” de carácter informal, en el que se debía pagar al trabajador una renta por concepto de cumplimiento de un modelo de incentivo, que en el caso del actor y para el año específico 2022, fue debidamente cumplido. Luego, y en lo que dice relación con el año 2023, éste no es objeto de cobro por parte del actor, sin perjuicio de haberse desempeñado éste hasta el 4 de diciembre del año 2023.

Por último, la misma demandante solicita que la demandada exhiba prueba idónea para efectos de conocer si es que hubo algún pago durante todo el periodo de la relación laboral por dicho concepto. Y verificando las liquidaciones de remuneraciones se puede obtener que no hay constancia de su pago en aquellas.

Por todo lo anterior, es que este Tribunal hará lugar al bono en los términos mencionados en la misma demanda.

**15°:** Que habiendo resultado completamente vencida la demandada, este Tribunal habrá de condenar en costas a la misma, como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.



Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 161 del Código del Trabajo; artículo 13 de la ley 19.728, artículo 1.698 del Código Civil, **se declara:**

- I. Que se acoge la demanda interpuesta por don **RICARDO ANTONIO VILLARROEL CORREA** en contra de **COMERCIAL ECCSA S.A.**; y se dispone que el despido es indebido, improcedente e injustificado, por lo cual la demandada deberá dar pago a los siguientes conceptos:
  - a. \$3.948.897, 30% recargo legal.
  - b. \$2.303.174, descuento efectuado en el finiquito por concepto de aporte seguro de cesantía del empleador.
  - c. \$3.290.748, bono de desempeño año 2022-2023.
- II. Que las sumas antes indicadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses correspondientes.
- III. Que se condena en costas a la demandada, las cuales se avalúan en la suma de \$500.000.

**Pronunciada por la magistrada doña Liliana Ledezma Miranda, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**





