

Arica, a diecinueve de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS Y OIDOS:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, se inició causa **RIT O-2-2022**, en la cual don **MARCO ANTONIO YAVAR MONTENEGRO**, C.I. N°7.043.704-K, desempleado, domiciliado en Baquedano N°792, oficina 7, de la ciudad Arica, viene en demandar en procedimiento de aplicación general, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora **PINTURAS TRICOLOR S.A.**, persona jurídica del giro de su denominación, RUT N°76.182.739-1, representada legalmente por don **CHRISTIAN FUCHSLOCHER BILLING**, gerente, C.I. N°15.376.220-1, ambos domiciliados en calle Avenida Claudio Ararú N°9440, Comuna de Pudahuel, Santiago, en atención a los argumentos de hecho y derecho que pasa a exponer:

I.- De la relación laboral y sus estipulaciones.

Señala que, prestó servicios para la demandada desde el 20 de enero de 2003 hasta el día 24 de septiembre de 2021, cumpliendo funciones de vendedor, más específicamente Ejecutivo Comercial B2B y B2C Sénior, según última modificación de contrato de trabajo.

La remuneración era del tipo variable, compuesta por sueldo base, gratificación, incentivo variable comisiones y semana corrida.

Respecto de la naturaleza de la relación laboral, dice que revestía el carácter de indefinida.

II.- Antecedentes del término de la relación laboral.

Indica que, la demandada Pinturas Tricolor S.A. procedió a enviar carta de fecha 24 de septiembre de 2021, en que informaba el término de su contrato de trabajo.

El tenor de esta carta, en lo sustancial, es el siguiente: “Mediante la presente, comunicamos a usted que, con esta fecha, PINTURAS TRICOLOR S.A. ha decidido poner término a su contrato de trabajo, invocando para este efecto la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades en el funcionamiento de la empresa. Los antecedentes de hecho que sirven de fundamento para la adopción de esta medida, se deben a que actualmente nuestra empresa se encuentra en un periodo de reestructuración de áreas y de reevaluación de diversos cargos, con el objeto de aumentar el rendimiento y de reducir los costos asociados a ellos. Por lo anterior, es que se ha decidido poner fin a su contrato de trabajo, puesto que el área en la que usted desempeña el cargo de Ejecutivo Comercial B2B y B2C Sénior, se encuentra entre aquellos que se reestructurarán, todo esto para que la empresa pueda cumplir los objetivos planteados para los próximos periodos. Es así que la línea industrial y



B2B se comercializará a través de nuestras tiendas "Color Centro" de Iquique, la línea de venta de B2B y ferretería nuestro KAE de la zona y grandes Superficies los comercializará el Kae de Antofagasta. Como bien sabrá, la empresa debe organizar sus medios, sean estos materiales o inmateriales, de manera tal que podamos conseguir todos sus objetivos. Es por lo anterior, que nos vemos en la imperiosa necesidad de poner término a su contrato de trabajo, invocando, para tal efecto, la causal de necesidades de la empresa establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo”.

Manifiesta, que sin perjuicio de lo que dirá al expresar los fundamentos de derecho de esta demanda, la carta no cumpliría con los requisitos establecidos en la ley, toda vez que su fundamentación sería aparente, sin llegar a explicar nunca realmente las razones de hecho, no legales que constituirían las necesidades de la empresa y mucho menos señalaría las razones por las cuales se debe prescindir específicamente de su cargo.

Agrega que, al estimar improcedente la aplicación de la causal a su respecto, se reservó expresamente los derechos de ejercer acciones legales al momento de firmar el finiquito que se le presentó, máxime si también se procedió al descuento improcedente de diversas sumas de dinero, no pudiendo percibir el total de las indemnizaciones y prestaciones adeudadas.

Respecto de este despido, acota que interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo con fecha 27 de septiembre de 2021, fijándose un comparendo de conciliación para el día 20 de octubre de 2021, el que se desarrolló sin que se pudiese llegar a ningún acuerdo con la demandada.

III.- En cuanto a la improcedencia en cuanto a la invocación de la causal de despido.

Refiere que, para el análisis del presente asunto resulta importante establecer que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio se contempla en nuestro Código del Trabajo como un motivo objetivo que autoriza al empleador para desvincular al operario cuando las condiciones económicas o tecnológicas, que de manera permanente e insubsanables se producen al interior de la compañía, hacen imposible la continuación de los servicios. Así entonces, para que dicho motivo pueda ser invocado adecuadamente sería necesario que concurren ciertos hechos o situaciones que no dependan únicamente de la voluntad del empleador, que ellos sean graves y que tengan el carácter de permanentes, puesto que una interpretación en sentido inverso implicaría entender que se estaría en presencia de un desahucio discrecional y unilateral por parte del empleador.



Advierte que en el presente caso, no se cumplirían con los requisitos de la causal, ya que la causal de terminación del contrato que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo no constituiría un mecanismo unilateral encubierto de terminación del contrato de trabajo, sino que ésta debería responder a hechos objetivos que impongan forzosamente al empleador el despido, sin que su justificación pueda constituir la mera maximización de las utilidades de la empresa en desmedro del personal que trabaja en ella.

Precisa que, el argumento esgrimido por demanda sería una supuesta reestructuración de la empresa, que se estaría llevando a cabo, pero no indicaría en absoluto los motivos de la misma, aludiendo genéricamente a un aumento de rendimiento y reducción de costos, que los obligaría a reestructura áreas para “que la empresa pueda cumplir los objetivos planteados para los próximos periodos”, frase abstracta y carente de contenido, ya que la demandada jamás consigna en su carta, de qué modo la Empresa se vio compelida por factores objetivos y externos a ella a despedirlo, con lo que quedaría claro que lo determinante en la decisión de la empleadora fueron hechos que dependieron de su voluntad, por lo que el despido devendría en injustificado e infundado, por lo que al aplicar la causal de necesidad de la empresa, sin fundamentarla adecuadamente, simplemente habría ejecutado un desahucio discrecional y unilateral lo que estaría prohibido por la ley laboral.

Tan infundado, improcedente e injustificado sería este despido, que la función que desempeñaba aún existiría en Arica. Aún más, la empresa habría contratado a otra persona, que viene desde Antofagasta para desarrollar la función de ventas que él ejecutaba.

En razón de lo señalado y teniendo presente que por mandato legal el empleador estaría obligado a probar los hechos que se consignan en la carta de aviso de despido, la que según se dijo no cumpliría con el estándar que fija el artículo 162 del Código del Trabajo, no resultaría ajustado a derecho el motivo jurídico invocado para despedirlo, de modo que debería condenarse al empleador a pagar el incremento legal del 30% que fija la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

IV.- Descuento improcedente seguro cesantía.

Explica que, la causal invocada por la demandada traería aparejada la consecuencia de descontar de la indemnización por años de servicio el aporte al seguro de cesantía, para lo cual se debería tener en consideración el objetivo que tuvo el legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que fue favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las



indemnizaciones legales pertinentes. Así, tratándose de una prerrogativa, ha de ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación tiene que hacerse en forma restrictiva, lo que llevaría a concluir que sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que cuando se declara que tal despido carece de causa, no sería posible que se autorice al empleador para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.

V.- En relación con el cobro de prestaciones y sus fundamentos.

1.- Recargo legal indemnización por años de servicio: Se le pagó por sus años de servicio la suma de \$62.255.799.-, correspondiendo que se aumente en un 30%, esto es, \$18.676.739.-, cantidad que se adeudaría por ser improcedente la causal invocada.

2.- Reintegro y pago aporte seguro cesantía: Monto descontado por el empleador \$6.246.538.-, suma que debería reintegrarse por ser improcedente el descuento, tal como se indicó anteriormente.

3.- Comisiones adeudadas por ventas realizadas en agosto de 2021: Sostiene que fue despedido con fecha 24 de septiembre de 2021, siendo su finiquito de fecha 06 de octubre. En este finiquito no se habría contemplado el pago de las comisiones por ventas realizadas durante el mes de agosto de 2021. En la Inspección del Trabajo la demandada argumentó en torno al incumplimiento en el pago de estas comisiones, señalando que no procedía este pago porque la venta no se había perfeccionado aún, dado que la tradición de las especies vendidas se realizó después de que dejase de trabajar para la empresa.

Esta argumentación carecería de todo fundamento, dado que el pago de comisiones en el contrato de trabajo no estaría condicionado al despacho efectivo de las especies al comprador, además una interpretación de esta naturaleza dejaría supeditado el pago a la sola voluntad unilateral de cumplir por parte de la empresa demandada.

Las comisiones adeudadas dirían relación con las ventas reflejadas en las Guías de Despacho Números 285341, 285538, 281743, 283299, 280783, 283300, 283298, 289719 y 289718. Añade que, la cifra de las comisiones se determinarían en la etapa procesal respectiva, en atención a que carece ahora y carecía también durante el desarrollo de su funciones laborales, de los respectivos privilegios en el sistema que le permitiesen calcular sus comisiones, por lo que deberá solicitar a la demandada la exhibición de documentos y antecedentes necesarios para el cálculo preciso de comisiones.



4.- Comisiones mal calculadas: Se demanda el mal pago de comisiones desde septiembre del 2019 en adelante, toda vez que aún desde antes de la fecha indicada, no tiene certeza de si el pago de comisiones se ajustaría a lo pactado en su contrato, toda vez que la empresa demandada dejó de entregarle el detalle de las comisiones pagadas, entregando sólo un monto global en la liquidación de sueldo respectiva, sin que pudiese contrastar si lo pagado por comisiones era el resultado exacto de lo vendido. Además, la empresa distinguía entre lo vendido y lo efectivamente facturado, pagando sólo lo que se facturaba, sin que pudiese contrastar la exactitud de lo pagado en comisiones.

Expresa que, la cifra de las comisiones se determinaran en la etapa procesal respectiva, en atención a que carece ahora y carecía también durante el desarrollo de su funciones laborales, de los respectivos privilegios en el sistema que le permitiesen calcular sus comisiones, por lo que deberá solicitar a la demandada la exhibición de documentos y antecedentes necesarios para el cálculo preciso de comisiones.

VI.- Prestaciones solicitadas:

Termina solicitando, previas citas legales, que el Tribunal declare:

1.- Que, su despido no se ajustó a derecho en razón de haberse invocado de manera improcedente por su ex empleador como causal de término de sus contratos, la del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en virtud de los argumentos de hecho y derecho expuestos en el cuerpo de este escrito.

2.- Que, se condene a la demandada a pagar las prestaciones e indemnizaciones indicadas en el cuerpo de este escrito, y por las cantidades consignadas en la presente demanda, o lo que el tribunal estime conveniente fijar conforme al mérito de autos.

3.- Declarar improcedentes en derecho el descuento del aporte del seguro de cesantía efectuado, en virtud de los argumentos expuestos, ordenando su devolución y pago.

4.- Que, las sumas que se demandan deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales.

5.- Que, se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que, la parte demandada, viene en contestar la demanda de autos, solicitando su rechazo, con expresa condena en costas, indicando al respecto:

I.- Niega hechos vertidos en la demanda.

Niega en forma expresa, todos los hechos que se señalan en la demanda, que se resumen en los siguientes: 1) Que el despido del actor haya sido injustificado, indebido o improcedente; 2) Que no se configure la causal de



despido de necesidades de la empresa; 3) Que la carta de despido del actor no contenga hechos concretos o bien que estos no sean idóneos para justificar la causal empleada; 4) Que sea procedente condenar a recargo legal alguno cuando se ha pagado una indemnización convencional por años de servicio más beneficiosa de la legal; 5) Que no sea procedente el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía; 6) Que adeude cualquier monto por concepto de comisiones por venta correspondiente a cualquier periodo.

II.- Antecedentes de la relación laboral y su término.

Dice que, el actor ingresó a prestar servicios el 20 de enero de 2003, desempeñándose a la fecha del término de sus servicios como Ejecutivo Comercial B2B y B2C Sénior" (vendedor en terreno) encargado de la gestión de los canales de venta de ferretería, construcción y grandes superficies en la zona geográfica de las XV y I regiones, mencionando que no cuenta con una tienda física en Arica.

Expone que, durante la vigencia de la relación laboral el actor fue parte de la suscripción de un contrato colectivo que estipuló una indemnización convencional por años de servicio que reemplazaría el régimen legal y que sería mucho más beneficiosa que ella.

Su última remuneración mensual fue de \$3.276.621.-, según fue considerada en su finiquito, dado que no se aplicó el tope legal de 90 UF debido a la indemnización convencional mencionada.

El actor fue despedido el 24 de septiembre de 2021 por aplicación de la causal de establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Con posterioridad al despido, el 06 de octubre de 2021, el actor suscribió finiquito en que se le pagó la cifra total de \$69.403.616.-

III.- Opone excepción de caducidad respecto de la acción de despido injustificado.

Que, luego de transcribir lo dispuesto en el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo en relación a lo establecido en el artículo 8 inciso 2° de la Ley N°21.226, aclara que esta última norma establece una prórroga del plazo de caducidad, más no una suspensión del mismo, como sí ocurre durante la tramitación del reclamo administrativa ante la Inspección del Trabajo. En consecuencia, los plazos de caducidad que comenzaron a correr durante la vigencia de la Ley 21.226, esto es, antes del término del estado de excepción constitucional, siguen corriendo normalmente, pero si ocurre que vencían dentro de dicho lapso su vencimiento se prorroga hasta el 50° día posterior al término del estado de excepción, esto es, al 30 de noviembre de 2021.



Sin embargo, este no sería el caso de autos, pues el plazo de caducidad comenzó a correr durante la vigencia de la Ley 21.226 y continuó corriendo normalmente, hasta vencer luego de finalizado el estado de excepción constitucional, por lo que la acción en comento se encontraría caduca. Todo ello según la siguiente cronología: a) Trabajador despedido el 24 de septiembre de 2021; b) Trabajador presentó reclamo administrativo el 27 de septiembre de 2021; c) Comparendo de conciliación realizado el 20 de octubre de 2021; d) Es decir, hubo suspensión del plazo de caducidad por 19 días hábiles (el plazo total para la caducidad será entonces de 79 días hábiles, de acuerdo con el artículo 168 del Código del Trabajo); e) El 30 de noviembre de 2021 es el 50° día hábil posterior al término del estado de excepción constitucional, por lo que ya no se deberían prorrogar los plazos de caducidad; f) El plazo de caducidad siguió corriendo de allí en más y venció naturalmente el 30 de diciembre de 2021 (79 días hábiles luego del despido), es decir, con posterioridad al 30 de noviembre de 2021, por lo que no ameritaría ser prorrogado; g) El trabajador presentó su demanda el 03 de enero de 2022; h) En conclusión, la acción de despido injustificado se encontraría caduca.

IV.- Procedencia del despido por necesidades de la empresa.

Indica que, la situación de necesidades que lo ha obligado a prescindir de los servicios del actor son las siguientes:

a).- Marco Yávar se desempeñaba, en la práctica, como vendedor en terreno (la empresa no cuenta con una tienda física en Arica) y tenía a su cargo la gestión de tres canales de venta específicos (ferretería, construcción y grandes superficies) dentro de la zona geográfica de la XV y I regiones.

b).- Luego, la empresa debió reestructurar toda la orgánica de los vendedores, desagregando ahora cada canal de venta y modificando las zonas geográficas de los vendedores que se hicieron cargo de cada canal, a partir del despido de Marco Yávar, buscando una mayor eficiencia.

c).- El canal (le ferretería en la XV y I regiones fue absorbido íntegramente por el vendedor Bassilis Skamniotis, quien ingresó a la empresa en octubre de 2016 y que anteriormente se hacía cargo de diversos canales de venta en la II Región. De esta forma, dicho vendedor absorbió la gestión de la totalidad del canal de ventas de ferretería en la zona del Norte Grande (XV, I y II regiones).

d).- El canal de construcción en la XV y I regiones fue absorbido íntegramente por la nueva tienda de la empresa, denominada "Color Centro Iquique", ubicada en Almirante Latorre N°994, comuna de Iquique, que fue abierta en abril de 2018, con apoyo en la II Región de la vendedora Antonia Peña, quien ingresó a la empresa en el 20 de junio de 2016 y que anteriormente se hacía cargo del canal de construcción en la II Región. De esta forma, dicha nueva tienda



absorbió y dicha vendedora absorbieron la gestión de la totalidad del canal de ventas de construcción en la zona del Norte Grande (XV, I y II regiones).

e).- El canal de grandes superficies en la XV y I regiones fue absorbido íntegramente por el vendedor Hernán Ugarte Castillo, quien ingresó a la empresa el 03 de octubre de 2016 y que anteriormente se hacía cargo del canal de grandes superficies en la V Región. De esta forma, dicho vendedor absorbió la gestión de la totalidad del canal de ventas de grandes superficies en la zona del Norte Grande (XV, I y II) además de otras zonas geográficas (desde la XV hasta la V Región).

f).- De este modo, la empresa efectivamente ejecutó una completa reestructuración de los canales de venta y las zonas geográficas, lo que trajo como consecuencia necesaria el reasignar funciones a los vendedores y prescindir de los servicios del actor para buscar una mayor eficiencia.

g).- Además, quedaría claro que no se contrató a ningún nuevo trabajador para reemplazar al actor, sino que se redistribuyeron más oficiosamente las tareas que él realizaba entre trabajadores que ya pertenecían a la empresa, desde hacía larga data.

Señala que, en el caso que nos ocupa, la carta de despido invoca la procedencia de una racionalización, lo que se define por el Diccionario de la Real Academia Española como "una organización de la producción o del trabajo de manera que aumente los rendimientos y/o se reduzcan los costos con el mínimo esfuerzo", agregando que precisamente esto ocurriría en el caso de marras, pues el cargo que ostentaba la parte actora ya no habría sido necesario dada la reestructuración de los canales de venta y de las zonas geográficas en que se asignaban.

Asevera que, lo anterior ocurriría en el caso de autos, pues la decisión del empleador se adoptó bajo criterios de mayor eficiencia, con objeto de racionalizar y optimizar el componente laboral, en concreto a través de una menor dotación de personal, que permita conseguir los fines productivos de la empresa con un menor costo económico, entre otros conceptos, en cuanto a los egresos por remuneraciones en los que incurre.

A raíz de lo anterior habría sido necesario prescindir de los servicios que prestaba el actor y eliminar su puesto de vendedor de canales de ferretería, construcción y grandes superficies en las XV y I regiones, resultando dichas funciones absorbidas por otros vendedores pertenecientes a la empresa desde hace larga data.

Así, se cumplirían plenamente las exigencias jurisprudenciales relativas a la justificación de la causal empleada, dado que la jurisprudencia habría exigido que



los hechos que fundan la aplicación de la causal de necesidades de la empresa sean ajenos a la voluntad del empleador y se refieran únicamente a las circunstancias que rodean la actividad económica que presta, prescindiendo de consideraciones relativas al trabajador en particular que es despedido, todo ello en virtud de que la causal en comento se entiende como una de tipo objetivo.

En definitiva, una reestructuración como la invocada sería una decisión plenamente legítima dentro del ámbito de la libertad empresarial para desarrollar del modo que desee, dentro de los márgenes legales, cualquier actividad económica lícita, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República, y dentro de dicho marco, esta reestructuración se ajustaría plenamente a la causal de necesidades de la empresa, de acuerdo con lo señalado.

V.- La indemnización por años de servicio del actor fue de naturaleza convencional y fue más beneficiosa que la legal por lo que no procede o bien es inoficiosa la acción de despido injustificado.

Refiere que, durante la vigencia de la relación laboral el actor fue parte de la suscripción de un contrato colectivo que estipuló una indemnización convencional por años de servicio que reemplaza el régimen legal y que es mucho más beneficiosa que ella.

En lo específico, dicho régimen convencional fue estipulado en la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 01 de febrero de 2021 entre Pinturas Tricolor S.A. y los sindicatos N°1 y N°2, en cuya nómina de trabajadores adscritos figura el actor como socio del sindicato N°2.

Indica que, la cláusula en cuestión es bastante extensa, por lo que no la inserta, pero en lo esencial establece una indemnización convencional por años de servicio que:

a).- No aplica el tope de 90 UF. En efecto, al actor se le consideró en su finiquito una remuneración base de \$3.276.621.-

b).- No aplica el tope de 11 años de servicio, sino un tope 45 años. En efecto, al actor se le indemnizaron en total 19 años de servicio, lo que en total equivale a \$62.255.799.-, solo por este concepto.

c).- La cláusula además establece expresamente que "la indemnización establecida en esta cláusula es incompatible con la que se pudiere derivar del Código del Trabajo u otras leyes sobre la materia", lo que va en perfecta consonancia con el artículo 176 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior se desprenderían los siguientes cálculos:

- Indemnización convencional efectivamente pagada (sin tope de 90 UF x 19 años de servicio) = \$62.255.799.-



- Indemnización legal que habría correspondido (con tope de 90 UF x tope de 11 años de servicio) = \$29.763.716.

- Así, sería evidente que la indemnización convencional que ya se le pagó al actor sería muchísimo más beneficiosa que la indemnización legal, de hecho, sería más del doble.

Sobre la base de estos hechos, en los sub-apartados sucesivos desarrolla una defensa escalonada netamente jurídica.

A.- Improcedencia de aplicar recargo legal alguno cuando se ha pagado una indemnización convencional por años de servicio.

El artículo 163 del Código del Trabajo regula dos regímenes indemnizatorios por años de servicio, el del inciso primero se refiere al que emana de un contrato o convenio (convencional) y el del inciso segundo se refiere al que emana de la ley (legal).

Precisado lo anterior, señala que la redacción literal del mencionado artículo 168 inciso 1° apuntaría a que el recargo legal, en caso de declaración de despido injustificado, indebido o improcedente, no sería posible en el evento de una indemnización convencional (inciso primero del artículo 163), sino que opera sólo en los casos de indemnización legal (inciso segundo del artículo 163), al usar la expresión "aumentada esta última", de modo que el actor estaría inhibido de solicitar el recargo del artículo 168 letra a), b) o c) del Código del Trabajo, al haberse acogido a un sistema convencional de indemnización por años.

Por otro lado, y reforzando esta idea, el artículo 176 del Código del Trabajo establece una regla que obliga al trabajador a elegir entre el sistema indemnizatorio por años de servicio convencional y el sistema legal, no pudiendo optarse simultáneamente a ambos.

Así, esta última norma resultaría crucial para el rechazo de la pretensión de la contraparte, pues si el trabajador optó por acogerse al régimen indemnizatorio convencional, por considerarlo más cuantioso que el legal, debería asumirlo en su plenitud (es decir, aceptar que el respectivo instrumento regula en su totalidad lo relativo a la indemnización a percibir), con las consecuencias que ello pudiere implicar, como la imposibilidad de accionar por despido injustificado, pues existiría una incompatibilidad expresa entre el régimen indemnizatorio legal y el convencional.

En el caso sub lite, esta incompatibilidad legal encontraría un correlato adicional expreso en el instrumento colectivo que creó el régimen convencional aplicado al actor, atendido que la cláusula quinta dispone expresamente "la indemnización establecida en esta cláusula es incompatible con la que se pudiere



derivar del Código del Trabajo u otras leyes sobre la materia", lo que estima iría en perfecta consonancia con el artículo 176 del Código del Trabajo.

En conclusión, no sería posible para el trabajador combinar lo mejor de uno y de otro régimen, pues ambos sistemas serían incompatibles. Sería claro que, al optar por el régimen convencional, la contraria entendía y aceptaba que el incremento del artículo 168 quedaba subsumido en el mayor monto indemnizatorio que percibió en lugar de la indemnización legal. En el caso contrario, si quería recibir el recargo del artículo 168, en la creencia de que su despido era injustificado, indebido o improcedente, debió haber preferido el pago de la indemnización legal por años de servicio.

B.- En subsidio de lo anterior, recargo legal debe ser imputado al exceso de indemnización convencional por años de servicio pagada por sobre la indemnización legal.

Manifiesta que de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, cuyo contenido da por expresamente reproducido, y para el caso improbable en que el Tribunal estime que procede el pago del recargo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y que debe considerarse como base de cálculo la indemnización convencional ya pagada, solicita que dicho monto sea imputado al mayor valor, por sobre la indemnización legal, ya pagado en la indemnización convencional por años de servicios.

De acuerdo con ello, se desprenderían los siguientes cálculos:

- Indemnización convencional efectivamente pagada (sin tope de 90 UF x 19 años de servicio) = \$62.255.799.
- Indemnización legal que habría correspondido (con tope de 90 UF x tope de 11 años de servicio) = \$29.763.716.
- Recargo del 30% sobre la indemnización convencional = \$18.676.740.
- Indemnización legal + recargo del 30% sobre la indemnización convencional = \$48.440.456.-

En conclusión, la totalidad del recargo legal solicitado por la contraria se subsumiría en el mayor valor pagado por concepto de indemnización convencional por años de servicio y aun así seguiría habiendo un exceso de \$13.815.343.-

Recuerda que en el caso sub lite, esta incompatibilidad legal encontraría un correlato adicional expreso en el instrumento colectivo que creó el régimen convencional aplicado al actor, dado que la cláusula quinta dispone expresamente "la indemnización establecida en esta cláusula es incompatible con la que se pudiese derivar del Código del Trabajo u otras leyes sobre la materia", lo que entiende se encuentra en perfecta consonancia con el artículo 176 del Código del Trabajo, ya citado.



En conclusión, solicita que se impute cualquier monto al que sea condenada en virtud de recargo legal establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo al mayor valor que, por concepto de indemnización convencional por años de servicio, ya ha pagado.

C.- En subsidio de lo anterior, recargo legal debe calcularse sobre la indemnización legal que habría correspondido y no sobre la indemnización convencional.

De acuerdo con lo señalado en los apartados anteriores, cuyo contenido da por expresamente reproducido, y para el caso improbable en que el Tribunal determine que es procedente condenar a un recargo legal sobre la indemnización convencional por años de servicios percibida por el actor, solicita que dicho recargo se calcule sobre la indemnización legal que le habría correspondido y no sobre la indemnización convencional efectivamente pagada, dado que el artículo 168 del Código del Trabajo menciona que el recargo se calculará, en todo caso, sobre la indemnización legal por usarse la expresión "aumentada este última" en la ley.

De acuerdo con ello, se desprenderían los siguientes cálculos:

- Indemnización legal que habría correspondido (con tope de 90 UF x tope de 11 años de servicio) = \$29.763.716.
- Recargo del 30% sobre indemnización legal = \$8.929.115.

Ello a su entender resultaría justo, dado que el actor no podría pretender combinar lo mejor de uno y de otro régimen, pues ambos sistemas son incompatibles (régimen legal y convencional). Si la contraria sostiene que su despido ha sido injustificado, improcedente o indebido lo justo sería que asuma el régimen legal, en el mayor grado posible, debiendo, en consecuencia, calcularse el recargo legal del 30% sobre la base de la indemnización legal que habría correspondido y no sobre la indemnización convencional.

VI.- Procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

Precisa que el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía tiene un origen legal, dispuesto en el artículo 13 incisos 1° y 2° de la Ley N° 19.728, sobre Seguro de Desempleo, apreciándose que la ley no formula ninguna distinción en orden a que dicho descuento deba ser dejado sin efecto en caso de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, y simplemente dice que, si se invoca tal causal de terminación, procede el descuento de los aportes efectuados por el empleador y su rentabilidad, por lo que no correspondería que sea devuelto al actor.

VII.- Respecto a las comisiones por ventas de agosto de 2021.



A.- Opone excepción de pago.

De acuerdo con el artículo 1567 N°1 del Código Civil opone excepción de pago respecto a las comisiones correspondientes a agosto de 2021, ya que habría pagado a la contraria junto con la suscripción de su finiquito, el 06 de octubre de 2021, la suma líquida total de \$1.911.239.- Por lo que nada dicho concepto se encuentra íntegramente pagado.

Profundizando lo anterior, expone que dicha remuneración variable se regula en la cláusula segunda del anexo de contrato de trabajo de fecha 29 de diciembre de 2010, que estipula expresamente lo siguiente: "La parte variable de su remuneración estará constituida por las comisiones sobre ventas netas que realice y que le sean aceptadas conforme a las normas emanadas de las ventas netas que realice y que le sean aceptadas conforme a las normas emanadas de la Gerencia Comercial, que son las siguiente: Comisión Tricolor General 0,97% sobre las ventas netas. Comisión Iris General 2,04% sobre las ventas Fletas. Este valor se informará mensualmente en base al total que tengan dichas ventas una a una, para el pago del mes siguiente, descontadas las notas de crédito".

Que, como se apreciaría, la comisión se devenga sobre la venta neta, es decir, una vez que se realiza la facturación, lo que se produciría una vez el cliente realiza el pago, afirmando que antes de este momento el acto que da origen, a la postre, a la comisión ni siquiera se ha perfeccionado.

Ello sería aún más evidente si considerando que para el pago de la comisión es necesario previamente descontar las notas de débito eventuales lo que necesariamente ocurrirá con posterioridad a la emisión de la guía de despacho.

A mayor abundamiento, enfatiza que el actor jamás reclamó previamente por este concepto ni solicitó re-cálculo ante la empresa ni activó fiscalización ante la Inspección del Trabajo, lo que demostraría su conformidad con el sistema de pago de comisiones, más aún, considerando que trabajó durante casi 20 años bajo dicho sistema sin quejas ni objeciones.

B.- Carga de la prueba del cobro de prestaciones.

Aclara que en la acción de cobro de prestaciones laborales, por fundarse hechos constitutivos, la carga de la prueba recae íntegramente la parte actora, siendo así plenamente aplicable la regla general en la materia establecida en el artículo 1698 del Código Civil.

VIII.- Respecto a las comisiones desde septiembre de 2019 a julio de 2021.



A.- Opone excepción de prescripción de acuerdo con el inciso 2° del artículo 510, en subsidio de acuerdo con inciso 1° del artículo 510, ambos del Código del Trabajo.

Opone excepción de prescripción respecto a la acción de cobro de diferencias de comisiones, de acuerdo con lo dispuesto en los incisos 2° del artículo 510 del Código del Trabajo (prescripción de 6 meses). Al efecto, pide que se tenga en consideración que la notificación de la demanda se practicó el día 10 de enero de 2022, por lo que el límite hacia atrás para el cálculo de la prescripción será al 10 de julio de 2021. En consecuencia, los únicos periodos de comisiones cuya acción de cobro no se encontrarían prescrita serían los siguientes: Comisiones devengadas después del 10 de julio de 2021 (pagaderas en agosto 2021).

En subsidio de lo anterior, invoca el plazo de prescripción establecido en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo (prescripción de 2 años). En consecuencia, los únicos periodos de comisiones cuya acción de cobro no se encuentra prescrita serían los siguientes: Desde las comisiones devengadas después del 10 de enero de 2020 (pagaderas en febrero de 2020), hasta las comisiones devengadas hasta julio de 2021 (pagaderas en agosto de 2021).

B.- Defecto insubsanable de la demanda en relación con el artículo 446 N°5.

Fundado en que la contraria no plantea, en su parte petitoria, ninguna solicitud concreta, es más, ni siquiera consigna un monto, aunque sea tentativo. Por lo tanto, dice que el Tribunal se encontraría imposibilitado de extender sus facultades jurisdiccionales a puntos que no han sido sometidos a su conocimiento y decisión, pues la competencia del tribunal permitiría únicamente pronunciarse sobre las peticiones concretas de las partes, consignadas en la conclusión de los escritos de demanda y contestación, ya que de esta manera se habría determinado la cuestión controvertida en el pleito.

C.- Defecto insubsanable de la demanda en relación con el artículo 446 N°4.

Expresa que el libelo pretensor no expone en forma clara y circunstanciada los hechos en que funda su petición de un supuesto "mal pago" de comisiones.

Esto importaría un incumplimiento al requisito esencial de la demanda establecido en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, es decir, "La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta."

La única mención a esta acción la encontraríamos en un oscuro y lamentable párrafo híper genérico que no cumpliría los mínimos estándares de



seriedad procesal, pues se limita a afirmar que habría existido un supuesto "mal pago de comisiones" sin aportar antecedente sustancial alguno al efecto.

D.- En cuanto al fondo, nada se adeuda por este concepto.

En cuanto al fondo de la acción deducida niega adeudar monto alguno por el concepto reclamado, atendido que la totalidad de las comisiones a que tuvo derecho el actor fueron pagadas en tiempo y forma durante la relación laboral.

Profundizando lo anterior, expone que dicha remuneración variable se regula en la cláusula segunda del anexo de contrato de trabajo de fecha 29 de diciembre de 2010, que estipula expresamente lo siguiente: "La parte variable de su remuneración estará constituida por las comisiones sobre ventas netas que realice y que le sean aceptadas conforme a las normas emanadas de las ventas netas que realice y que le sean aceptadas conforme a las normas emanadas de la Gerencia Comercial, que son las siguiente: Comisión Tricolor General 0,97% sobre las ventas netas. Comisión Iris General 2,04% sobre las ventas Fletas. Este valor se informará mensualmente en base al total que tengan dichas ventas una a una, para el pago del mes siguiente, descontadas las notas de crédito".

Que, como se apreciaría, la comisión se devenga sobre la venta neta, es decir, una vez que se realiza la facturación, lo que se produciría una vez el cliente realiza el pago, afirmando que antes de este momento el acto que da origen, a la postre, a la comisión ni siquiera se ha perfeccionado.

Ello sería aún más evidente si considerando que para el pago de la comisión es necesario previamente descontar las notas de débito eventuales lo que necesariamente ocurrirá con posterioridad a la emisión de la guía de despacho.

A mayor abundamiento, enfatiza que el actor jamás reclamó previamente por este concepto ni solicitó re-cálculo ante la empresa ni activó fiscalización ante la Inspección del Trabajo, lo que demostraría su conformidad con el sistema de pago de comisiones, más aún, considerando que trabajó durante casi 20 años bajo dicho sistema sin quejas ni objeciones.

E.- Carga de la prueba del cobro de prestaciones.

Para finalizar, asevera que en la acción de cobro de prestaciones laborales, por fundarse hechos constitutivos, la carga de la prueba recae íntegramente la parte actora, siendo así plenamente aplicable la regla general en la materia establecida en el artículo 1698 del Código Civil.

TERCERO: En la audiencia preparatoria de rigor, se procedió a dar traslado a la parte demandante con el objeto de contestar las excepciones de caducidad de la acción; excepción de pago, prescripción y falta de fundamentación de las prestaciones, procediendo el Tribunal en la misma audiencia rechazar la



excepción de caducidad de la acción de despido improcedente. A su vez, se reservó el fallo de las excepciones restantes para el momento de dictar la sentencia definitiva. En tal sentido, se deberá tener presente lo obrado en la audiencia preparatoria de rigor.

CUARTO: Que, el tribunal en la audiencia preparatoria, procedió a llamar a las partes a conciliación, proponiéndoles bases de acuerdo para ello, la cual no se produjo.

QUINTO: Cabe consignar que se establecieron los siguientes hechos como no discutidos: **1)** Que la relación laboral ente las partes, se extendió desde el día 20 de enero de 2003 hasta el día 24 de septiembre de 2021; **2)** Que a la fecha del término de la relación laboral del actor, desempeñaba la función de vendedor en terreno, en la zona geográfica era la XV y I región; **3)** Que la relación laboral del actor tenía el carácter de indefinida; **4)** Que con fecha 24 de septiembre de 2021, la empleadora puso término a la relación laboral del actor, invocando para tal efecto la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la cual se configuraría, según el contenido del aviso respectivo, en los siguientes hechos: "Los antecedentes de hecho que sirven de fundamento para la adopción de esta medida, se deben a que actualmente nuestra empresa se encuentra en un período de reestructuración de áreas y de reevaluación de diversos cargos, con el objeto de aumentar el rendimiento y de reducir los costos asociados a ellas. Por lo anterior, es que se ha decidido poner fin a su contrato de trabajo, puesto que el área en la que usted desempeña el cargo de Ejecutivo Comercial B2B y B2C Sénior, se encuentra entre aquellos que se reestructuraran, todo esto para que la empresa pueda cumplir los objetivos planteados para los próximos períodos. Es así que la línea Industrial y B2B se comercializará a través de nuestras tiendas "Color Centro" de Iquique, la línea de venta de B2B y ferretería nuestro KAE de la zona y grandes Superficies los comercializará el Kae de Antofagasta. Como bien sabrá, la empresa debe organizar sus medios, sean estos materiales o inmateriales, de manera tal que podamos conseguir todos sus objetivos. Es por lo anterior, que nos vemos en la imperiosa necesidad de poner término a su contrato de trabajo, invocando, para tal efecto, la causal de necesidades de la empresa establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo"; **5)** Que al momento de subscribirse el finiquito, la demandada procedió a cancelar al actor las siguientes prestaciones: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$ 3.276.621.-, b) Indemnización legal por años de servicio, la suma de \$62.255.799.-, c) Comisiones y semana corrida, la suma de \$11.991.239.- A su vez, procedió a descontar de la indemnización por años de servicio el concepto aporte de empleador al seguro de cesantía, la cantidad de \$ 6.246.538.-; **6)** Que el



actor fue beneficiario del Contrato Colectivo suscrito el día 01 febrero del año 2021, entre Pinturas Tricolor y los Sindicatos N°1 y 2 de dicha empresa, en cuya nómina de trabajadores, el actor aparece como socio del Sindicato de Trabajadores N°2; **7)** Que el actor percibió una indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, sin tope legal; **8)** Que la remuneración del actor tenía el carácter de variable; **9)** Que la última remuneración mensual bruta del actor, para efecto lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, ascendía a la cantidad de \$3.276.201.-, por cuanto no se aplicó el tope legal de 90 UF; y **10)** Que la empleadora dio cumplimiento a las formalidades de comunicación que exige el artículo 162 del Código del trabajo para proceder al despido de un trabajador.

SEXTO: Que, al momento de recibirse la causa a prueba, se fijaron los siguientes hechos a probar, por estimarse sustanciales, pertinentes y controvertidos: **1)** Contenido de las cláusulas del convenio colectivo que se tuvieron en consideración de base de cálculo para determinar la indemnización por falta de aviso previo e indemnización por años de servicio. Hechos y circunstancias; **2)** Funciones, obligaciones y deberes inherentes al cargo desempeñado por el actor; **3)** Efectividad que se haya configurado en relación al actor la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, en los términos señalados en el aviso respectivo. Hechos y circunstancias; **4)** Prestaciones adeudadas: Origen, conceptos y cuantías de las mismas; y **5)** Efectividad que haya resultado procedente que la empleadora haya deducido de la indemnización por años de servicio el concepto empleador al seguro de cesantía, en virtud de lo dispuestito en el artículo 13 de la Ley 19.728. Hechos y circunstancias.

SEPTIMO: En la audiencia de juicio el tribunal incorporó Oficio s/n, remitido por la Inspección del Trabajo. Al efecto, la parte demandada precisa que en los antecedentes adjuntados, durante el período informado existe constancia de 68 despidos por aplicación de la causal “necesidades de la empresa”.

OCTAVO: Que, para acreditar sus alegaciones la demandante rindió e incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes antecedentes:

Documental:

1.- Copia de contratos anexos de contrato de trabajo del 29 de diciembre del año 2010, 15 de diciembre del año 2008 y 01 de agosto del año 2003; junto con contratos de trabajo de 01 de mayo del año 2003 y 20 de enero del año 2003.

2.- Liquidaciones de sueldo del actor de diciembre de 2020 a septiembre del año 2021.



3.- Copia de carta de despido del actor de 24 de septiembre del año 2021, junto con comprobante de aviso de la Dirección del Trabajo y comprobante de envío de Correos de Chile.

4.- Copia de finiquito, suscrito por el actor el 06 de octubre del año 2021.

5.- Copia de acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de fecha 10 de octubre del año 2021.

6.- Correos electrónicos de fecha 16 y 22 de septiembre de 2021.

7.- Nueve guías de despacho: N°280783 A Guzmán y Larraín; N° 283299 a Constructora Pacal S.A.; N°281743 a Constructora Pacal S.A., de 01 de octubre del 2021; N°285538, de 19 de octubre de 2021; N°2853341, de fecha 18 de octubre a Constructora Pacal; N° 289716, de 09 de noviembre del 2021; N°288719 de noviembre a Guzmán y Larraín; N°283298 a Constructora Pacal de 07 de octubre del 2021; N°283300 de 07 de octubre a Guzmán y Larraín.

Testimonial:

1.- Don Rolando Domingo Santos Arteaga, C.I. N°11.533.980-K, vendedor, domiciliado en Julio Vicuña Vicente 578, de la ciudad de Ovalle. Quien declara que conoce al demandante, ya que fueron colegas por 16 años en la empresa Pinturas Tricolor, que ambos no siguen trabajando en la empresa, puesto que fueron despedidos por necesidades de la empresa. Señala que el actor veía el tema de ferretería, y construcción en el territorio comprendido entre la ciudad de Arica e Iquique. Agrega que luego del despido del actor la empresa encomendó al vendedor de Antofagasta que se haga cargo de la zona de Arica e Iquique y Antofagasta, quien inmediatamente tomó posesión de la zona. Respecto a las comisiones señala que éstas eran por ventas de los diferentes canales, las cuales eran diferentes, ferretero era un 0.96% y en construcción no tiene claro el porcentaje, pero indica que se pagaban por las ventas brutas que se hacían en el mes, afirmando que siempre pasaron las metas en más de un 100%. Precisa que muchas veces la empresa no pudo cumplir los pedidos y, por ende, el tema de las comisiones nunca quedó claro. Asevera que no se reflejaban los saldos pendientes en la liquidación de sueldos, refiriendo que muchas veces solicitaron al encargado del Sindicato de Trabajadores que conversaran con la empresa para ver cómo era el tema de las comisiones, lo que no se aclaró en un 100%.

2.- Don Leonardo Andrés Salas Chavarría, C.I. N°14.354.689-6, vendedor, con domicilio en Valle Noble, de la ciudad de Concepción. Quien prestó prueba testimonial en términos semejantes al testigo anterior, agregando en lo pertinente que el despido del actor tuvo por objeto ahorrarse su remuneración.

Exhibición de documentos:



1.- Todos los contratos de trabajo y anexos de don Marco Yavar, especialmente los anexos y contratos faltantes del año 2011, 2012, 2013, 2017, 2018 y especialmente el anexo de fecha 1 de diciembre de 2020 (CUMPLE).

2.- Liquidaciones de sueldo del año 2019, 2020 y 2021 con los respectivos anexos con el detalle de los porcentajes y cálculos de las comisiones e incentivos variables de las mismas, y por cada una de ellas (NO CUMPLE).

3.- Guías de despacho electrónicas Nros. 285341, 285538, 281743, 283299, 280783, 283300, 283298, 289719 y 289718 y el detalle de los porcentajes y cálculos de las respectivas comisiones e incentivos variables de las mismas (NO CUMPLE).

En tal sentido, se deja constancia que la parte demandada no exhibió en cuanto a los N°2 y N°3, el detalle de los porcentajes y cálculo de comisiones e incentivos respectivos.

NOVENO: Que, la parte demandada, rindió e incorporó en la audiencia de juicio las siguientes pruebas:

Documental:

1.- Copia de contrato y anexos de contrato de trabajo de 29 de diciembre 2010, 15 de diciembre 2008 y 01 de agosto de 2003; junto con contratos de trabajo de 01 de mayo de 2003 y 20 de enero de 2003.

2.- Copia de Contrato Colectivo suscrito entre Pinturas Tricolor S.A. y los sindicatos N°1 y N°2, de fecha 01 de febrero de 2021 (página 4 a 8 : cláusula quinta, página 6 : factor a considerar, página 7 y pagina 41: anexo de trabajadores N° 265)

3.- Copia de carta de despido del actor de 24 de septiembre de 2021, junto con comprobante de aviso de la Dirección del Trabajo y comprobante de envío de Correos de Chile.

4.- Copia de finiquito, suscrito por el actor el 6 de octubre de 2021 (detalla los pagos realizados \$69.403.616.-).

5.- Copia de acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo, de 10 de octubre de 2021.

6.- Copia de estados financieros de la empresa al 31 de diciembre de 2019 y 2018 (Tabla de estados de resultados por función, página 9).

7.- Copia de estados financieros de la empresa al 31 de diciembre de 2020 y 2019 (Tabla de estados de resultados por función, página 9).

8.- Copia de documento de descriptor del cargo que ocupaba el actor.

Testimonial:

1.- Doña Sandra Patricia González Espinoza, C.I. N°12.105.927-4, domiciliado en Camino El Roble, Huechuraba, Santiago. Quien señala que trabaja



en Pinturas Tricolor en calidad de subgerente de ventas área ferretero, desde el año 2001 y en el cargo del año 2011. Indica que ella dirige el equipo de ventas de ferretería a nivel nacional, cubriendo desde Arica a Punta Arenas. Dice que el demandante trabajó en el área. Explica que se realizó una restructuración en la empresa el año 2021, producto del aumento de costos, producto de la pandemia, entre estos, flete, insumos, materias primas, y esta zona en particular (Arica) se fusionó con la II Región, con el vendedor de la II Región, eliminándose una posición, y pasó el vendedor de Antofagasta a dedicarse a la venta de ferreterías, desde Arica a Antofagasta. Refiere que el actor atendía los canales de ferretería, construcción y grandes superficies. Expresa que al reestructurarse el área el vendedor, señor Busilis, residente en la II Región, se hizo cargo del canal de Ferretería. Acota que para la compañía los otros canales son más pequeños y fueron absorbidos, en el caso del canal de Construcción lo tomó la vendedora Antonia Peña, también de la II Región, y el canal de Grandes Superficies fue absorbido por el vendedor Hernán Ugarte de la V Región, aclarando que ellos son empleados antiguos. Respecto al número de despidos, señala que de tener un equipo de 20 personas, actualmente son 15, entre renunciados, reubicados y despedidos. Entiende que el actor tenía el beneficio del convenio sindical, indemnización sin tope. Para finalizar, afirma que no se ha contratado un nuevo trabajador para reemplazar al demandante.

2.- don Juan Pablo Rojas Olavarría, C.I. N°18.781.787-0, sicólogo, con domicilio en calle Calafquen, Viña del Mar. Quien expone que desempeña funciones en Pinturas Tricolor desde el año 2021, como Generalista de Recursos Humanos. Dice que ubica al actor ya que se trata de un ex trabajador de la empresa. Hace presente que el despido del actor, se debió a una restructuración del área comercial en la empresa, con el objeto de generar eficiencia en la empresa. Relata que anteriormente la empresa tenía una distribución de vendedores por zona geográfica y lo que se hizo fue generar y distribuir las funciones por distintos canales y no por zona geográfica. Explica que en la Zona Norte, estaban los canales de Ferretería, Grandes Superficies y Construcciones. Señala que aproximadamente se despidió a un 25% de los trabajadores de la empresa. Respecto al cargo desempeñado por actor, indica que no se mantuvo su cargo, sino que se reasignaron esas funciones a otras personas encargadas, Basilis y Antonia, no recordando el nombre de la otra persona, precisando que ellos tenían como 6 años de antigüedad en la empresa. Afirma que la empresa no efectuó contrataciones nuevas, sino que se redistribuyeron las funciones para hacer más eficiente el proceso. Manifiesta que en el finiquito a los vendedores se les pago todas las ventas facturadas, no quedando nada pendiente por pagar.



Deja constancia que las ventas facturadas son las ventas netas, es decir, se materializan cuando el cliente paga efectivamente la venta, facturándose lo generado por el vendedor. Asevera que cuando el cliente realiza el pago recién en ese momento se genera la venta neta y esos son los indicadores para ir pagando las comisiones. Al consultarse por el día de corte para cancelar las comisiones de las ventas realizadas en un periodo, expresa que no tiene esa información con precisión.

DECIMO: Corresponde efectuar la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que supone la utilización de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, la consideración de la realidad de las cosas y la debida armonía y concatenación de todas ellas, de tal manera de explicar el razonamiento que conduce a la decisión jurisdiccional.

DECIMO PRIMERO: Que, sin perjuicio de los hechos establecidos como no discutidos en el considerando quinto de la presente sentencia, valorando toda la prueba aportada, ya individualizada, en el considerando séptimo, octavo y noveno de la presente sentencia, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se tendrán por ciertos los siguientes hechos:

1.- Que, don Marco Antonio Yavar Montenegro, prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para Pinturas Tricolor S.A., desempeñándose en calidad de Vendedor Cobrador en terreno, en la zona geográfica XV y I Región. Que dicha relación laboral tenía el carácter de indefinida y se extendió desde el día 20 de enero de 2003 hasta el día 24 de septiembre de 2021, fecha en la cual el actor fue despedido por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

2.- Que, el documento denominado “Descriptor del Cargo”, de fecha 01 de enero de 2001, señala en lo pertinente: “**CARGO:** Vendedor Técnico Regional. **SEDE:** Arica-Iquique. **1.- MISIÓN DEL PUESTO:** Lograr el cumplimiento de metas de ventas, fidelizando a clientes y potenciales clientes a través de la ejecución de la estrategia comercial de ventas de productos y servicios, de los distintos canales de ventas. **2.- PRINCIPALES RESULTADOS:** 1) Ejecutar tácticas y acciones de ventas con sus clientes para el cumplimiento de metas; Incentivar el sell in y sell out; 2) Administrar cartera de clientes a cargo; revisión mix de productos revisión de metas trimestrales e Incorporar productos al mix, llevar al cliente a las metas acordadas para alcanzar incentivos de rebate; 3) Búsqueda permanente de clientes nuevos; Aumentar cartera para generar más venta; 4) Seguimiento diario de facturación y despacho; Conocer el avance de ventas de sus pedidos; 5) Presentación de productos a sus clientes; Incorporar productos en el clientes, que no está trabajando actualmente; 6) Implementar promociones de Trade Marketing



en el Punto de ventas; Campañas para activar el Sell Out; 7) Revisar material promocional, material de apoyo en sala (cartillas, exhibidores., etc...); Evaluar estado de los equipos y material de apoyo como libros de fórmulas, pantone, chip, etc.; 8) Supervisar Área Tintometría; Evaluar estado de los equipos y material de apoyo como libros de fórmulas, pantone, chip, etc.; 9) Establecer contacto con otras áreas de la empresa (del cliente); 10) Vendedores de Venta Empresa, vendedores de mesón, jefes de ventas, para levantar requerimientos de capacitación, material de apoyo etc.; 10) Realizar gestiones en el área de crédito y cobranza para la creación de clientes nuevos, asignación de LC, plazos de pago, etc.; Para evaluar el crédito del cliente y registrarlo en el sistema; 11) Realizar la cobranza de su cartera asignada, velar por el cumplimiento de los plazos establecidos; Para evitar que el cliente quede bloqueado si vuelve a ingresar otra venta o evitar que se publique en Dicom por morosidad; 12) Realizar seguimiento de los temas y compromisos acordados con los clientes; Para tener reuniones efectivas y cumplir con lo que se acuerda; 13) Realizar y ejecutar programa de visitas a clientes; Para tener una planificación de los tiempos y mejor organización; y 14) Cumplir con las políticas que establece la empresa como Higiene y Seguridad, Normativas, Procedimientos, Instructivos, etc.; Para estar alineados con los establecido en la empresa”.

3.- Que, con fecha 24 de septiembre de 2021, la empleadora puso término a la relación laboral del actor, invocando para tal efecto la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la cual se configuraría, según el contenido del aviso respectivo, en los siguientes hechos: "Los antecedentes de hecho que sirven de fundamento para la adopción de esta medida, se deben a que actualmente nuestra empresa se encuentra en un período de reestructuración de áreas y de reevaluación de diversos cargos, con el objeto de aumentar el rendimiento y de reducir los costos asociados a ellas. Por lo anterior, es que se ha decidido poner fin a su contrato de trabajo, puesto que el área en la que usted desempeña el cargo de Ejecutivo Comercial B2B y B2C Sénior, se encuentra entre aquellos que se reestructuraran, todo esto para que la empresa pueda cumplir los objetivos planteados para los próximos períodos. Es así que la línea Industrial y B2B se comercializará a través de nuestras tiendas "Color Centro" de Iquique, la línea de venta de B2B y ferretería nuestro KAE de la zona y grandes Superficies los comercializará el Kae de Antofagasta. Como bien sabrá, la empresa debe organizar sus medios, sean estos materiales o inmateriales, de manera tal que podamos conseguir todos sus objetivos. Es por lo anterior, que nos vemos en la imperiosa necesidad de poner término a su contrato de trabajo, invocando, para tal



efecto, la causal de necesidades de la empresa establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo”.

4.- Que, revisados estados financieros de la empresa demandada, al 31 de diciembre de 2019 y 2018; y al 31 de diciembre de 2020 y 2019, se observa que la empresa Pinturas Tricolor S.A., no tuvo un balance negativo durante dichos períodos, sino que una disminución de sus ganancias.

5.- Que, el Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 01 de febrero de 2021, en la cláusula quinta, denominada “indemnización por años de servicio”, señala textualmente:

“Se establece una indemnización por años de servicio continuos en favor de los trabajadores, de acuerdo a las siguientes estipulaciones:

Darán derecho a la indemnización cuando se ponga término al contrato de trabajo por las causales contenidas en los N°3 y N°5 del Art. N° 159 y en el inciso primero del Art. N°161, todos del Código del Trabajo.

Asimismo, tendrán derecho a este beneficio el trabajador que se acoja a jubilación por vejez o invalidez y como consecuencia de ello dejare de prestar servicios a la Compañía.

El beneficio será también aplicable a los trabajadores que se retiren voluntariamente presentando la renuncia con las formalidades legales. Sin embargo, el pago del beneficio por esta causal queda limitado a seis de los trabajadores de cada Sindicato, involucrados en este contrato, como máximo, por cada año calendario.

Así pues, al momento de suscribirse el finiquito, gozarán de este beneficio en el año calendario respectivo, los seis primeros trabajadores de cada Sindicato, involucrados en este contrato colectivo que dejaren de prestar servicio en la Empresa por retiro voluntario y que tengan una antigüedad mayor a los 5 años de servicios.

Si en el año calendario se retirare un número de trabajadores superior a seis, los siguientes tendrán derecho al beneficio, el que se pagará a partir del año calendario siguiente, a razón de seis en cada año calendario y en el orden correlativo derivado de las respectivas fechas de las terminaciones de los contratos.

Si en el año calendario se retiraren menos de seis trabajadores, la diferencia entre seis y el número de trabajadores efectivamente retirados, no se acumulará para el año siguiente.

No tendrán derecho al beneficio de indemnización por años de servicio los trabajadores cuyos contratos sean terminados en virtud de las demás causales que la ley establece.



El beneficio consistirá en la remuneración de un mes por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a la Empresa, pagadero con el finiquito, dentro de hasta el décimo día hábil de producida la terminación del contrato, salvo en el caso de fallecimiento del trabajador, en que el plazo será de quince días después de efectuada la última publicación del auto de posesión efectiva si no ha designado por escrito ante Notario al beneficiario, y salvo asimismo, en los casos de renuncia voluntaria que excedan de seis en el año calendario, en los que los pagos se efectuarán dentro del mes de enero de los años calendarios siguientes, a razón de seis casos en cada año.

Si así ocurriere, el monto de la indemnización será pagada con el reajuste del IPC oficial que se produjere entre el mes calendario inmediatamente anterior al del término del contrato de trabajo y el mes calendario inmediatamente anterior a aquel en que deba pagarse la indemnización, según se estipula en esta cláusula.

El monto de las remuneraciones del mes se determinará considerando los siguientes rubros: a) Sueldo Base Mensual; b) Un duodécimo del beneficio anual por gratificación anual establecido en la cláusula cuarta del presente instrumento; c) Un duodécimo del beneficio anual establecido en la cláusula novena del presente instrumento; d) El término medio del bono de producción, y/o bono de turno, si lo percibiese, de los últimos seis meses completos trabajados, contados del mes calendario anterior a la fecha en que el trabajador deje de trabajar para la Empresa; e) Asignación de colación, y f) Asignación de movilización.

La suma de los rubros a), b) c), d), e) y f) será el factor sobre el cual se aplicará los años de servicios.

Si en el futuro se dictare una ley sobre esta misma materia, cualquiera que sea la causa de terminación del contrato, que fijare un beneficio superior al que aquí se conviene, se mantendrá la diferencia favorable al trabajador que resulte de la aplicación de este contrato, quedando absorbida por éste la indemnización legal que estableciere.

Tratándose del trabajador que jubile a la edad legal, su indemnización por años de servicio se incrementará en el 10% de su valor, si se retirare de la Empresa dentro de los 60 días de haber cumplido dichas edades. Igual incremento se establece para aquellos trabajadores que se pensionen por invalidez.

La indemnización establecida en esta cláusula es incompatible con la que se pudiere derivar del Código del Trabajo u otras leyes sobre la materia.

Tratándose de trabajadores comisionistas su indemnización se calculará de acuerdo a lo siguiente: g) Comisionistas en base a porcentajes de comisión: el monto de la remuneración del mes para los efectos de la indemnización por años



de servicios se calculará sobre la base del promedio de sus comisiones efectivamente percibidas durante los últimos seis meses completos trabajados anteriores a la fecha de término del contrato, más el promedio correspondiente al beneficio de semana corrida percibido durante el mismo período, el sueldo base mensual, la asignación de colación y la asignación de movilización; h) Comisionista en base a metas de comisiones mensuales: el monto de la remuneración del mes para los efectos de la indemnización por años de servicios se calculará por la parte variable de su renta con el promedio de las comisiones por metas efectivamente percibidas durante los últimos seis meses completos trabajados anteriores a la fecha de terminación del contrato, más el promedio correspondiente al beneficio de semana corrida percibido durante el mismo período, el sueldo base mensual y las asignaciones de colación y de movilización.

Por consiguiente, para ellos no serán aplicables los párrafos relativos a la determinación del monto del mes para efectos indemnizatorios, sino los estipulados en los párrafos precedentes g) y h).

Los trabajadores contratados hasta el 31 de Diciembre del 2014, gozarán del beneficio de indemnización establecido en esta cláusula y sus condiciones, con un límite máximo correspondiente a 45 años, esto es, con un límite máximo de 45 meses según la presente cláusula.

La indemnización de los trabajadores que se contrataron por la empresa a partir del día 1° de Enero del año 2015, para tener derecho a indemnización por años de servicios deberán tener una antigüedad mayor a los 05 años de servicios y su indemnización estará limitada a un máximo de 330 días de remuneración de acuerdo al Artículo 163 del Código del Trabajo.

Se deja expresa constancia que para determinar el monto de esta indemnización en el caso del término del contrato de trabajo por la causal establecida en el N°2 del artículo 159 del Código del Trabajo, solo se considerará la antigüedad del respectivo trabajador desde el 1° de Enero del año 2015.

Se deja expresa constancia que esta indemnización convencional por años de servicio solo rige para los trabajadores de Pinturas Tricolor S.A. cuyo contrato de trabajo está vigente hasta el 31 de Enero de 2021, razón por la cual esta cláusula de indemnización convencional por años de servicio no rige ni se aplica para aquellos trabajadores contratados a partir del 1° de Febrero de 2021”.

I.- En cuanto al aumento del 30% de la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

DECIMO SEGUNDO: Que, en forma previa, se advierte del examen de la carta de despido, que ella no cumple con todas las exigencias legales, por cuanto, aunque se indica la causal de despido, la disposición legal que la contiene y el



estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, ella no señala en forma precisa los hechos en que se funda la causal. En efecto, la empleadora se ha limitado a señalar que el despido se debe a la causal, necesidades de la empresa, refiriendo *“Los antecedentes de hecho que sirven de fundamento para la adopción de esta medida, se deben a que actualmente nuestra empresa se encuentra en un período de reestructuración de áreas y de reevaluación de diversos cargos, con el objeto de aumentar el rendimiento y de reducir los costos asociados a ellas. Por lo anterior, es que se ha decidido poner fin a su contrato de trabajo, puesto que el área en la que usted desempeña el cargo de Ejecutivo Comercial B2B y B2C Sénior, se encuentra entre aquellos que se reestructuraran, todo esto para que la empresa pueda cumplir los objetivos planteados para los próximos períodos”*, lo que constituye una descripción genérica y vaga de los hechos, por cuanto no expone cuales son las consideraciones de orden técnico que habrían justificado la reestructuración del puesto de trabajo que desempeñaba el actor.

La causal necesidades de la empresa implica una valoración de los hechos, valoración que se hace indispensable primeramente realice el empleador para decidir el despido y que posteriormente haga el trabajador para decidir si ejerce o no de las acciones legales que corresponda para el caso que estime que el despido es arbitrario o ilegal.

Por otro lado, la exigencia legal de detallar los hechos en que se funda la causal de despido, en la carta de aviso, es una obligación ineludible para el empleador, atendida la naturaleza del procedimiento laboral, en el que el trabajador solo cuenta con la oportunidad de la demanda para controvertir los fundamentos del despido, de modo que la comunicación de despido que menciona los hechos en forma tan genérica produce la indefensión del trabajador, que es lo que la ley ha querido evitar al establecer los requisitos que debe cumplir el aviso de despido.

DECIMO TERCERO: Que, sin perjuicio de lo concluido en el considerando precedente, este magistrado, advierte del examen de la carta de despido, que la empleadora adoptó la decisión de desvincular al actor, por estimar que se encontraba en la necesidad de reducir costos, optando por fusionar en otros dependientes el cargo que desempeñaba el actor. Al respecto, cabe consignar que la demandada no incorporó prueba documental que corrobore la presunta necesidad de la demandada de llevar a efecto o materializar un proceso de reestructuración del área en que prestaban servicios en calidad de vendedor el demandante, es decir, no allegó un informe u otro tipo de documento que contenga consideraciones de orden o carácter técnico que respalde o justifique la



reasignación de funciones y/o la necesidad de fusionar el cargo de vendedor que cumplía el actor entre otros vendedores de la demandada. Al respecto, cabe preguntarse ¿Cuál es el motivo o razón que justificaría la necesidad de reducir costos?

En este orden de ideas, los estados financieros incorporados sólo dicen relación con una mera disminución de ganancias obtenidas durante los períodos consignados. Adicionalmente, la información contenida en ellos es una manifestación genérica en cuanto al estado financiero de la empresa en su globalidad, pero no aporta antecedentes específicos o puntuales respecto de la XV y I Región.

De esta manera, este juez, concluye que la decisión de la demandada en cuanto a desvincular al actor, se adoptó con el único fin de mejorar las utilidades de la empresa, lo cual a todas luces resulta improcedente atendido que atenta contra el principio de estabilidad del empleo.

DECIMO CUARTO: A mayor abundamiento, cabe tener presente el contenido de la sentencia de reemplazo en Recurso de Unificación de Jurisprudencia Acogido, emanado de la Excelentísima Corte Suprema, Rol 5000-2014, de fecha 08 de enero de 2015, el cual dispone en su considerando noveno, lo siguiente: *“...el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima, que la ley no objeta, pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma”*.

DECIMO QUINTO: Que, así las cosas, habiendo tenido la parte demandada la carga de acreditar la justificación del despido del actor por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, lo que en definitiva no aconteció, se procederá a declarar el despido como improcedente.

II.- En cuanto a las siguientes solicitudes de la demandada: 1) Que, aun en el caso en que el Tribunal estime injustificado el despido del actor, no resultaría posible condenar a monto alguno por concepto de recargo legal establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo por haber percibido una indemnización convencional por años de servicio muchísimo más cuantiosa que la indemnización legal que le habría correspondido; 2) En subsidio de lo anterior, que el recargo legal al que se condene, cualquiera sea su monto, se impute al mayor valor ya pagado por concepto de indemnización



convencional por años de servicio; y 3) En subsidio de lo anterior, que el recargo legal al que se condene, sea calculado sobre la base de la indemnización legal por años de servicio que le habría correspondido al actor, llegando a un máximo de \$8.929.115, en lugar de tornarse como base de cálculo la indemnización convencional por años de servicio ya percibida.

DECIMO SEXTO: En relación a la solicitud principal y subsidiarias de la demandada, en cuanto a que no correspondería el recargo de la indemnización por años de servicio dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por haber recibido una indemnización de carácter convencional o, en subsidio, debiera aplicarse dicho aumento considerándose únicamente el exceso de indemnización convencional o, en su defecto, el límite legal del artículo 163 del Código del Trabajo, es decir, calculando el correspondiente 30% con un límite máximo de 330 días de remuneración, pretensiones que serán rechazadas, toda vez que la cláusula quinta del convenio colectivo de la empresa demandada no expresa ninguna obligación de opción u otro tipo de limitación en tal sentido.

En este contexto, la frase “La indemnización establecida en esta cláusula es incompatible con la que se pudiere derivar del Código del Trabajo u otras leyes sobre la materia”, este juez, la interpreta como una imposición al trabajador de no poder demandar por segunda vez la indemnización por años de servicio a la cual tiene derecho un dependiente por la aplicación de la causal necesidades de la empresa., según lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, ya que razonar de manera distinta significaría que la empleadora encontrándose vigente un vínculo laboral podría imponer a un trabajador que renunciara de antemano o de forma anticipada a solicitar judicialmente que su despido sea declarado improcedente, lo que legalmente resultaría inviable por aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, la única limitación contenida en la cláusula quinta del contrato colectivo, corresponde a los dependientes contratados por la empresa a partir del día 01 de Enero del año 2015, al establecer que para tener derecho a indemnización por años de servicios deberán tener una antigüedad mayor a los 05 años de servicios y su indemnización estará limitada a un máximo de 330 días de remuneración de acuerdo al Artículo 163 del Código del Trabajo, circunstancia que no aplica al actor, dado que fue contratado el 20 de enero de 2003.

Por otro lado, cabe tener presente que el Código del Trabajo establece un piso o base mínima de derechos pecuniarios a pagar a un trabajador, los cuales pueden ser alterados mediante un contrato colectivo que plasme mejores condiciones laborales para los trabajadores, como es la situación de autos, pero



en caso alguno puede coartar el derecho de un trabajador de recurrir a la instancia judicial con el fin que su despido sea declarado improcedente y percibir en el evento que correspondiera las indemnizaciones legales que se originen producto de dicha declaración.

Por tales razones, no existiendo prohibición expresa, ni divisando impedimentos legales o convencionales para no otorgarlo, se procederá dar lugar al incremento de la indemnización por años de servicios en un 30%, sin el tope señalado en el artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, 30% de \$62.255.799.-, lo que asciende a la cantidad de \$18.676.739.-

III.- En relación al descuento de aporte empleador al seguro de cesantía.

DECIMO SEPTIMO: Que, la empleadora al momento de suscribir el finiquito respectivo, procedió a descontar de la indemnización por años de servicio, la cantidad de \$6.246.538.-, por concepto de seguro de cesantía, lo cual resulta del todo infundado al haber sido declarado el despido improcedente. Sobre este punto, se deberá tener presente lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado, en los autos Rol N°9.249-2022, de fecha 26 de octubre de 2022. Por tal razón, la demandada será condenada a reembolsar al actor el descuento indebido realizado por concepto de AFC.

IV.- En cuanto al pago de comisiones adeudadas.

DECIMO OCTAVO: Que, se procederá a rechazar la solicitud de pago de eventuales comisiones adeudadas, en primer término, por haberse incumplido las exigencias establecidas en el artículo 446 N°4 y N°5 del Código del Trabajo, toda vez que la petición efectuada consiste en una pretensión genérica y vagamente planteada, ya que no indica el origen contractual, fórmula de cálculo, monto solicitado a cancelar. Adicionalmente, no describe ni explica adecuadamente en el líbelo de la demanda el derecho que se pretende percibir, ni otorga elementos mínimos que permitan a este sentenciador analizar y precisar en concreto las ventas netas efectivamente realizadas por el actor, resultando del todo insuficientes para tal determinación las facturas incorporadas en la audiencia de juicio, las cuales por lo demás se encuentran fechadas con posterioridad a que el actor dejara de prestar servicios para la demandada. Asimismo, no existe constancia durante la vigencia de la relación laboral de algún tipo de reclamo interpuesto por parte del trabajador ante la Inspección del Trabajo en tal sentido. Para finalizar, cabe consignar que en el finiquito suscrito por las partes, la demandada procedió cancelar al actor por concepto de comisiones y semana corrida, la suma de \$1.991.239.-



DECIMO NOVENO: Que, atendido el mérito de lo resuelto precedente, este juez, estima innecesario pronunciarse sobre la excepción de prescripción opuesta por la demandada.

VIGESIMO: No hay otras probanzas que analizar que sean de interés para la resolución de la contienda, ya que, los demás antecedentes incorporados al juicio, y no mencionados en los considerandos precedentes, no alteran lo razonado, ni la convicción alcanzada por el tribunal.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 10, 41, 42, 161 inciso 1°, 162, 163, 168, 172, 173, 177, 306, 311, 320 y siguientes, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, **SE RECHAZA**, la excepción de caducidad opuesta por la parte demandada.

II.- Que, **SE ACOGE**, parcialmente la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, interpuesta por don **MARCO ANTONIO YAVAR MONTENEGRO** y, en consecuencia, se condena **PINTURAS TRICOLOR S.A.**, representada legalmente por don CHRISTIAN FUCHSLOCHER BILLING, todos ya individualizados, sólo al pago de las siguientes prestaciones:

1.- Incremento de la indemnización por años de servicio, según lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, 30% de \$62.255.799.-, ascendente a la cantidad de \$18.676.739.- (dieciocho millones seiscientos setenta y seis mil setecientos treinta y nueve pesos).

2.- Por concepto de descuento seguro de cesantía, la suma de \$6.246.538.- (seis millones doscientos cuarenta y seis mil quinientos treinta y ocho pesos).

III.- A pagar las cantidades señaladas en el punto precedente, con los reajustes e intereses en la forma que lo establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado completamente vencida.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del tribunal.

Archívese en su oportunidad.

RIT O-2-2022
RUC 22- 4-0376997-9

Resolvió, Hernán Eduardo Valdevenito Carrasco, Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Arica. En Arica a diecinueve de noviembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



