

Santiago, veinticuatro de abril de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que con fecha 28 de noviembre de 2022, comparece **RUBÉN ALEJANDRO BUSTAMANTE BUSTAMANTE**, cesante, domiciliado en calle La Bolsa N° 81, piso 9, comuna de Santiago, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general, sobre despido improcedente, nulidad del mismo y cobro de prestaciones, en contra de **CHILEXPRESS S.A.**, sociedad del giro de su denominación, representada por Gianna Celia Giordano Villanueva, ignora profesión u oficio, ambas domiciliadas en Avenida José Joaquín Pérez N° 1376, comuna de Pudahuel, Santiago, por los antecedentes que pasa a exponer.

Señala que con fecha 1 de agosto de 2005, ingresó a prestar servicios para la demandada, en labores de supervisor de seguridad, encargado de investigaciones internas por ilícitos cometidos en la empresa, labores que desempeñó inicialmente en calle Obispo Umaña N° 159, comuna de Estación Central. Luego, a principios de 2006, la empresa se trasladó a Avenida El Retiro N° 1376, comuna de Pudahuel, hoy llamada Avenida José Joaquín Pérez N° 1376, comuna de Pudahuel.

Indica que estaba excluido de la jornada de trabajo, sin embargo, prestaba servicios de lunes a viernes desde las 07:00 hasta las 19:00, salvo que se produjera un ilícito, caso en el que debía concurrir al lugar de los hechos. Su jefe directo era César Caamaño Muñoz, quien le daba las órdenes, le instruía labores a realizar y fiscalizaba su trabajo.

Prosigue indicando que el departamento de seguridad de la empresa, a inicios de 2006, estaba compuesto por Marco Domínguez y Juan Calderón, ambos supervisores de seguridad, encargados de monitorear el movimiento de las encomiendas en el centro de distribución de la empresa. También estaba Alejandro Miranda, quien era jefe de sección, encargado de área administrativa del departamento. En su caso, el demandante indica que era supervisor de seguridad, por lo que estaba a cargo de las investigaciones. Y, por último, estaba César Caamaño, jefe del departamento.

Sostiene que, pese a que la relación era laboral, la demandada intentó encubrir la relación por una de prestación de servicios a honorarios. Indica que en reiteradas oportunidades solicitó la suscripción de un contrato de trabajo, lo que fue pospuesto sin explicación alguna, hasta que recién el 1 de noviembre de 2012 la demandada decidió formalizar la relación laboral, pero sin reconocer la fecha de ingreso real. Por ello, entre



el 1 de agosto de 2005 y el 31 de octubre de 2012, la remuneración se le pagaba contra emisión de boleta de honorarios mensual.

Agrega que su última remuneración ascendía a \$1.624.560.-. En cuanto al término de la relación laboral, sostiene que fue despedido el 31 de agosto de 2022, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, siendo los fundamentos de la carta, los siguientes:

“Los hechos que fundamentan la causal de término de sus servicios son los siguientes:

- a) Durante las restricciones de movilidad y circulación decretadas por la autoridad sanitaria a consecuencia de la pandemia COVID-19, nuestra empresa y la industria del courier en general, se vio enfrentada a un crecimiento significativo producto de las diversas necesidades de abastecimiento de la población, lo que implicó un aumento generalizado de la demanda; y con ello la creación considerable de nuevas empresas oferentes de servicios courier y también el aumento de una serie de soluciones alternativas y que compiten en la misma industria, asociadas a servicios digitales, crowdsourcing y empresas integradoras de servicios de transporte, distribución, entregas rápidas e inmediatas, entre otras.*
- b) Sin embargo, a partir del mes de Julio de 2021, la compañía viene experimentando un proceso sostenido de contracción lo que unido a la progresiva eliminación de las restricciones sanitarias de circulación de la población en general repercutió sostenidamente en la disminución de los volúmenes de contrataciones de nuestros servicios. Dicha disminución, además, se incrementó por la migración parcial de varios clientes de alto tráfico de la compañía a soluciones logísticas propias y diversas de las ofrecidas por Chilexpress. Es así que, al mes de marzo de 2022, el volumen de actividad y los ingresos de la compañía siguen disminuyendo significativamente, respecto de igual período del año anterior.*
- c) Frente a la situación descrita, la administración de la empresa se ha visto obligada a adoptar diversas medidas dirigidas a: (i) impulsar productividad y eficiencia de todos sus procesos; (ii) alcanzar mayor flexibilidad y adaptabilidad para adecuarse a eventuales nuevas bajas de actividad; y, (iii) ajustar la infraestructura existente, capacidades de operaciones y las*



XBZPXESMKWW

dotaciones al nivel de la demanda que hoy se enfrenta. La ejecución e implementación de esas medidas hace necesario ajustar los modelos operativos de la compañía con la finalidad de flexibilizar estructuras de costos en una serie de procesos, entre ellos procesos comerciales, logísticos y de soporte, con la finalidad de ajustarlos a los niveles de demanda actuales del mercado y en un contexto de tan alta incertidumbre económica.

- d) Con base a lo antes expuesto, gran parte de los procesos propios del giro de la compañía se han externalizado recientemente, lo cual ha incidido en un número importante de despidos. Concretamente entre el día 31 de marzo pasado y los primeros días de abril fueron desvinculadas 112 personas en todas las áreas y cargos, a saber: conductores interurbanos, operadores de CD, clasificadores, coordinadores de operaciones, entre otros. Este proceso de externalización también ha incluido las áreas de apoyo de la empresa, lo que considera la revisión de proyectos en diseño, en desarrollo y ya implementados.*
- e) Consecuente con lo anterior y considerando el rol y tareas que usted desempeña la empresa se encuentra revisando la continuidad del cargo por lo que coma en estas circunstancias y ante la imposibilidad de poder reacomodarlo en otras áreas o en funciones diversas en la compañía, lamentablemente nos hemos visto en la obligación de proceder con el término de sus servicios.*

Argumenta que no son efectivos los hechos indicados en la carta, puesto que la realidad es que la compañía se encuentra en un proceso de venta y los nuevos dueños, Amazon, han exigido el término de contratos de trabajo de un importante número de trabajadores. Sin embargo, como se indicó, el departamento de seguridad de la empresa estaba compuesto por 5 personas, de las cuales todos fueron despedidos pero a continuación se inició un proceso de contratación incorporando un nuevo jefe de seguridad llamado Carlos Urbina Urbina, un coordinador de seguridad, llamado Sergio Luardo y se externalizaron otros servicios, como es el caso del monitoreo y de los guardias, incrementando en forma importante el costo en seguridad.

Añade que, de lo expuesto se desprende que en el caso de ser efectiva la supuesta contracción en el requerimiento de servicios, la realidad demuestra que las labores del demandante resultaban necesarias para la empresa y no se entiende el motivo del



despido, puesto que últimamente además de estar a cargo de las investigaciones de robo en ruta estaba a cargo de controlar las infracciones a la ley de armas explosivos y drogas. Esto último, en lo que dice relación con la detección de envíos ilícitos, los cuales debían ser denunciados a carabineros o policía de investigaciones y por último debía realizar labor de escolta de transporte de productos valorados.

Continúa indicando que el 09 de septiembre de 2022 aceptó la propuesta de finiquito realizada por la empresa realizando reserva de derechos. En dicho finiquito la demandada ofreció pagar indemnización sustitutiva de aviso previo y de años de servicios, además feriado legal y proporcional, sin perjuicio de lo cual atendido que la relación laboral se inició el 01/08/2005 la demandada adeuda la diferencia de años de servicios por la suma de \$1.624.560.- más el recargo legal del 30% que asciende a la suma de \$5.361.048.-.

A lo anterior agrega que la demandada, entre agosto de 2005 y el 31 de octubre de 2012, no pagó las cotizaciones de salud en Fonasa ni las cotizaciones previsionales en AFP Provida.

Previas citas legales, solicita tener por presentada la demanda y acogerla, declarando:

1.- Que la relación laboral entre las partes se extendió entre el 1 de agosto de 2005 y el 31 de agosto de 2022.

2.- Que la demandada adeuda la indemnización por un año de servicio, equivalente a la suma de \$1.624.560.-

3.- Que el despido fue improcedente e injustificado, condenando a la demanda al pago del recargo del 30%, por la suma de \$5.361.048.-, conforme a lo previsto en el artículo 168 del citado Código.

4.- Que la demandada adeuda las cotizaciones de previsión y salud del período agosto de 2005 a octubre de 2022.

5.- Que, encontrándose impagas las cotizaciones de previsión y salud derivadas de las remuneraciones de los períodos agosto de 2005 a octubre de 2012, la demandada deberá pagar las cotizaciones referidas, así como las remuneraciones por todo el período comprendido entre el despido y la convalidación voluntaria o forzada de éste.

6.- Que la demandada debe pagar en forma íntegra las demás prestaciones contenidas en el cuerpo de este libelo, más sus reajustes e intereses, establecidos en el Código del Trabajo.



7.- Que la demandada debe pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada opuso excepciones y contestó la demanda, en los siguientes términos.

En cuanto a las excepciones, opuso primeramente, la de inexistencia de todo vínculo legal con el actor, durante el periodo que va desde el 1 de agosto de 2005 al 31 de enero de 2006.

Luego, opuso la excepción de inexistencia de relación laboral desde el período entre el 1 de febrero de 2006 al 31 de octubre de 2012, ya que durante ese período, el actor prestó asesorías a su parte en materia de seguridad.

Después, opuso la excepción de falta de legitimación activa del demandante, respecto del período entre el 1 de febrero de 2006 y el 31 de octubre de 2012, por cuanto no detenta el carácter de trabajador dependiente, pues el demandante era un trabajador independiente.

Posteriormente, opuso la excepción de falta de legitimación pasiva de su parte, entre el período del 1 de febrero de 2006 al 31 de octubre de 2012.

Asimismo, opuso la excepción de prescripción respecto de las prestaciones laborales y pago de cotizaciones entre el período de 1 de agosto de 2005 y 31 de octubre de 2012, atendido lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo.

Contestando derechamente la demanda, sostuvo que es efectivo que el demandante prestaba servicios para la empresa en el cargo de supervisor de seguridad; el término de su contrato se produjo el 31 de agosto de 2022, por la causal de necesidades de la empresa, y que el trabajador percibió el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, la de años de servicios, feriados y demás prestaciones, suscribiendo finiquito el 9 de septiembre de 2022, y la base de cálculo es la señalada por el demandante, esto es, \$1.624.560.-

Luego, niega la existencia de relación laboral desde el período de 1 de agosto de 2005, así como adeudar cotizaciones previsionales en el período reclamado, junto con señalar que el despido fue justificado.

Solicita tener por reproducido lo señalado respecto de las excepciones opuestas, recalcando que, dado que el demandante alega haber existido relación laboral previa entre las partes, respecto de la fecha que su parte reconoce, es el actor quien debe probar la veracidad de los hechos, pero atendido el principio de primacía de la realidad, se hace insostenible considerar que la relación existió antes; ejemplo de lo anterior es que



el demandante no registraba su asistencia, por ello, no tenía un horario de trabajo. La relación era de carácter civil, salvo el período en que no se reconoce relación laboral ni civil, ni de ninguna especie. Por ello, solicita rechazar la demanda en este aspecto.

En cuanto a la justificación del despido, sostiene que los hechos de la carta son verídicos, pues la compañía ha experimentado muchos cambios, que han hecho necesaria la reducción de su personal, para efectos de llevar adelante un nuevo modelo de negocios, que fundamentalmente se encuentra administrado por terceros. Asimismo, los cargos que han sido desvinculados, no han sido reemplazados. Los antecedentes que gatillaron el despido del actor, efectivamente se deben a un proceso de reestructuración y externalización que ha llevado adelante su parte, y que en este caso afectó tanto a la empresa, como también al área en la cual se desempeñaba el demandante, siendo discontinuado su cargo. Lo anterior corresponde a la adopción de una nueva forma de enfrentar la prestación del servicio ofrecido por Chilexpress S.A., que ha implicado cambios paulatinos en su interior, con la finalidad de disminuir los impactos que un proceso generalizado de esta envergadura podría causar a nivel de la compañía y de sus trabajadores.

Aduce que la causal de despido invocada es objetiva, por lo que acreditará los hechos de la carta de desvinculación en su oportunidad.

Previas citas legales y jurisprudenciales, solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, con costas. En subsidio, solicita que se declare que sólo son procedentes aquellas prestaciones que en derecho correspondan.

TERCERO: Que se llevó a cabo la audiencia preparatoria, donde se efectuó el llamado a conciliación, no lográndose. Además, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1) Existencia de relación laboral entre las partes, con fecha de término el 31 de agosto de 2022, desempeñando el demandante la función de Supervisor de seguridad.

2) Que el término de los servicios fue por despido del empleador, que invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, cumpliendo las formalidades legales.

3) Que la remuneración del demandante ascendía a \$1.654.560.- mensual. Y se suscribió entre las partes contrato de trabajo el 1° de noviembre de 2012.

4) Que entre las partes se suscribió finiquito de trabajo, con reserva de acciones del demandante.



Asimismo, se fijaron los siguientes hechos controvertidos:

1) Fecha de inicio de la relación laboral entre las partes, pormenores, en especial la existencia de continuidad laboral desde el 1° de agosto de 2005 hasta la fecha de término de los servicios.

2) Efectividad de haber acaecido los hechos contenidos en la carta de despido, y si los mismos configuran la causal aplicada.

3) Estado de pago de cotizaciones previsionales del demandante.

4) Naturaleza de los servicios prestados y condiciones de la contratación en el período 1° de agosto de 2005 al 31 de octubre de 2012. Pormenores.

CUARTO: Con fecha 20 de marzo del presente año, se verificó la audiencia de juicio, donde las partes incorporaron su prueba. Asimismo, la parte demandada acompañó certificado de defunción del demandante, lo que se tuvo por incorporado como prueba nueva.

La parte demandante rindió las siguientes probanzas:

Documental:

1) Carta de aviso para terminación del contrato del trabajo despido de fecha 31 de agosto de 2022.

2) Finiquito con reserva de acciones de fecha 5 de septiembre de 2022.

3) 97 boletas de honorarios que van desde el periodo agosto de 2005 a octubre de 2012.

4) Certificado de cotizaciones previsionales Previred por el periodo octubre de 2016 a julio de 2022.

5) Certificado de AFP Provida de fecha 19 de septiembre de 2022 por el periodo septiembre de 2021 a septiembre de 2022.

6) Noticia de fecha 16 de julio de 2022 diaria Financiero que da cuenta de que Amazon llega a Chile de la mano de Blue y Chilexpress.

7) 4 Correos enviados al demandante que dan cuenta de la ropa de trabajo operaciones de invierno, propuesta Quilicura, enviados con fecha 2010, 2011 y 2012.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen:

1) **César Caamaño Muñoz**, Rut: 6.461.319-7: “Conocí al demandante hace aprox. 20 o 25 años, porque yo trabajé en OS7 de Carabineros y él trabajaba en otra área; cuando nos fuimos de retiro, lo invité a trabajar en una empresa de seguridad



llamada Procesa, empresa española, después cuando me fui de la empresa, lo invité a trabajar en Chilexpress. Yo conozco la empresa Chilexpress, en el año 2005, tenía una serie de situaciones de robo, y no tenía un departamento de seguridad conformado; se llamó a concursar y finalmente yo quedé en el cargo de jefe de seguridad. El demandante era un muy buen investigador, por eso lo invité. Él llegó en agosto de 2005; yo entré en julio de ese año; él entró a trabajar con boletas de honorarios; el cargo que se le dio fue el de supervisor de seguridad; investigaba delitos externos e internos, también hacía control de conductores, retiros y depósitos de dineros, cuando había un delito en alguna oficina, fuera diurno o nocturno, él iba conforme a las instrucciones que yo le daba e iba a investigar. Si en el día ocurría un robo, él tomaba el procedimiento, llamaba a Carabineros y luego hacía un informe que me lo mandaba a mí y yo lo mandaba después a gerencia. En ese período él trabajaba desde las 7 de la mañana hasta las 19 horas; debió haber sido hasta las 18 horas, pero como la mayoría de los robos ocurría después de esa hora, preferíamos quedarnos.

En ese período la relación de él fue a honorarios; en la primera etapa éramos 5 personas, pero después, a medida que fue creciendo la empresa, tuvimos que aumentar el personal; había una oficina donde había cámaras y se revisaban; después había 11 personas. Las demás personas, todas tenían contrato de trabajo. Algunos que por reemplazo había que traer de afuera, por ejemplo, por licencia médica, entonces ahí los traíamos.

Al pasar el tiempo, Alejandro no estaba de acuerdo con estar contratado a honorarios; yo hablé para que se le escriturara el contrato en 3 ocasiones; primero a los dos años, luego después como 3 años de eso y al final en 2012, resultó y lo contrataron con contrato de trabajo.

Las funciones siguieron siendo las mismas después que le escrituraran el contrato; él trabajaba en la empresa, una oficina donde estaba él, otras dos personas; partimos en Obispo Umaña 159 y otro edificio en la misma calle, número 780, en este último lugar estaba esta oficina con 3 personas; en marzo de 2006, nos fuimos a otro edificio en Enea, cambió de nombre después, número 1732; parque industrial Enea, no estaba contemplado el departamento de seguridad; como siempre, ponen la oficina de seguridad debajo de la escala, ahí estábamos nosotros.



El jefe directo del sr. Bustamante era yo. Las instrucciones eran en forma directa, personalmente o vía telefónica, dependiendo de la situación; los trabajos más complicados eran los retiros de dinero, por lo riesgoso eran los más difíciles.

Nosotros dependíamos directamente de la gerencia general, para que la cosa funcionara. Después pasamos a depender de Recursos Humanos y luego de Administración y Finanzas, que finalmente le hizo el contrato a Alejandro. Después pasamos a otra empresa, Asuntos legales y seguridad.

Yo me fui en abril de 2021 de la empresa, yo supongo que en 2022 se fue el sr. Bustamante. Creo que lo despidieron por necesidades de la empresa. Creo que fue porque la empresa dijo que bajaron sus ganancias y por eso era necesario despedir gente y entre ellos se fue Alejandro.

De acuerdo a lo que uno veía, desde 2005 la empresa empezó a crecer, aumentó sus utilidades; incluso como nosotros participamos de muchos cursos de la empresa, hablaban que aumentaba un 20 o 30% anual. Hasta que llegó la pandemia; ahí se dispararon; de tener 300 vehículos, pasaron a tener 800 en Santiago. No daban abasto con tanto trabajo; es más, los vehículos estacionaban afuera en la calle, porque había mucho trabajo. Luego vino una cierta normalización, no término de la pandemia, pero más normalizado; si bien se veía un despeje de los autos de la calle, el centro de distribución estaba lleno, la gente se acostumbró a comprar por internet. Por eso, el trabajo siguió en alza en comparación a la previa de la pandemia.

Hoy día creo que tienen más de 1.000 oficinas de distribución; hay otras oficinas más pequeñas, que se llaman pick up. Por ello, no veo la disminución como algo que de verdad haya ocurrido.

En el departamento de seguridad éramos 11; hoy entiendo que siguen siendo la misma cantidad, 11. Hay algunos que se fueron, pero volvieron a través de un tercero; prestan servicios en el mismo lugar. A mí me llegó a reemplazar una persona, Carlos, no recuerdo quién; en mayo, antes de irme, estuve trabajando un mes con él. Los antiguos encargados de monitoreo, ellos pasaron a cumplir las tareas de los que se fueron y las funciones de monitoreo fueron reemplazados por la empresa externa.

La empresa decidió contratar a Alejandro después de la tercera vez que hablé con la empresa, ellos se dieron cuenta que era un riesgo muy alto mantener a una persona por tantos años a honorarios; desconozco en términos legales el riesgo, pero sé que era un riesgo tener una persona tanto tiempo a honorarios.



En el caso del trabajador era un riesgo alto por el hecho de que tenía que ir a depositar dinero; no tenía resguardo para él o su familia.

Contrainterrogado:

Yo trabajé hasta el 15 de abril de 2021 para Chilexpress.

¿Cómo sabe que hoy siguen funcionando 11 trabajadores? Porque yo mantengo contacto con algunos de ahí y ahora, a raíz del fallecimiento de Alejandro, me llamaron a mí y ahí me contaron que había una empresa que se había hecho cargo de otros servicios.

Yo llegué a acuerdo con la empresa, porque cuando llegó Cristóbal Lyon, lo primero que me preguntaron era hasta cuándo quería trabajar yo; ahí yo asumí que me iban a despedir, así que dije 2 años. Entonces negocié y trajeron a una persona, estuve un mes con ella, lo capacité y después me fui.

El demandante y yo cuando entramos a la empresa muchos años después de jubilar de Carabineros. Estamos adscritos a DIPRECA; yo cuando ingresé a la empresa, pedí que me depositaran en AFP; el demandante pidió que no le impusieran en AFP para incrementar su sueldo.

En cuanto a salud, tenemos protección en DIPRECA, es peor que FONASA, los de DIPRECA sólo nos podemos atender en DIPRECA, en ninguna parte más. Yo me atiendo en forma particular y después pido reembolso.

No sé si el sr. Bustamante cotizó en régimen de AFP.

En AFC tampoco cotizaban”.

2) Alejandro Miranda Fajardo, Rut: 6.558.342-9: “Yo entré a Chilexpress en 1996; Alejandro entró en 2005. Yo partí en la central de monitoreo, para controlar una bodega, hasta que llegó don César Caamaño; yo quedé como jefe de monitoreo y seguridad; el sr. Bustamante era supervisor.

Alejandro era encargado de investigar los robos; nosotros lo apoyábamos con las cámaras.

Había dos oficinas, una en Obispo Umaña 780 y la otra en la misma calle.

De ahí la oficina se cambió a José Joaquín Pérez.

Con el demandante éramos compañeros de trabajo; él hacía las investigaciones, retiro de dinero, veíamos toda la parte investigativa.

La oficina tenía su escritorio, tenía un teléfono y un computador, luego le pasaron una camioneta.



La jornada de él llegaba alrededor de las 7 de la mañana hasta las 19 horas; si había un robo el fin de semana, también concurría.

No había registro de asistencia.

Él empezó con boletas de honorarios hasta fines de 2012 y fue contratado por la empresa. El jefe directo era César Caamaño y yo era el segundo del departamento, así que también le impartía órdenes. Si era un delito en la oficina, se le ordenaba concurrir, que no se vulnera el lugar físico, para que llegara la policía y se le aportaba cámaras.

Después que pasó a contrato, siguió igual.

El sr. Bustamante trabajó hasta el año 2022. Dejó de trabajar porque lo despidieron, por necesidades de la empresa, fundado en la distribución de trabajo, en la forma. No es efectiva esa situación, porque la cantidad de carga que teníamos era alta, con la pandemia aumentó al triple y después de la pandemia volvió a lo que era antes.

El departamento se mantuvo igual después de los despidos. Nosotros partimos 5 personas, Caamaño, yo, Marcos Domínguez, Juan Calderón y Bustamante. Después se aumentó a 11; después se hizo un cambio, bajaron los operadores y se contrató a una empresa externa; los operadores pasaron a otras funciones.

En 2021 no hubo cambios de los trabajadores; yo estuve con Caamaño desde 2005 hasta 2021, ahí asumió Urbina, el nuevo jefe de seguridad. En 2021 se despidió a Marcos Domínguez y a Juan Calderón, junto con sr. Bustamante.

Yo me retiré voluntariamente el año pasado. Hasta febrero de 2022. Mi cargo lo reemplazó Sergio Eduardo.

Los demás trabajadores al inicio de la relación estaban contratados por la empresa.

Bustamante siempre quería que lo contrataran, estuvo hasta el año 2012”.

Exhibición de documentos:

1) Pago de cotizaciones de salud, previsión y AFC del actor por el periodo 01 de agosto de 2005 hasta el mes de octubre del año 2012. (No cumplida). La parte demandante solicitó que se haga efectivo el apercibimiento por no cumplir la exhibición solicitada. Habiéndose conferido traslado a la parte demandada, el Tribunal lo tuvo presente y dejó su pronunciamiento para sentencia definitiva.

QUINTO: Por su parte, la demandada rindió las siguientes probanzas:

Documental:



1) Contrato de Trabajo de fecha 26 de noviembre de 2012, suscrito entre el demandante y la empresa Chilexpress S.A.

2) Carta de despido del demandante, de fecha 31 de agosto de 2022, con firma de recepción del actor.

3) Comprobante de Notificación de despido a la Dirección del Trabajo de fecha 02 de septiembre de 2022.

4) Liquidaciones de sueldo del actor, correspondientes a los meses de junio 2022 hasta agosto de 2022, inclusive.

5) Finiquito suscrito con reserva de derechos por el actor, ante notario Público, con fecha 9 de septiembre de 2022.

6) Nómina de empresas competencia directa de Chilexpress S.A., al día 07 de junio de 2022.

7) Informe de tendencias Chilexpress 2021 y 2022 donde se aprecia las variaciones en el nivel de ingresos por, volúmenes de contratación, respecto de clientes particulares y grandes clientes, para el período que comprende el 01 de enero de 2021 al 31 de marzo de 2022, de fecha 13 de junio de 2022, firmado por Francisco Simón (director de finanzas) y doña Mónica Jaque (subgerente de contabilidad) de la empresa.

8) Muestra de 100 cartas de despido aplicadas el día 31 de marzo de 2022 y días posteriores, por la causal contemplada en el Art. 161 inciso primero del CT.

9) Peritaje contable a empresa Chilexpress período enero de 2021 a marzo de 2022, emitido por el perito de la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, Sr. Alex Stuardo.

10) Boletas electrónicas emitidas por el demandante a Chilexpress S.A. entre febrero de 2006 y octubre de 2012.

11) Listado de boletas electrónicas emitidas por el demandante a Chilexpress S.A. entre febrero de 2006 y octubre de 2012.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen:

1) **Cristóbal Eduardo Lyon Labbé**, C.I. N°16.095.994-0: “Soy abogado de profesión, encargado de asuntos corporativos en la empresa. He pasado por distintos cargos, primero como abogado, después encargado del área legal y he gestionado todos los asuntos legales de Chilexpress.

Desde aproximadamente el año pasado en septiembre tengo el cargo actual.



Conocí al demandante de este juicio, tomé el equipo hace como 3 o 4 años atrás; ellos me reportaban a veces incluso a mí.

Se le desvinculó por necesidades de la empresa; a mí me tocó desvincularlo personalmente y hacer todos los ajustes de mi equipo.

Los hechos concretos del despido, hay varias razones, primero los resultados de la compañía, se hizo necesario hacer reajustes, específicamente eliminamos el cargo de supervisor de seguridad.

Las razones de la carta de despido las conozco; lo conversé personalmente con Rubén, fue que la compañía fue experimentando una caída abrupta de sus ventas; esto hizo necesario los reajustes en la estructura.

Durante la pandemia hubo un incremento a partir de marzo de 2020, a partir de abril hubo un aumento muy grande, se triplicó la demanda de los servicios; esto generó un doble desafío, atender las necesidades y hacerlo rápido. Esto se dio en 2020 y buena parte del 2021; a partir de junio de 2021, toda la inyección de los aportes estatales, se empezó a reducir, nos vimos comprometidos en nuestros niveles de venta. Eso implicó los ajustes organizacionales.

Las ventas tienen que haber bajado a la mitad; de ser una compañía rentable, bajamos a tener pérdidas y eso disminuyó nuestros centros de distribuciones, externalizar servicios; en el caso de seguridad, rediseñamos los roles. Dejaron de tener una razón de existir por tener menos bajas, en el caso del demandante cuando había mucho movimiento se justificaba, pero después que bajó el movimiento no. Algunas de sus funciones las asumió parte del equipo, otras se externalizaron.

Rubén Bustamante era supervisor del departamento de seguridad; dependía del jefe de seguridad y éste me reportaba directamente a mí. Dentro del departamento había monitoreo. El equipo era especializado en prevención de pérdidas, por ejemplo, de encomiendas, etc. Como bajaron los movimientos, no era necesario. También eliminamos cargos de operadores de monitoreo. Entre ellos el de supervisor, que era el de Rubén Bustamante. Nos quedamos más bien con un rol de auditores de seguridad. Los ajustes es que salieron alrededor de 4 o 5 personas más. Estos cargos no han sido reemplazados. No existen como cargos en el organigrama del equipo.

Mi relación con Rubén era más o menos indirecta; acudía a él muy ocasionalmente. Quien tenía el rol de jefatura era otro. Yo le preguntaba cosas muy particulares.



Yo entré a Chilexpress en noviembre de 2011, como el año 2014 lo conocí a él.

Previo a la suscripción del contrato de trabajo del demandante, había una relación con él; César Caamaño comentaba al comité de seguridad y reportaba la gestión que se hacía con estos roles de apoyo. Lo que entiendo es que Rubén estuvo algún tiempo con contrato de honorarios. Luego este rol de “acompañador” del proceso de depósito, comenzó a cambiar y ahí la compañía decidió contratarlo, no sólo a él, sino a otro trabajador en condiciones parecidas.

En cuanto al sueldo, entiendo que en ese tiempo el demandante emitía boletas de honorarios.

Durante el tiempo que conocí al señor Bustamante, nunca hizo un reclamo o manifestó disconformidad sobre su contrato de trabajo. Si bien nuestras conversaciones eran ocasionales, no, nunca reclamó. Este planteamiento fue totalmente extemporáneo e intempestivo.

Contrainterrogado:

Nunca vi el contrato de honorarios del demandante; no veo eso, por mi rol. El contrato de trabajo de noviembre de 2012 sí lo vi, porque yo estoy a cargo del equipo.

En el departamento de seguridad, hoy trabajan 11 personas. Como monitor de cámaras hay dos personas; ellos están contratados por una empresa tercera, ese es el único servicio tercerizado. No recuerdo en qué momento se hizo esto; recuerdo que fue durante la pandemia.

Este servicio se presta en el lugar donde está Enea.

Nosotros teníamos sobre el orden de los 10.500 millones de pesos mensuales, previo a pandemia. En pandemia, llegamos aproximadamente a 16.000 millones. Después de la pandemia fue bajando. Llegó a niveles más bajos de los que traíamos al inicio de la pandemia.

Nosotros tenemos distintas relaciones con muchos clientes; en cuanto a Amazon, si se refiere a las noticias de prensa, nosotros tenemos un acuerdo de confidencialidad con Amazon; esta empresa opera con todos los couriers que hay en los países. Es un acuerdo de distribución”.

2) Nicole Andrea Iturra Huerta, C.I. N°16.699.818-2: “Soy business partner, en la Dirección de Personas de la empresa.



Tengo una cartera de clientes, soy un nexo entre las necesidades de los clientes internos, levantamos esa información y la llevamos al área, en este caso Dirección de Personas; y así de vuelta, hacemos lo mismo.

Al demandante lo conocí, era supervisor de seguridad, lo conozco porque era parte de una de las direcciones que yo dirijo, en este caso, Dirección de Personas.

Se le despidió por necesidades de la empresa.

En Chilexpress, por la pandemia, comenzamos a tener mucha demanda; pasada la pandemia, comenzó a bajar la demanda. En 2022 comenzamos a decidir eliminar algunas funciones; por ejemplo, en marzo 2022, salieron más de 100 personas.

Teníamos pérdidas; podíamos haber llegado a tener números rojos; en septiembre tuvimos varias salidas, en septiembre aprox., salieron 170 personas, entre ellos, el sr. Bustamante. Teníamos que adecuarnos a esta nueva demanda.

En 2022 hubo casi 300 despidos.

Del área de seguridad, ninguno de los cargos fue reemplazado. Hoy hay aprox. unas 10 personas.

No se ha externalizado ningún servicio del área de seguridad; sí hay algunas funciones que se han reasignado. Por ejemplo, las investigaciones que hacía el sr. Bustamante, ya no se hacen, se derivan a policías, ya no las hacemos nosotros.

Contrainterrogada:

Yo entré el 2019 en junio a la empresa, como jefa de producción de talentos. En esa época cuando entré, eran 1300 trabajadores aprox. hoy somos 1000. En esa época no sé cuántas oficinas tenía la empresa. Hoy tampoco.

Durante el período de pandemia contratamos personal; no manejo cuánto es el número de personas”.

Oficios:

Se incorporó oficio de la Dirección del Trabajo.

Peritaje:

Declaró el perito contable don Jaime Leopoldo Cortés Momberg, sobre el informe que consta a folio 68 en autos. Previamente juramentado, indicó: “Para efectos de efectuar la pericia, hice una revisión de todos los antecedentes de la causa; me fijé en la documentación, que me sirvió para llamar a una audiencia de reconocimiento, conforme lo prescribe la ley. Ahí asistieron ambas partes; en esa audiencia se solicitó información adicional.



La pericia apunta a 4 líneas:

Primero, se fijó los ingresos de la empresa. Segundo, los clientes.

Para efectos de determinar estas fluctuaciones, me basé en la declaración de IVA, donde aparecen las rentas mensuales, desde enero 2021 hasta el 31 de marzo de 2022.

Yo completé una tabla donde iba viendo todos los ingresos, determinando las respectivas diferencias uno a uno. En el primer caso, A y B, en cuanto a las ventas totales de Chilexpress, se pudo acreditar que a contar de julio de 2021 hubo una baja significativa en los niveles de venta; comparando julio de 2021 y julio de 2022, se ve una baja de un 22%.

En cuanto a los volúmenes, la empresa tiene varias áreas: Courier, servicios internacionales, servicios de administración de inventario, e-commerce y retail. También ahí hubo una baja de un 30%, en cada uno de ellos. Hice un análisis estadístico, donde se muestran las bajas.

En el caso de grandes clientes y clientes en general, se hizo lo mismo; también tuvo una baja de un 70 y un 67% respectivamente.

En términos generales a contar de julio de 2021 hubo una baja; en cuanto a grandes clientes, el más grande es Mercado Libre, éste tuvo una baja significativa.

Además de los formularios 29, tuve como documentación a la vista información de sistema Zap, que es un sistema enlazado de todos los demás subsistemas, contables, ventas, compras; esa información fue proporcionada, en cuanto a los volúmenes, por la empresa.

Contrainterrogado:

El período analizado fue entre enero de 2021 a marzo de 2022.

Las partes realizaron sus observaciones a la prueba.

SEXTO: En cuanto a la declaración de existencia de relación laboral entre el 1 de agosto de 2005 y el 31 de enero de 2006, la parte demandada niega toda vinculación con el demandante, sea civil o laboral.

Sin embargo, la demandante aportó boletas de honorarios emitidas desde el 4 de agosto de 2005, correlativas, mes a mes, por el monto de \$444.000.- con un líquido a pagar de \$400.000.-, a nombre de la demandada, por lo cual, la alegación de ésta en el sentido de no haber existido ningún tipo de relación, queda desacreditada.

En cuanto a la existencia de relación laboral en este período de tiempo, y en el período hasta el año 2012, cuando se suscribió el contrato de trabajo, corresponde



determinar si dicha contraprestación pecuniaria es o no remuneración, en atención a los restantes elementos de la relación laboral mencionados en el artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, la prestación de servicios y la relación de subordinación y dependencia.

Correspondiendo a la parte demandante acreditar lo anterior, para ello, además de las boletas de honorarios señaladas, rindió prueba testimonial, reseñada anteriormente. Las declaraciones de los testigos señalados, son consistentes en indicar que desde el año 2005, el actor prestó servicios para la demandada, de manera continua, realizando las mismas funciones que posteriormente desempeñó, una vez suscrito el contrato de trabajo entre las partes; indicaron que era el encargado de realizar los informes de seguridad y que cuando se producía un robo o algún otro hecho relativo a seguridad, era el encargado de confeccionar los informes que después eran remitidos a gerencia. Asimismo, mencionan su horario de trabajo y que, además, cuando ocurría algún evento de vulneración a la seguridad de la empresa, aún fuera de horario, concurría al lugar a investigar lo que había ocurrido. Mencionan también el lugar donde prestaba los servicios, primero en la calle Obispo Umaña y luego, en otro domicilio de la misma calle, para posteriormente cambiarse al domicilio de Enea. También ambos testigos están contestes en que su jefe era el señor Caamaño, quien además declaró como testigo. Por ello, a juicio de esta magistrada, se ha acreditado suficientemente la prestación de los servicios y el vínculo de subordinación y dependencia, además de la contraprestación pecuniaria, que, por lo ya reseñado, es posible considerarla como remuneración, conforme al artículo 7 del Código del Trabajo, por lo que cual la relación laboral se tiene por acreditada entre el período de 1 de agosto de 2005 y hasta el 31 de octubre de 2012.

En cuanto a los testigos de la demandada, sus declaraciones no convencen a esta juez de la inexistencia de relación laboral en dicho período, por cuanto ambos declaran más bien en orden a acreditar los hechos de la causal de despido, más no a desacreditar la existencia de relación laboral; lo mismo ocurre con la restante prueba rendida por dicha parte.

Por ello, se tendrá por acreditada la relación laboral en el período señalado.

SÉPTIMO: En cuanto a la declaración de despido improcedente, la parte demandada señaló en la carta de despido que, a partir del mes de julio de 2021, la compañía viene experimentando un proceso sostenido de contracción lo que unido a la progresiva eliminación de las restricciones sanitarias de circulación de la población en



general repercutió sostenidamente en la disminución de los volúmenes de contrataciones de los servicios. Indica que lo anterior se ha producido posterior al período crítico de la pandemia Covid-19, lo que ha disminuido sus ventas y servicios. Por ello, se ha visto en la necesidad de despedir a gran cantidad de su personal.

Frente a ello, primeramente, es preciso indicar que la causal de necesidades de la empresa es una de carácter objetivo, donde la necesidad es de tal envergadura que el empleador no puede sino prescindir de los servicios del trabajador. Asimismo, debe acreditarse por qué es necesario prescindir de los servicios de este trabajador y no de otro.

Dicho lo anterior, la demandada aportó probanzas tendientes a acreditar la baja en la productividad y la desvinculación masiva de una gran cantidad de trabajadores. En cuanto a lo primero, el perito contable designado en autos da cuenta que entre el mes enero de 2021 y marzo de 2022 se ha producido una baja considerable en la productividad de la empresa, y que han disminuido sus utilidades. Lo mismo señalan los testigos de la demandada, especialmente el señor Lyon, quien indicó que, al comienzo de la pandemia, los servicios de la empresa fueron enormemente requeridos, por cuanto todas las compras y despachos de encomiendas se realizaban mediante envíos de empresas encargadas de dichos traslados, rubro al que se dedica la demandada; sin embargo, luego, aún no terminada la pandemia, las ventas bajaron notablemente-

De lo anterior, es posible sostener que la demandada experimentó una baja de la demanda de sus servicios a partir de junio de 2021, en relación al comienzo de la pandemia Covid-19 en marzo de 2020; sin embargo, no se ha acreditado que el estado general de la compañía tenga una necesidad tal que haga procedente los despidos realizados y que la demandada reconoce y que, por lo demás, se encuentran acreditados con el oficio de la Dirección del Trabajo y con la declaración de la testigo señora Iturra. En efecto, lo que se ha demostrado en autos, ha sido que la demandada, antes de la pandemia Covid-19, esto es, hasta marzo de 2020, tenía un nivel de ventas que se incrementó con la señalada pandemia y que luego, a medida que la situación sanitaria del país se comenzó a normalizar, en junio de 2021, sus ventas decayeron, pero no se ha acreditado que hayan bajado a niveles más bajos que los de antes de la pandemia o a niveles tales que hayan hecho imperiosamente necesario, a riesgo de su supervivencia como empresa, despedir a la cantidad de trabajadores que indica.



Aún más, no se ha acreditado por la demandada que se haya hecho imperiosamente necesaria, específicamente, la desvinculación del demandante. En efecto, la demandada ha indicado, por medio de la declaración de sus testigos, que algunos cargos de los servicios de seguridad fueron externalizados y otros, suprimidos, como es el cargo del demandante, siendo asumidas sus funciones por otros miembros del equipo de seguridad. Sin embargo, los trabajadores de esa área siguen siendo los mismos; así lo han señalado los testigos del demandante. Incluso el testigo señor Caamaño, indicó que capacitó a quien, al día de hoy, detenta el cargo que él tenía. En cuanto a la externalización de algunos de los cargos, ésta no se vislumbra como una necesidad de la empresa, sino más bien como una medida de estrategia organizacional y de ahorro de costos; asimismo, sólo algunos cargos han sido externalizados, según los testigos de la propia demandada.

A este respecto, es útil tener presente lo señalado por la Excma. Corte Suprema de Justicia, en causa Rol N° 87.286-2021: *“(...) la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves (...)”*.

En el mismo sentido, el artículo del diario financiero, aportado por la demandante, da cuenta del acuerdo entre la empresa internacional Amazon y la demandada, donde se indica que la primera utilizará las bodegas de Enea de propiedad de la demandada, para este año 2023, con catálogo de productos específicos para el país. Destaca el artículo que Amazon es la quinta empresa de mayor capitalización bursátil del mundo, con un valor de US\$1.659 miles de millones y que dicha compañía realizó una licitación para el arriendo de instalaciones, ganando la misma la demandada y la empresa Blue Express. Por ello, tampoco se vislumbra la necesidad de la empresa en el sentido exigido por la norma y anotado en el fallo previamente citado de la Excma. Corte Suprema. Se suma a lo anterior que, el cargo del demandante era el de supervisor de seguridad, por lo que, aumentando el volumen de productos que resguardar, sería aún más necesario contar con sus servicios y no prescindir de ellos.

Por todo lo anterior, se tiene que el despido del actor ha sido improcedente, por lo cual se condenará a la demandada al pago de recargo legal del 30% sobre la indemnización por 11 años de servicios, conforme a lo señalado en el considerando



precedente, atendido que se reconoció la existencia de relación laboral previa a la suscripción del contrato de trabajo.

Asimismo, y atendido lo anterior, se condenará a la demandada al pago de indemnización por un año de servicio, solicitado en la demanda, pues, como se estableció como hecho no controvertido entre las partes, ambas suscribieron finiquito donde se pagó al demandante la indemnización por 10 años de servicios, por lo cual se adeuda el año restante conforme al tope legal y conforme a lo pedido por el actor.

La base de cálculo no se encuentra discutida por las partes, siendo ésta, la suma de \$1.624.560.-

OCTAVO: En cuanto a la solicitud de pago de cotizaciones de seguridad social y de salud en el período entre el 1 de agosto de 2005 y hasta el 31 de octubre de 2012, es necesario tener presente lo señalado en el Ordinario N° 5817, de 5 de diciembre de 2016, emitido por la Dirección del Trabajo que hace referencia al Dictamen N° 4621/54, de 2 de diciembre de 2013 que, en lo pertinente indica: *“los trabajadores pensionados o jubilados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, o de cualquier otro régimen de pensiones que conforma el antiguo sistema previsional, que continúan laborando en forma dependiente para una empresa del sector privado, están exentos de cotizar a una Administradora de Fondos de Pensiones AFP sean mayores o menores de 65 años de edad si son hombres, o de 60 si son mujeres, salvo que manifiesten por escrito al empleador con copia a la AFP respectiva su voluntad de hacerlo. Esta exención no alcanza a la cotización para salud, sea para FONASA o a una Isapre, la que se debe mantener”*.

De lo señalado por el Ordinario mencionado, es posible concluir que, tratándose de trabajadores que tienen previsión como DIPRECA, no es obligatorio cotizar en AFP, salvo manifestación expresa y por escrito del trabajador, lo que no alcanza para FONASA, que debe cotizarse obligatoriamente. Sin embargo, dicho Ordinario tiene como presupuesto que la relación entre las partes sea una de carácter laboral y que ambas partes estén de acuerdo en lo anterior, lo que no ocurre en la especie, toda vez que, en el período reclamado, la demandada no reconocía relación laboral, y posteriormente, reconocía una de carácter civil, bajo la modalidad de contrato de honorarios, por lo que no existió siquiera la posibilidad para el trabajador demandante de manifestar su voluntad de cotizar o no en AFP. Por ello, declarándose la relación



laboral en el período señalado sólo en esta sentencia, se condenará a la demandada al pago de las cotizaciones en AFP y FONASA por el período antes indicado.

En cuanto a lo señalado por la demandada en las observaciones a la prueba, respecto de que dichas cotizaciones no es posible pagarlas por encontrarse fallecido el demandante, lo cierto es que las cotizaciones de seguridad social son heredables por lo que, habiéndose originado la deuda de las mismas estando en vida el demandante, dichas imposiciones que debieron pagarse y no lo fueron pueden ser transmitidas a los causahabientes, dado lo cual no existe impedimento para proceder al pago.

NOVENO: En cuanto a la sanción de nulidad del despido por la falta de pago de cotizaciones del período de agosto de 2005 a octubre de 2012, atendido que la presente sentencia sólo viene a declarar la relación laboral y no a constituir una en dicho período de tiempo y, además, atendido que, si bien la relación en dicho período se encontraba, en los hechos, reglada por un contrato de honorarios, ello no puede ser una excusa para la demandada de pagar las cotizaciones de dicho período, ya que la relación era, conforme al principio de la realidad, y conforme a lo ya razonado, de carácter laboral, naciendo a la vida jurídica todas las obligaciones propias de la misma, debiendo haber realizado la demandada todos los pagos correspondientes a cotizaciones previsionales y de salud. De estimarse lo contrario, se tendría que cualquier empleador podría invocar una relación de carácter civil y no pagar las cotizaciones correspondientes, sin mediar la sanción del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, lo que es contrario al objeto perseguido por la norma que es, precisamente, sancionar al empleador que no ha pagado debidamente las cotizaciones previsionales del trabajador. Por ello, se concederá la petición antes señalada.

DÉCIMO: En cuanto a las cuatro primeras excepciones opuestas por la demandada, siendo éstas una cuestión de fondo y que dicen relación precisamente con lo discutido en autos, se deberá estar a lo ya señalado en los considerandos precedentes, siendo éstas rechazadas.

En cuanto a la excepción de prescripción respecto de las prestaciones laborales y pago de cotizaciones entre el período de 1 de agosto de 2005 y 31 de octubre de 2012, atendido lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, dicha norma no es aplicable cuando la relación laboral se declara en la sentencia, por cuanto es recién en ésta que se reconoce su existencia. Por ello, dicha excepción también será rechazada.



UNDÉCIMO: En cuanto a la solicitud de la parte demandante de hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, en cuanto a la falta de exhibición del pago de cotizaciones de salud, previsión y AFC del actor por el periodo 01 de agosto de 2005 hasta el mes de octubre del año 2012, atendida la teoría del caso de la demandada, dichos documentos no se encuentran en su poder y, además, se hace innecesario, atendido lo razonado en los considerandos precedentes.

DUODÉCIMO: La prueba ha sido valorada conforme al artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio, si bien se ha valorado, en nada influye en lo que se ha decidido.

DÉCIMO TERCERO: Atendido que se estima que la demandada ha litigado con motivo plausible, cada parte pagará sus costas.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 432 y siguientes, 445, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo y demás disposiciones pertinentes, **se declara:**

I.- Que **se acoge** la demanda deducida por RUBÉN ALEJANDRO BUSTAMANTE BUSTAMANTE, en contra de CHILEXPRESS S.A., declarándose que existió relación laboral continua entre el 1 de agosto de 2005 y el 31 de agosto de 2022.

II.- Que el despido ocurrido el 31 de agosto de 2022 **es improcedente**.

III.- Que, atendido lo anterior, **se condena** a la demandada al pago de:

1).- Indemnización por un año de servicios: \$1.624.560.-

2).- Recargo legal del 30%, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo: \$5.361.048.-

3) Las cotizaciones previsionales y de salud del período entre el 1 de agosto de 2005 y hasta el 31 de octubre de 2012.

4) Las remuneraciones devengadas hasta la convalidación del despido.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar, lo serán con reajustes e intereses, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-6016-2022.-

RUC: 22-4-0430764-2.-



Dictada por doña Eva Fanny de Jesús Aránguiz Canedo, Jueza Titular del
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XBZPXESMKWW

A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>