

Rancagua, cinco de diciembre de dos mil veintitrés.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que, comparece don **CARLOS ENRIQUE MELLADO CIFUENTES**, domiciliado para estos efectos en calle Astorga 389, Comuna de Rancagua, VI Región, interponiendo demanda en Procedimiento de Aplicación General, por despido improcedente y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador **RENDIC HERMANOS S.A.**, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º inciso 1º del Código del Trabajo por don **GERARDO SALINAS MENDOZA**, factor de comercio, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ambos con domicilio en Calle Cerro El Plomo N°5680, piso 11, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, en razón de los antecedentes que expone.

**LOS HECHOS.**

**De la Relación Laboral:**

Señala que comenzó a prestar servicios para la empresa demandada con fecha 1 de abril del año 2011, según consta en contrato de trabajo, de fecha 1 de abril del año 2014, donde consta que fue contratado para prestar servicios en calidad de Gerente de Tienda, que según indica la cláusula primera “... *especialmente el de administrar, controlar, gestionar, dirigir, coordinar, supervisar y cuidar los intereses de la empresa, estableciendo los planes de acción, fiscalizando el cumplimiento de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, mediante la administración del recurso humano y financiero del local, velando siempre por garantizar la satisfacción del cliente.*” Esas funciones se debían desempeñar preferentemente, en el supermercado ubicado en Unimarc de Machalí, ubicado en Avenida Padre Hurtado N° 03, comuna de Machalí.

Asegura que, en la cláusula segunda se indica cuáles son sus funciones, las que copia textualmente, son las siguientes:

*“1.- Administrar, dirigir, supervisar, fiscalizar, controlar, coordinar y supervigilar todo lo relativo al funcionamiento del supermercado y a su personal.*

*2.- Manejar adecuadamente las operaciones del local, a fin de alcanzar las metas que la empresa requiere, controlando las ventas del local, implementando las ofertas y promociones y supervisando los pedidos.*

*3.- Controlar los gastos del local, haciendo visible la brecha por merma.*



DJXXKBTLC

- 4.- *Generar metas para cada sección de acuerdo al presupuesto y velar por su cumplimiento.*
- 5.- *Supervisar la ejecución de layout en sala.*
- 6.- *Entregar una adecuada atención a los clientes, cuidando la imagen corporativa de la empresa.*
- 7.- *Asegurar el cumplimiento adecuado de los procedimientos formales asociados al personal y fiscalizaciones legales.*
8. *Gestionar con el área de Recursos Humanos, las contrataciones frente a necesidades de dotación definidas por operaciones.*
- 9.- *Controlar el surtido, comparando el mercado y la competencia.*
- 10.- *Verificar el Z listing en SAP, para conocer los quiebres de productos, chequear en sala el stock de productos y homologar precios, ofertas y promociones a fin de competir correctamente en el mercado.*
- 11.- *Informar a oficinas centrales y sus superiores, sobre lo que se suscita en el supermercado.*
- 12.- *Desempeñar las labores encomendadas a total satisfacción de la Empresa y de los terceros a quienes la Empresa le preste servicios.*
- 13.- *Cumplir con las instrucciones emanadas de su superior directo, del Gerente de Mercado y de la Gerencia General de la Empresa.*
- 14.- *Cumplir con todas las demás funciones que se le encomienden y que fueren necesarias para la Empresa.*
- 15.- *Cumplir con las responsabilidades, funciones y objetivos de las responsabilidades, establecidas para el perfil de su cargo de SMU, las cuales el trabajador declara conocer y aceptar.*
- 16.- *Someterse al Reglamento Interno de la Empresa, a las políticas e instrucciones internas que imparta la Empresa y demás directrices verbales o escritas que le impartan sus superiores, y a las normas legales vigentes, las cuales se entienden incorporadas al presente Contrato.*
- 17.- *Asegurar un óptimo servicio a los clientes, en cada área del supermercado, solucionando cualquier problema que se presente.*
- 18.- *Llevar el control de las ventas, gastos, márgenes, y brecha de margen, debiendo rendir cuenta de los resultados del local en todo momento. Autorizar gastos menores (fletes, movilización, etc.) y llevar el control de esa cuenta.*



DJXXXKBRTL

19.- *Fiscalizar y supervisar que no se produzcan pérdidas o faltantes de dinero, documentos de valor u otros similares en el local.*

20.- *No ingresar mercaderías o productos de cualquier tipo y/o procedencia al lugar de trabajo. No salir con cualquier tipo de producto o mercadería, de propiedad del empleador, durante las jornadas de trabajo o al término de las mismas, al momento de la colación o término del día.*

21.- *Mantener una conducta laboral y privada intachable acorde con el cargo que desempeña.*

22.- *Mantener la debida reserva acerca de los hechos o documentos que lleguen a su conocimiento y cuya divulgación pueda perjudicar de cualquier forma a la Empresa.*

23.- *Abstenerse de participar en cualquier negocio o negociación comprendida dentro del giro de la Empresa. En caso de duda respecto del alcance de esta prohibición, será obligación del Trabajador consultar con la Gerencia General de la Empresa y obtener necesariamente, antes de llevar a cabo cualquier acción al efecto, una autorización previa y por escrito de la Gerencia General de la Empresa para efectos de desarrollar la actividad en cuestión.*

24.- *Abstenerse de recibir o solicitar para sí o para terceros, préstamos, dádivas o regalos, tanto de clientes o proveedores de la Empresa, como de otras personas naturales o jurídicas vinculadas a la Empresa.*

25.- *Respetar y promover los principios éticos que gobiernan la actividad laboral y de la Empresa.*

26.- *Abstenerse de aprovechar en beneficio propio o de terceros las oportunidades comerciales, know-how y demás conocimientos específicos de que tuviere conocimiento, en razón de su trabajo”.*

Indica que, debido a ello, la cláusula tercera establece que su jornada de trabajo, dada, supuestamente la naturaleza del cargo, que no tendría fiscalización superior inmediata ni control o supervisión funcional directo sobre la forma y oportunidad en que desarrollaba sus labores, se ajustaría a la jornada de trabajo que establece el artículo 22 del Código del Trabajo.

Menciona que la remuneración pactada era de \$780.000.- mensual, según cláusula cuarta, la que se pagaría y liquidaría mensualmente por mes calendario vencido. Junto con la remuneración señalada, se pactó una gratificación



equivalente al 25% de la remuneración mensual, la cual no excedería los 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, y que se pagaría en doce cuotas mensuales en conjunto con el sueldo base. Esta remuneración se reajustaría semestralmente en los meses de junio y diciembre de cada año, de acuerdo con la variación del IPC o el mecanismo que lo reemplace.

Añade que, la naturaleza del contrato era de carácter indefinido y para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su última remuneración fue equivalente a **\$1.843.221.-**

Agrega que, el 1 de junio del año 2016, entre su ex empleador y él celebran un anexo de contrato de trabajo, a través del cual se modificó su lugar de trabajo al supermercado ubicado en Avenida República de Chile N°391, comuna de Rancagua, comenzando a prestar servicios allí el 1 de junio del año 2016. En ese mismo documento se modificó su remuneración, ascendiendo esta a \$1.147.400.- y elimina la asignación de movilización que equivalía a \$19.200.-, y que se percibió hasta antes de la firma de dicho anexo.

#### **Del Término de la Relación Laboral:**

Expone que el 17 de octubre del año 2022, su ex empleador le envió carta poniendo término a la relación laboral, invocando como causa para ello el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, *“desahucio por escrito del empleador”*. Con fecha 17 de octubre de este año (2022), firmó finiquito frente al Notario Público don Luis Arenas Moreno, suplente del titular, documento en el que hizo expresa reserva de derechos, la que transcribe textual *“Me reservo el derecho a demandar el despido injustificado, indebido o improcedente, la eventual acción de tutela de derechos laborales y cualquier otra acción de índole laboral que procediera. Me reservo el derecho a cuestionar los montos de las indemnizaciones, bases de cálculo y el descuento de AFC.”*

Indica que, en dicho acto, se le pagaron las siguientes sumas de dinero:

- Indemnización por años de servicios: \$20.275.435.-
- Desahucio: \$1.843.221.-
- Indemnización Vacaciones 23.00: \$1.256.051.-
- Bono: \$1.433.521.-



Dice que, del total de esta suma, se descontó el aporte del seguro de cesantía equivalente a \$3.405.002.-. En definitiva, se le pagó un monto total de \$21.403.226.-

**Consideraciones a la Causal de Despido Invocada:**

Comienza diciendo que, respecto a la improcedencia de la causal invocada, es necesario detenerse en la función que desempeñaba, la que, supuestamente, estaba enmarcada dentro de lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

Hace presente que aquello no era efectivo, pues si bien tenía un cargo que se denominaba “Gerente de Tienda”, las funciones de dicho cargo distaban mucho de incluirse en aquellas que enumera la norma invocada, pues en el contrato de 1° de abril del 2014, en la descripción de las funciones, cláusula segunda, se indica claramente: “11. *Informar a oficinas centrales y sus superiores sobre lo que se suscita en el supermercado; que debe reportar al gerente de ventas.*

(...)

*16. Someterse al Reglamento Interno de la Empresa, a las políticas e instrucciones internas que imparta la Empresa y demás directrices verbales o escritas que le impartan sus superiores, y a las normas legales vigentes, las cuales se entienden incorporadas al presente contrato.*

(...)

*18. Llevar el control de las ventas, gastos, márgenes y brecha de margen, debiendo rendir cuenta de los resultados del local en todo momento”.*

Refiere que dicha cláusula concluye con un párrafo ejemplificador “*En el desempeño de su cargo, el Trabajador está obligado a ceñirse estrictamente a las instrucciones que le sean impartidas por sus superiores, a ejecutar todas las labores propias del cargo que le ha sido encomendado (...) En caso de emergencia, el Trabajador estará obligado a desempeñar cualesquiera otros trabajos que le encomienden sus superiores.*” Claramente, no tiene facultades de representación del empleador, ni transforma su cargo en uno de exclusiva confianza.

Menciona que, esta información, que sirve de contexto a las alegaciones que realizaran, implica que la causa aplicada, esto es, el artículo 161 inciso 2° del



Código del Trabajo, no se condice con la realidad. En efecto, para ser despedido mediante desahucio, según la misma norma, se deben cumplir ciertos requisitos. Transcriben la norma, para efectos de poder explayarse latamente sobre ello “*En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración (...)”*

Expresa que el despido contenido en el inciso segundo del artículo 161, es una especial y extraordinaria facultad entregada al empleador, fundada en la excepcional confianza depositada en las personas que dicho artículo señala, confianza que, al desaparecer, faculta la terminación del contrato.

Continúa diciendo que corresponde determinar si él tenía facultades de representación del empleador, lo que se determina más que por el nombre de la función asignada, si estaba revestido de facultades que permitan administrar el negocio. Estas facultades se califican al tenor de lo dispuesto en el artículo 2.132 del Código Civil, que enumera facultades tales como pagar créditos o cobrarlos, perseguir en juicio a deudores, intentar acciones posesorias, entre otros, que usualmente circunscribirían este poder de representación.

Afirma que, en su caso, como han descrito, jamás tuvo ninguna de esas facultades. No suscribía documentos bancarios ni manejaba información sobre esos hechos. Jamás podría haber solicitado un crédito a nombre de la empresa o haber suscrito un pagaré dando cuenta de obligaciones. El contrato establece claramente que debía seguir instrucciones y vigilar que estas se cumplieran, pero aquello no lo transforma ni en representante ni en administrador, en los términos que la norma requiere.

Sostiene que, tampoco tenía facultades de administración. Es más, no podría haber contratado o despedido trabajadores sin la especial aquiescencia de sus superiores. A lo sumo, podría haber llamado la atención, pero jamás le fue dado el poder de despedir o sancionar. Cita, por ejemplo, el número 8 de la cláusula segunda que establece “*Gestionar, con el área de recursos humanos, las contrataciones frente a necesidades de dotación definidas por operaciones.*” No podía contratar personas sino cuando participara recursos humanos, y a pedido de operaciones.



Expresa que, por estos argumentos, no podría ser él considerado dentro de la hipótesis del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo. De hecho, la norma invoca dos presupuestos, en este caso, debe tratarse de personal dotado de poderes de representación y que se trate de trabajadores de exclusiva confianza. No posee ninguno de estos elementos. Cree que se podría definir sus labores como mando medio o tercera línea, sujeta al control de superiores en todo momento. Si no está en la hipótesis del artículo 161 inciso segundo, no puede aplicarse la causal de desahucio invocada.

### **EL DERECHO.**

#### **Despido Improcedente:**

Continúa diciendo que, el ordenamiento jurídico laboral, en relación con el término del vínculo laboral, consagra el **sistema de estabilidad relativa en el empleo**, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. El término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

Señala que, es del caso que no siendo de aquellos trabajadores que pueden ser despedido mediante el desahucio, procede que, mediante esta acción judicial, su despido sea considerado improcedente y se sancione a su ex empleador.

#### **Restitución de los Aportes al Seguro de Cesantía:**

Indica que, de esta manera, si no procede la aplicación de la causal invocada, no corresponde el descuento del seguro de cesantía que el empleador realizó. La norma no lo permite.

Agrega que, en el finiquito se descontó por este ítem la suma de \$3.405.002.- Aquello resulta evidentemente contradictorio con lo preceptuado en el artículo 13 inciso 1° de la ley 19.728. Tal como ha indicado la Corte Suprema, una condición *sine qua non* para que opere el descuento, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo y la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas. (Corte Suprema, rol 2778-2015). Entonces, la



indemnización por años de servicios y la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, emana directamente de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. Huelga entonces, concluir, que, si el despido es declarado injustificado, no satisface la hipótesis del artículo 13 de la ley 19.728.

Asegura que, la interpretación contraria, se transformaría en una excusa perfecta para que los empleadores invocaran la causa errada y se beneficiaran de su propio dolo o torpeza.

Añade que, la misma historia de la ley 19.728, estableció que dicho artículo tuvo como fin favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de su empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones legales pertinentes. Así, por tanto, siendo una prerrogativa excepcional, su aplicación debe hacerse de manera restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo cuando se configuren las causales invocadas del artículo 161 del Código del Trabajo, procede la utilización de este beneficio. Este criterio ha sido sustentado en diversas sentencias de la Excelentísima Corte Suprema, en causas rol N°1.0732018, rol N°29.598-2019, rol N°4.059-2017, rol N°309-2019, rol N°4.884-2019, rol N°66.990-2020, rol N°122.154-2020, rol N°85.323-2020, entre otros.

#### **PETICIONES CONCRETAS (SOMETUDAS) A DECISIÓN DE ESTE TRIBUNAL.**

Solicita tener presente que su parte solicita se declare lo siguiente:

1.- Que el despido que se cursó con fecha 17 de octubre del año 2022, es improcedente, declarando que su relación laboral no es de aquellos que puedan concluir por desahucio y que, de conformidad con dicha declaración, se condene al demandado al pago de las siguientes cifras:

a) Que la demandada sea condenada a pagar el incremento de un 30% establecido en el artículo 168 letra A, por los años de servicios equivalentes a **\$6.082.630.-**

b) Que se condene al demandado al pago de la restitución del aporte al seguro de cesantía descontado, que equivale a **\$3.405.002.-**

c) Anualmente se le pagaba un bono bimensual denominado ICR por evento, equivalente a **\$563.540.-** el cual se pactó mediante anexo de contrato de trabajo, y





a la fecha de su despido, se había devengado, pero no se pagó, ni en las liquidaciones ni el finiquito. De esta manera, pide se le pague en este acto.

d) Que la demandada sea condenada al pago de todas las sumas ya mencionadas, con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

e) Que se condene en costas a la demandada.

En definitiva, y previas citas legales, ruega tener por interpuesta dentro de plazo legal, demanda en Procedimiento de APLICACIÓN GENERAL por despido indebido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador **RENDIC HERMANOS S.A.**, acogiéndola a tramitación, y en definitiva declarar: Que el despido de que fue objeto ha sido improcedente, declarando que su cargo no es de aquellos que pueden terminar mediante desahucio; que la demandada sea condenada a pagar el incremento de un 30% establecido en el artículo 168 letra A, por los años de servicios equivalentes a **\$6.082.630.-**; que se condene al demandado al pago de la restitución del aporte al seguro de cesantía descontado, que equivale a **\$3.405.002.-**; el bono denominado ICR por evento por la suma de **\$563.540.-**; que la demandada sea condenada al pago de todas las sumas ya mencionadas, con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas del juicio.

**SEGUNDO:** Que, comparece don **JORGE NICOLÁS ARREDONDO PACHECO**, abogado, en representación convencional de **RENDIC HERMANOS S.A.**, oponiendo excepciones y contestando la demanda de autos.

#### **EXCEPCIÓN DE FINIQUITO.**

En primer lugar, opone **Excepción de Finiquito** respecto de todas las acciones, indemnizaciones y prestaciones contenidas en el libelo pretensor, solicitando que la presente excepción sea acogida en todas sus partes, todo ello en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Dice que, la relación laboral entre el demandante y su representada se extendió entre el 01 de abril de 2011 hasta el 17 de octubre de 2022, fecha ésta última que la relación laboral terminó por causal de desahucio escrito del empleador al trabajador.

Asegura que, el 02 de noviembre de 2022 suscribe finiquito de contrato de trabajo en cuya virtud se le hicieron una serie de pagos entre ellas sus



correspondientes indemnizaciones legales atendida la causal de despido aplicada. En este documento el trabajador hizo reserva de acciones únicamente por los siguientes motivos: *“Me reservo el derecho a demandar el despido injustificado, indebido o improcedente, la eventual acción de tutela de derechos laborales y cualquier otra acción de índole laboral que procediera. Me reservo el derecho de cuestionar los montos de indemnizaciones, bases de cálculos y el descuento de AFC.”*

Dice que, más adelante, el **13 de diciembre de 2022** suscribe un nuevo finiquito de contrato de trabajo, denominado **“complemente de finiquito”** en cuya virtud se le paga **Bono ICR por Evento** por la suma bruta de \$492.179.- Sin embargo, el tenor del finiquito suscrito por el demandante comprende no sólo el aspecto referido al pago del bono ICR sino que todas las acciones, indemnizaciones y prestaciones demandadas también en autos. En efecto, el documento en cuestión reza lo siguiente: *“**Tercero:** Las partes dejan constancia que durante todo el tiempo de vigencia de la relación laboral que ligó a las partes, el extrabajador prestó los servicios personales convenidos a entera conformidad del Empleador, y recibió de correcta y oportunamente, el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, y lo convenido en los diversos instrumentos colectivos de los cuales formó parte mientras laboró para **RENDIC HERMANOS S.A.** y clase de trabajo ejecutado, declarando que nada se le adeuda por concepto de remuneraciones (fijas o variables,) horas extraordinarias cuando las trabajó, bonos mensuales y/o anuales, reajustes legales y/o contractuales, feriados legales y/o proporcionales, gratificaciones leales y/o contractuales, beneficios, premios, planes de incentivos, cotizaciones previsionales de salud, se seguro de cesantía, indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por accidente del trabajo o enfermedad profesional, indemnización por daño moral, lucro cesante o daño emergente derivado de accidentes del trabajo y/o enfermedad profesional ni ninguna otra indemnización o concepto, sea de origen legal, contractual o voluntario, derivado de la relación laboral que mantuvo con el Empleador y/o el término de ésta por la causal legal de DESAHUCIO, motivo por el cual manifiesta no tener reclamo alguno que formular en contra de RENDIC HERMANOS S.A., aceptando el término de su contrato de trabajo y quedando*



*plenamente conforme con las indemnizaciones y/o prestaciones a percibir por el presente COMPLEMENTO DE FINIQUITO.*

*Asimismo, declara el ex trabajador que durante la vigencia de la relación laboral recibió de parte de la Empresa un trato adecuado y digno, acorde con su condición de persona, cumpliendo además la Empresa íntegramente con el deber de protección del Artículo 184 del Código del Trabajo por lo que su empleador nada le adeuda por concepto de indemnizaciones o compensaciones derivadas de la vulneración de sus derechos fundamentales o de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. **En consecuencia, el Trabajador declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de la Empresa, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó o de su término, con excepción de las dirigidas a obtener el cobro de las sumas indicadas en el numerando segundo de este COMPLEMENTO DE FINIQUITO.***

*En razón de lo anterior, don (a) CARLOS ENRIQUE MELLADO CIFUENTES otorga a **RENDIC HERMANOS S.A,** el más amplio, completo, total y COMPLEMENTO DE FINIQUITO, renunciando en este acto al ejercicio de cualquier derecho o acción que hubiere podido corresponderle o intentar en contra del Empleador, derivado de la relación contractual que lo vinculó con la misma o de la terminación de esta, renunciando también al ejercicio de cualquier acción legal o interposición de demanda laboral por despido indebido, improcedente y/o justificado, nulidad del despido, tutela por vulneración de derechos fundamentales, garantía de indemnidad, discriminación (...) u otras acciones o recursos derivados de la relación laboral que mantuvo con el Empleador o de la terminación de la misma declaración que el Trabajador formula libre y espontáneamente y en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos”.*

Indica que, de esta manera, el demandante suscribió sendos finiquitos de contrato de trabajo ante ministro de fe, en pleno cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo.

Agrega que, ahora bien, como puede observarse, en este último documento, las partes libremente **acordaron su plena satisfacción y acuerdo**, otorgándose el correspondiente finiquito, tanto respecto del contenido económico propio de la relación laboral (indemnizaciones, feriado, etcétera), así como el



ejercicio de las acciones judiciales laborales. De esta manera, en dicho instrumento se dio por terminada la relación laboral que unía al trabajador con su representada, otorgándose las partes un total y completo finiquito, y renunciando expresamente el trabajador a cualquier tipo de acción de la que sería titular.

Asegura que, más aún, en dicho instrumento el actor reconoció, suscribió y ratificó expresamente ante ministro de fe que la relación laboral que lo ligaba con su empleador terminó por la causal de desahucio escrito del empleador, por lo que por ese sólo hecho deberá acogerse la presente excepción. De esta manera, es claro que, con la firma de este documento, hubo pleno efecto liberatorio respecto de las prestaciones contenidas en el libelo pretensor pues aparece que el actor ha transigido respecto de todas las prestaciones demandadas, razón por la cual, solicitamos acoger la excepción de finiquito en los términos expuestos, con costas.

Señala que, por tanto, conforme a lo expuesto, y de acuerdo con lo que se acreditará debidamente, solicita al Tribunal se acoja la excepción de finiquito interpuesta respecto de todas las acciones, indemnizaciones y prestaciones demandadas en autos, la que será acreditada en las etapas procesales correspondientes.

Continúa diciendo que, en subsidio, para el caso que el tribunal estime que subsiste la reserva de derechos estampada en el primer finiquito ratificado, de todas maneras, solicitan se acoja la presente excepción de finiquito respecto de la acción por concepto de Bono ICR por evento, atendido que la reserva ya mencionada no dice relación alguna con dicha prestación, por lo que no se cumple con requisito de que esta sea específica y clara.

Menciona que, de esta manera, la ambigüedad y falta de precisión de la supuesta reserva de derechos estampada por el demandante la hace ineficaz, razón por la cual no cabe sino concluir que se mantiene en plena vigencia el acuerdo arribado entre las partes en el finiquito suscrito por éstas, consistente en que el demandante aceptó las sumas percibidas y renunció al ejercicio de todas las acciones judiciales laborales, o al menos, relativas a la prestación demandada por concepto de Bono ICR, acogiendo la excepción en estos términos. Por tanto, conforme a lo expuesto, y de acuerdo con lo que se acreditará debidamente, solicita al Tribunal se acoja la excepción de finiquito interpuesta respecto de la acción de cobro de Bono ICR en términos expuestos.



## **CONTESTACIÓN DEMANDA.**

En subsidio de lo anterior, que, estando dentro de plazo legal, viene en contestar la demanda de despido improcedente deducido por el señor **CARLOS ENRIQUEN MELLADO CIFUENTES**, en contra de su representada **RENDIC HERMANOS S.A.**, oponiendo las excepciones y alegaciones que se indicarán, solicitando su íntegro rechazo, con expresa y ejemplificadora condena en costas, por los hechos y fundamentos que expone.

### **Objeto del Juicio:**

Dice que, el demandante solicita en su libelo pretensor lo siguiente:

- 1.- Que se declare que el despido es improcedente por aplicación improcedente del inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo.
- 2.- Que se condene a su representada al recargo legal de un 30% por sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a la letra a) del inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, correspondiendo este recargo a la suma de **\$6.082.630.-**
- 3.- Que se condene a su representada a la restitución del descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía, correspondiente a la suma de **\$3.405.002.-**
- 4.- Que se le condene al pago de la suma de **\$ 563.540.-** por concepto de **Bono ICR**
- 5.- Que se le condene al pago de las costas, intereses y reajustes.

### **Cuestión Formal Previa:**

Señala que, previo a referirse a las pretensiones de fondo demandadas por el actor, viene en señalar lo siguiente: La demanda de autos adolece de serios vicios e incorrecciones que hacen imposible el Tribunal acoger la misma y que, consecuencialmente, obligan a este Tribunal a rechazarla, tal como se expondrá a continuación.

Indica que, como bien sabe este Tribunal, los números 4° y 5° del artículo 446 del Código del Trabajo disponen: *“Art. 446. La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener: (...) 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.”*

Añade que, a su vez, dicha norma encuentra su correlato y se relaciona directamente con lo dispuesto en los numerales 3 a 6 del artículo 459 del citado



Código, los cuales señalan: “Art. 459. “La sentencia definitiva deberá contener: (...)

3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;

6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente (...)”

Agrega que, conforme a dichas normas y al correcto entendimiento jurídico de éstas, cabe señalar que –en primer lugar–, la demanda debe ser clara y precisa, tanto en sus fundamentos como peticiones y, –en segundo término–, la sentencia que se dicte se encuentra necesariamente supeditada y limitada por dichos argumentos y peticiones.

Asegura que, lo anterior significa que, desde el punto de vista jurídico-procesal, el Tribunal está constreñido a fallar mediando el **principio de congruencia**, de modo que en su resolución se encuentra cercado a considerar – como parte de la cuestión debatida–, **solamente aquellos fundamentos que formaron parte de la pretensión**. Así, ante la omisión de ciertos hechos, antecedentes o fundamentos en la demanda y/o contestación, estos no pueden ser incorporados como objeto de la decisión jurisdiccional sin incurrir –con ello–, en el vicio de nulidad denominado ‘*extrapetita*’, o bien, cuando se otorga más allá de lo solicitado por las partes, circunstancia en la cual se incurrirá en el vicio de ‘*ultrapetita*’. Por lo demás, ambos vicios formales se encuentran expresamente recogidos y reconocidos por el legislador laboral en la letra e) del artículo 478 del Código del ramo, el cual preceptúa: “Art. 478. El recurso de nulidad procederá, además:

(...)

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este



*Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue (...)*”

Continúa diciendo que, luego, en el caso de marras, **el demandante alega una serie de hechos genéricos indicando montos de supuestos bonos no pagados sin indicar requisitos de procedencia ni tampoco períodos que se le adeudarían**, cuestiones todas que patentemente afectan el derecho de defensa. De esta manera, atendido que el demandante no puede incorporar hechos distintos de los alegados, el tribunal deberá rechazar la presente acción judicial.

Menciona que, de esta manera, dada las genéricas alegaciones, el Tribunal **deberá fallar la presente causa no pudiendo incorporar el demandante alegaciones de hecho ni de derecho, distintas a las ya expresadas**. En este sentido, el Tribunal se encuentra frente a un único camino, otorgar todo lo pedido o rechazar todo lo pedido, debiendo procederse en esta última circunstancia en todo caso en que se acredite en autos cualquier circunstancia que difiera de lo expuesto en la demanda.

Dice que, evidentemente las graves falencias en que incurre la demanda de autos no puede sino producir su insuficiencia para una correcta defensa de su parte y para una correcta comprensión por parte del Tribunal, lo que deviene necesariamente en el imperativo de rechazar lo pretendido.

#### Pronunciamiento Acerca de los Hechos:

Hace presente que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, su **parte asume una defensa negativa**, controvirtiendo todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor de forma expresa y tajante, con la sola excepción de aquellos que sean explícitamente reconocidos en la presente contestación.

Asegura que, **es efectivo** que la relación laboral entre las partes se inició el 01 de abril de 2011 la relación laboral al término de los servicios tenía el carácter de indefinida, prestando servicios el demandante como GERENTE DE TIENDA.

Añade que, **es efectivo** que en la prestación de servicios se encontraba excluido de limitación de jornada de acuerdo con lo previsto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. En efecto, de acuerdo con lo indicado en su



contrato de trabajo *“Dada la naturaleza del cargo y funciones que desempeña, se deja constancia que el Trabajador no tendrá fiscalización superior inmediata ni supervisión o control funcional directo sobre la forma y oportunidad en que desarrolla sus labores y como consecuencia de ello se encuentra exceptuado de la limitación de la jornada de trabajo”.*

Señala que, en cuanto a la última remuneración del actor **es efectivo** lo que señala en su libelo pretensor en cuanto a que ésta ascendía a la suma de **\$1.843.221.-**

Afirma que, **es efectivo** que el término de la relación laboral se produjo el **17 de octubre de 2022** ello en virtud de la invocación de la causal prevista en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, **“desahucio escrito del empleador”**, atendido a que su cargo era de aquellos que habilitaban la aplicación de esta causal, cumpliéndose al efecto todas las formalidades legales que contempla al efecto el artículo 162 del Código del Trabajo.

Dice que, como bien sabe el Tribunal, esta causal constituye una situación excepcionalísima dentro del ordenamiento jurídico laboral, toda vez que no requiere justificación en cuanto a la concurrencia de los fundamentos de hecho que justifiquen la causal de despido invocada, siempre y cuando concurra alguno de los supuestos de hecho –también excepcionales–, que la misma norma reconoce, a saber: Que se trate de **(i)** Trabajadores dotados de –a lo menos– facultades generales de administración al interior de la Empresa; **(ii)** Trabajadores de casa particular, o; **(iii)** Trabajadores que se desempeñen en cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador.

Señala que, es absolutamente claro que el actor sí reunía las calidades que habilitan la aplicación de la causal legal por lo que **niegan todas las afirmaciones** contenidas en su libelo pretensor en cuanto a desestimar su calidad. En lo que respecta al cargo, es necesario hacer presente que el cargo que desempeñaba el demandante era el de GERENTE DE TIENDA.

Indica que, en este punto, se debe tener presente el reconocimiento expreso que realiza el actor en cuanto al cargo que desempeñaba para su representada en el mismo libelo pretensor. Ahora bien, en el desempeño de su cargo, el actor debía cumplir principalmente las siguientes funciones:





- Administrar, dirigir, supervisar, fiscalizar, controlar, coordinar y supervigilar todo lo relativo al funcionamiento del supermercado y a su personal.
- Realizar reuniones semanales con equipo de jefaturas para dar a conocer las metas de la compañía y lineamientos generales.
- Controlar directamente en sala y en bodega la realización de las tareas encomendadas.
- Verificar el cumplimiento de los distintos procedimientos de la operación
- Controlar y gestionar los indicadores (venta, brecha, gastos directos), con el fin de alcanzar los objetivos comerciales y financieros propuestos, siendo el responsable del EBITDA del local.
- Asegurar y mantener un adecuado stock y surtido de productos, maximizando los activos y rentabilizando las secciones

Sostiene que, en términos simples, el actor era la máxima autoridad al interior de la empresa en el lugar en que desempeñaba sus funciones, y así era visto por todos aquellos trabajadores que se encontraban a su cargo y bajo su subordinación y dependencia. Por lo tanto, el cargo que detentaba el demandante de autos, con relación a la naturaleza de las funciones desempeñadas por él, **Sí tenía facultades de administración y gozaba de la total confianza** por parte de su representada. Así pues, su representada puso correctamente término a la relación laboral que los unía por medio de la causal contemplada en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

Menciona que, **es efectivo** que el actor suscribió en principio finiquito de contrato de trabajo el 02 de noviembre pagándosele entre otras, las prestaciones correspondientes a indemnización por años de servicios por un total de \$20.275.435.-, indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.843.221.-, Indemnización por vacaciones \$1.256.051.- y Bono por el total de \$1.433.521.-, descontándosele la suma de \$3.405.002.-, por concepto de aporte de seguro de cesantía. De esta manera, percibió en esa oportunidad la suma de \$21.403.226.-

Añade que, luego, con fecha 13 de diciembre de 2022 suscribe “complemento de finiquito” sin reserva de derechos, pagándosele en esa oportunidad la suma de \$492.179.- brutos por concepto de “Bono ICR por evento”.

Asegura que, **es falso** que se le adeude suma alguna por restitución de aporte de empleador al seguro de cesantía.



Señala que, **es falso** que se le adeude suma por recargo del 30% sobre sus indemnizaciones por años de servicios atendido que el despido es totalmente justificado y procedente.

Agrega que, **es falso** que se le adeuden las sumas de **\$563.540.-** por supuesto no pago de bono de ICR, no adeudándose diferencia alguna por este concepto, toda vez que la suma pagada en el finiquito ratificado sin reserva por el actor se pagó íntegramente conforme los indicadores del local, según se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

Dice que, en definitiva, desde ya se controvierten todos los demás supuestos fácticos en que se funda la demanda de autos, con especial énfasis, en el supuesto despido improcedente y el pago de prestaciones e indemnizaciones, los que son absoluta y totalmente falsos, como se desarrollará a lo largo de esta presentación.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO.**

#### **Sobre la Justificación del Despido del Actor:**

Comienza diciendo que, el demandante es desvinculado por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio del trabajador, el 17 de octubre de 2022, cumpliéndose las formalidades legales que al efecto establece el artículo 162 del Código Laboral. Como ha señalado la doctrina *“esta causal es expresión del libre despido, esto es, de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo en forma inmediata aun sin causa justificada”*. En ese sentido, al ser una causal que no requiere siquiera fundamentos de hecho expresadas en la respectiva carta, se aplica únicamente a los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores con poder para representar al empleador y que estén dotados de facultades generales de administración
- Los trabajadores de casa particular
- Los trabajadores que desempeñan cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador.

Indica que, en efecto, lo señalado en la carta de despido, expresaba lo siguiente: *“Por medio de la presente, informamos a usted que, con fecha 17 de octubre de 2022, la empresa ha determinado poner término a su Contrato de Trabajo, que desempeña en el cargo de **GERENTE DE TIENDA** por aplicación de*



*la causal contemplada en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone expresamente:*

*“(...) En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.”*

Menciona que, en cuanto a las facultades de administración, que el actor por cierto desconoce, es necesario hacer presente de acuerdo con las funciones que se desempeñaba en los hechos, por cierto, que el Sr. Mellado ostentaba facultades esenciales de representación y administración de Rendic Hermanos S.A., como ya se ha expuesto en párrafos anteriores, y se demostrará en la oportunidad procesal correspondiente.

Señala que, de esta manera, no resulta lógico pretender que por el hecho de que debía dar cuenta de su labor no tendría dichas facultades. En efecto, hasta los altos ejecutivos de una organización deben dar cuenta de su gestión, por lo que el argumento vertido por la demandante resulta además erróneo, inconcebible en cualquier organización.

Dice que, en cuanto a lo que se debe entender por facultades de administración, debe tenerse en cuenta la presente sentencia ejecutoriada: **“Quinto:** *Que, para el adecuado análisis de la causal de despido invocada, y considerando que, conforme se ha razonado, ella se ha circunscrito a la primera hipótesis del artículo 161 inciso segundo, esto es, si el demandante contaba o no con facultades generales de administración, debe quedar asentado que las facultades exigidas por la norma son aquellas “generales de administración”, no se exigen facultades especiales de disposición, ni tampoco un poder de dirección,*



*pues ellas corresponden al dueño de la empresa, y, solo eventualmente, a algunos trabajadores que pudieran ser de su exclusiva confianza.*

*Así para determinar qué debe entenderse por facultades generales de administración debe recurrirse a la descripción que entrega el artículo 2132 del Código Civil, o bien, a su sentido natural y obvio, que como señala el propio demandante en su libelo: [sic] “...implica la posibilidad para el trabajador de obligar, por sí mismo, a la empresa, comprometiendo su patrimonio”.*

*En este punto, resulta fundamental aclarar otro aspecto relevante. Las facultades generales de administración, en caso alguno pueden ser entendidas como la circunstancia de encontrarse dotado de atribuciones para actuar inconsultamente, respecto del dueño de la empresa o empleador, puesto que basta que el trabajador cuente con la mera “posibilidad” de obligar a la empresa, o que con su actuar pueda comprometer su patrimonio.*

*Lo anterior es de gran relevancia, pues lo determinante no es lo que el administrador “deba hacer” conforme a los lineamientos de la empresa, sino que lo que “puede hacer”.*

*En este punto debemos detenernos en el fundamento de la causal de despido del desahucio, o la razón por la cual se estableció una causal, que no requiere mayor justificación que el mero arbitrio del empleador, haciendo una excepción al principio de estabilidad del empleo, pues permite que en ciertos casos excepcionales se pueda poner término unilateralmente a los servicios”*

*Añade que, en definitiva, atendido que el Sr. Mellado sí se encontraba dotado de facultades generales de administración atendida las funciones que realizaba, pues podía representar al empleador, sus actos tenían incidencia en el patrimonio de su representada, consecuentemente con aquello, se le imponían obligaciones y deberes a la empresa.*

*Asegura que, además, es evidente que dicha calidad significaba que el demandante era de exclusiva confianza de su representada. En este punto conviene aclarar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo se señala que esta se aplicará en “los cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos”. Ahora bien, la pregunta es qué se debe entender por cargos de exclusiva confianza, pues bien, la doctrina ha señalado que: “De esta manera, y*



*en la misma línea de lo anterior, serían cargos que realizan tareas que comportan cierta dirección en un área especializada o determinada, que resultan claves para la empresa, de forma que su función no puede encomendarse a cualquiera. Se trata de cargos que implican la dirección de un proyecto, la realización de tareas de índole comercial, el control técnico o el manejo de información reservada (Sierra, 2009: 37.)”*

Cita a la la ltma. Corte de Apelación de La Serena causa ROL 12021, 07 de abril de 2021:

*“(...) La falta de una definición legal sobre lo que debe entenderse por cargos o empleos de exclusiva confianza, no puede liberar al sentenciador de la especialidad de a lo menos guiarse por la regla que impone el inciso segundo, parte final, del artículo 161 del Código del Trabajo, en cuanto a atender a la naturaleza de dichos cargos para desentrañar si presentan o no tal carácter, a lo que cabe agregar que la misma norma autoriza el desahucio escrito del empleador respecto de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de representación, facultades que, según se vio, debía tenerlas el actor para poder desempeñar las altas labores que le correspondían, entre ellas la de ejecutar las políticas y planificaciones emitidas por el nivel central, como dejó establecida la sentencia impugnada”.*

*Se sustenta así que “en virtud del principio de realidad, es la naturaleza de dichas funciones, en los términos que se han venido consignando, lo que debe guiar la labor del intérprete jurisdiccional en esta materia”.*

Indica que, en el mismo sentido, en causa similar a la presente demanda, en sentencia ejecutoriada RIT O 35-2021 de 11 de enero de 2022 de Juzgado de Letras de San Javier: “*Décimo Tercero : Que, en base a lo expuesto, es dable concluir, que en el desempeño de su cargo el actor se ocupaba de la organización, control y administración del Supermercado en la sucursal respectiva, encargándose tanto de la gestión de los recursos materiales, humanos y financieros, comprometiendo a través de su función en el patrimonio del supermercado, concluyéndose en virtud de lo expuesto, que tenía poder de representación de la demandada y además poseía facultades de administración,*



*ocupando un cargo de exclusiva confianza del empleador, aspectos que se desprenden, del poder decisional con el cual contaba el actor, en virtud del cual, obligaba a su empleador tanto con los trabajadores como con terceros, lo cual no hubiese sido posible si no hubiese contado con las facultades y confianza necesaria otorgada por la demandada.*

*Décimo Cuarto: Que, en este contexto, se deben desestimar las alegaciones efectuadas por la demandada, basadas en que el actor no contaba con las facultades señaladas en el considerando anterior puesto que, tenía la obligación de informar a la gerencia respectiva de sus decisiones como asimismo cumplir instrucciones y funciones que se le encomendaban. Ello por cuanto, esta sentenciadora estima, que dichas obligaciones del actor se encuentran inmersas en toda organización empresarial y comercial de gran envergadura, y que por el sólo hecho de obedecer instrucciones o bien informar o dar cuenta de su gestión, no implica que carezca de la confianza que ha sido entregada por su empleador o que no posea las facultades de administración y representación necesarias para el ejercicio de su cargo. Razones por las cuales, se concluye, que la causal de despido aplicada en la especie se encuentra justificada siendo procedente su aplicación para el término de la relación laboral entre las partes, por la cual la demanda entablada ser desestimada”.*

Sostiene que, el cargo que desempeñaba el Sr. Mellado como Gerente de Tienda contemplaba en sus funciones las de controlar, dirigir la operación del local a través de la administración de los trabajadores y además financiero, con el fin de alcanzar las metas y resultados exigidos por la empresa. En otras palabras, y sólo a modo de ejemplo, el demandante estaba a cargo del establecimiento en su totalidad, tenía a su cargo las llaves y clave del local, firmaba cartas de amonestación, coordinaba los equipos de trabajo, estaba a cargo de la caja chica del establecimiento, estaba a cargo de los controles de seguridad del local, entre otras relevantes y esenciales tareas.

Agrega que, además, le correspondía la organización, control, supervisión, planificación, dirigir al equipo de la sala, recibir entidades fiscalizadoras tales como Seremi, SAC, Inspección del Trabajo, Contraloría, entre otras. Es más, en los locales se hacían evaluaciones semanales de calidad y brecha, siendo el demandante el encargado de recibir a las personas que aplican estas pautas y



velar por un buen cumplimiento y adhesión a los procesos, revisión de dotación, planificación horaria, etc.

Indica que, de esta manera, en cuanto a la afirmación de la contraria respecto a que el demandante no se encontraba en las hipótesis que regula el artículo en cuestión pues era más bien un mando medio. Pues bien, esta y otras afirmaciones resultan ser del todo errada pues como ya indicaron, sí era un trabajador que contaba con facultades y con la confianza de su representada para estas esenciales labores dentro del establecimiento.

Menciona que, resulta del todo evidente que el despido del actor se ajusta a derecho, por cuanto se encuentra dentro de las hipótesis del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, procediendo a su respecto la aplicación del desahucio escrito del empleador, sin que pueda atribuirse a circunstancias fácticas diversas, como pretende establecerse por la contraria.

Improcedencia de Restitución de Descuento de Aporte de Empleador Por Afc:

Dice que, como bien sabe el Tribunal, la Ley N.º 19.728 que “Establece un Seguro de Desempleo” vino en reconocer la existencia de un seguro obligatorio de cesantía en favor de trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, el cual sería administrado por una Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. De esta forma, el artículo 5º de la citada Ley N.º 19.728 determina la forma de financiamiento que tiene dicho seguro, estableciendo que un 0,6% (cero comas seis por ciento) debe ser de carga de la remuneración imponible de cada trabajador afecto a un contrato de duración indefinida; mientras que un 2,4% (dos coma cuatro por ciento) de la misma remuneración imponible es de cargo del empleador. Es así como la suma de ambos porcentajes corresponde a la “Cuenta Individual de Cesantía” a que tendría derecho cada trabajador afiliado al momento de quedar desempleado.

Agrega que, ahora bien, el artículo 13 de la citada ley establece –por su parte–, lo siguiente: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de*



*remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.*

*Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan (...)*

Señala que, luego, de la disposición antes transcrita fluye que el legislador estableció sólo dos requisitos para que procediese el descuento impugnado por la contraria:

- a.- Despido por alguna de las causales de artículo 161 del Código del Trabajo.
- b.- Que proceda el pago de indemnizaciones por años de servicio, sea convencional o legal.

Asegura que, en el caso sub-lite se está frente a ambos requisitos, ya que su representada ejerció dicha causal para poner término al contrato de trabajo del actor, esto es, desahucio, y le correspondía pago por indemnización por años de servicio. Así las cosas, es del todo evidente que su representada tenía la prerrogativa y, es más, debía proceder al descuento establecido por el legislador, ya que dicho descuento tiene como naturaleza un prepago que realiza el empleador de los años de servicio y es por ello, que no se realiza cuando el término de la relación laboral se produce por otras causales o sin expresión de causa alguna.

Indica que, la argumentación vertida fluye de la propia historia de la ley, desde su Mensaje Presidencia, en que se expone: *“Complementariamente, el Fondo de Cesantía Solidario se financiará con aportes del empleador por un monto equivalente al 0,8% de la remuneración mensual imponible de cada trabajador, más el apoyo suplementario del Fisco. Se mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, en caso de despido por necesidades de la empresa, por falta de adecuación técnica o laboral del trabajador o por desahucio del empleador. En tales casos, éste debe pagar la diferencia entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, sin perjuicio de una indemnización sustitutiva del aviso de despido, cuando procediere. Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de*



DJXXKBTLC



*los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa.”*

Menciona que, de otro lado, dicho aporte puede ser retirado por el trabajador cesante conforme a las normas del Art. 15 de la misma Ley N°19.728, de modo tal que el monto descontado por su representada puede ser retirado por el extrabajador en la Asociación de Fondos de Cesantía, en la forma establecida en la ley es cuestión.

Asegura que, de esta manera, este descuento procederá aun en el improbable caso que el Tribunal decreta que el despido es improcedente. En efecto, pretender que la causal desaparece cuando se declara injustificado el despido es del todo incorrecto, ya que el mismo pago de indemnizaciones por años de servicio y aviso previo depende de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, es así como, en incontables oportunidades la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha establecido como causal residual y de la que emanarían las indemnizaciones a pagar, la expuesta.

Dice que, asimismo, el legislador jamás ha establecido la desaparición de la causal, sino que una declaración de su injustificación, improcedencia o que ella es indebida, es decir, no desaparece la causal.

Reitera que, el artículo 13 en estudio no exige que la causal de despido sea bien o mal aplicada ni que deba ser ratificada posteriormente por un tribunal, sino que basta con que sea invocada por el empleador al efecto. La sanción establecida por el legislador para la errónea o indebida aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo es el recargo legal del 30% de la letra a) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, resultando improcedente que se fije una sanción adicional como sería el reintegro solicitado en autos, que no ha sido expresamente contemplada en la ley.



Cita a la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, con fecha 07 de abril de 2020, que estableció lo siguiente:

**“Octavo:** Que, dicho lo anterior, no cabe sino reiterar el criterio desarrollado por esta Corte en el fallo ofrecido a efectos de cotejo, conforme al cual, debe tenerse presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...”; En consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se



DJXXXKBTLC

haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. **Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses;** Además, el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, sea que fue la primitivamente esgrimida o aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir **que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.**

**Noveno:** Que, en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandado, resuelven que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al rechazar la compensación en un caso en que se estableció que el empleador



*fundó la separación de la trabajadora en la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, independiente de la calificación que la judicatura haya efectuado a posteriori de tal decisión. En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido, puesto que se hizo una incorrecta aplicación de la normativa aplicable al caso de autos”.*

Continúa diciendo que, en efecto, a raíz de estos cambios jurisprudenciales, se ha estimado lo que sigue: *"La jurisprudencia no es pacífica sobre el punto, desde que – en sede unificación- durante el último lustro se estimaba que si la causal era declarada improcedente (como en el caso), no era lícito efectuar la imputación referida (a modo de ejemplo CSC N°26.255-2018). Esta opinión -que permaneció relativamente estable en el máximo Tribunal- hizo que esta juez cambiara su parecer original y adscribiera a tal criterio, para el solo efecto de aportar a la uniformidad sistémica, con miras a generar certezas que también inciden en la justicia de la decisión, al tiempo que aportan proyección y estándares claros al momento de enfrentar una contienda por la causal de “necesidades de la empresa”. Sin embargo, dicha interpretación sufrió un vuelco importante este año 2021 y -a la fecha- existen fallos unánimes en sede unificación (SCS N° 25273-2019 y N°26.030-2020) que estiman que la imputación procede en los despidos del art. 161, independientemente de si el despido es declarado improcedente o no, teniendo especialmente presente – entre otros argumentos- que la norma del inc. penúltimo del artículo 168 del código del trabajo, impide jurídicamente estimar que- en estos casos- el contrato haya terminado por una causal legal diversa a la invocada. **En tal sentido, y con la mayor honestidad, esta juez entendiendo que ya no existe unificación en sentido contrario- decide volver a su criterio original, permitiendo el descuento de la AFC referido, aún en caso del despido improcedente, por estimar que se aviene con mayor corrección al sentido de la norma en análisis, que tenía por objeto otorgar una mayor flexibilidad de salida a las empresas y abaratar los costos del despido por las causales del citado art. 161.**"*

Hace presente que, aun si el Tribunal considerara que el despido de marras ha sido improcedente, no es menos cierto que la sanción general a los despidos injustificados, indebidos o carentes de causal es, además del correspondiente



incremento legal, que se entenderá que éstos se han producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161 Código del Trabajo, lo cual lleva a la conclusión que un despido declarado improcedente, no puede seguir la suerte de no tener causal en sí misma, todo lo cual torna aplicable el descuento invocado por el empleador. Siendo más clara esta idea si se toma en consideración que no aplicar este descuento, conlleva al trabajador a un enriquecimiento sin causa, pues estos montos fueron adelantados por el empleador a su cuenta individual del seguro de cesantía, siendo procedente su reintegro con cargo a la indemnización por años de servicios. Con todo, reiteran que la causal invocada se satisface plenamente en el caso de marras.

Refiere que, en virtud de lo expuesto a lo largo del presente acápite, el descuento de que tratan se ajusta plenamente a derecho, por lo que se solicita sea acogido en todas sus partes.

Añade que, por lo anterior, solicita que se rechace la solicitud de la contraria por la suma de **\$3.405.002.-** declarándose en definitiva la procedencia del descuento ya señalado, en virtud de las alegaciones ya indicadas en este punto.

#### Sobre las Prestaciones e Indemnizaciones:

Comienza diciendo que, la parte demandante solicita a este Tribunal que se declare que su despido fue indebido, improcedente o injustificado, además de supuestas remuneraciones, cuestiones que deberán ser rechazadas pues la causal invocada resulta plenamente justificada por los argumentos ya latamente expuestos, no adeudándosele suma alguna por concepto alguno. Todo ello deberá llevar al Tribunal al rechazo íntegro de la demanda, con expresa condena en costas.

Agrega que, en cuanto a las peticiones concretas, esta parte solicita el rechazo de ellas por ser absolutamente improcedentes, como se pasa a señalar:

a) Que se declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente: Asegura que, esta pretensión deberá ser rechazada atendido que, de acuerdo con los argumentos esgrimidos por esta parte en la presente contestación, así como la prueba que se ofrecerá e incorporará en la oportunidad procesal correspondiente, el despido del demandante, por la causal prevista en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra plenamente justificado.



b) Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, ello según lo previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo: \$ 6.082.630.-

Sostiene que, en este punto nada se adeuda por encontrarse debidamente justificado el despido de acuerdo con los argumentos vertidos y a la prueba que su representada aportará en la etapa procesal.

c) Devolución Aporte de Empleador a la cuenta individual del extrabajador:  
\$ 3.405.002.-

Afirma que, en este punto nada se adeuda por encontrarse debidamente justificado el despido. Es más, aun en el improbable caso que el Tribunal no lo determinara así, no procede la devolución atendidos los argumentos ya vertidos en esta presentación.

d) En cuanto al pago del Bono ICR

Dice que, sin perjuicio de lo ya señalado respecto de las deficiencias formales de esta solicitud, se debe tener presente que dicho pago se realizaba considerando el cumplimiento de diversos indicadores. En tal caso, el monto correspondía únicamente a la suma de \$ 492.179 bruta, debiendo realizar los descuentos legales que correspondieren.

Indica que, conforme a lo señalado en el presente escrito, en esta materia nada se adeuda al actor, además de lo expuesto en excepción de finiquito interpuesta, que solicita se tengan por reiteradas. Así, en subsidio de la excepción de finiquito, solicita tener por opuesta la presente excepción de pago atendido que el monto se encuentra íntegramente pagado en virtud de complemento de finiquito ya mencionada, no adeudando suma alguna por este concepto. En subsidio de todo lo anterior, se deberán descontar de aquél la suma pagar en complemento de finiquito ya mencionado.

En definitiva, solicita tener por opuestas las excepciones y por contestada la demanda de despido improcedente y restitución descuento de AFC, rechazándola en todas sus partes, todo ello con expresa y ejemplar condena en costas de la parte demandante.

**TERCERO:** Que con fecha 26 de enero de 2023, se celebra la audiencia preparatoria decretada en la presente causa.

Las partes señalan que la demanda y las contestaciones son conocidas, renunciando a la relación somera para efectos de agilidad de la audiencia.



Llamadas las partes a conciliación, esta no se produce.

El Tribunal confiere traslado a la parte demandante a fin de que evacue las excepciones opuestas por la parte demandada.

La parte demandante evacua el traslado y sus argumentos constan en el registro de audio.

El Tribunal previo para resolver manifiesta que hay un desistimiento respecto del bono, al cual se da traslado.

El apoderado de la parte demandada acepta pura y simplemente el desistimiento de la acción del cobro del bono

El Tribunal resuelve: Si tiene a la parte demandante por desistida de la acción de lo que dice con el bono demandado, en virtud del artículo 148 y siguientes del Código de Procedimiento Civil y respecto de la excepción de finiquito se deja su resolución para definitiva.

El Tribunal fija los siguientes hechos a probar:

- 1.- Efectividad de concurrir la causal de término del contrato de trabajo establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. Hechos que la configuran, razones, motivos y circunstancias.
- 2.-Procedencia de restituir el monto correspondiente a las cotizaciones efectuadas por la demandada en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad, monto que habría sido descontado en el finiquito suscrito por el actor.
- 3.- Efectividad de concurrir la excepción de finiquito. Hechos y circunstancia.
- 4.- Términos de la reserva estampada por el demandante en el finiquito. Hechos y circunstancias.

**CUARTO:** Que, con fecha 02 de marzo y 02 de junio de 2023, se celebra la audiencia de juicio y especial respectivamente, oportunidades en las cuales las partes incorporan las pruebas tendientes a acreditar sus pretensiones, excepciones y defensas.

La parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Documental:

- 1.- Contrato de trabajo entre Rendic Hermanos S.A., y don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 01 de abril de 2014, acompañado de actualización de contrato de trabajo de 01 de mayo de 2014.
- 2.- Set de 03 anexos de contrato:



- a.- Anexo de contrato entre Rendic Hermanos S.A., y don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 01 de junio de 2016.
- b.- Rendic Hermanos S.A., y don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 01 de diciembre de 2020.
- c.- Rendic Hermanos S.A., y don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 01 de octubre de 2022.
- 3.- Liquidaciones de don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, del periodo entre octubre de 2021 a octubre de 2022.
- 4.- Carta de término de contrato de trabajo, dirigida a don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 17 de octubre de 2022.
- 5.- Finiquito entre Rendic Hermanos S.A., y don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 17 de octubre de 2022, suscrito por el actor ante notario el 02 de noviembre de 2022.
- 6.- Complemento de finiquito, de fecha 17 de octubre de 2022, entre Rendic Hermanos S.A., y don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, suscrito por actor ante notario el 13 de diciembre de 2022.
- 7.- Descriptor del cargo “Gerente de Tienda Unimarc”, versión agosto de 2019.
- 8.- Certificado de Saldo de Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para imputar a Indemnización, respecto de don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, emitido por AFC Chile el 14 de octubre de 2022.
- 9.- Organigrama de gerencia de tienda/Administrador.
- 10.- Carta de término de contrato de trabajo por causal de desahucio escrito del trabajador, dirigida a don Ignacio Elías Celis Cáceres, de fecha 31 de enero de 2022.
- 11.- Anexo de contrato de trabajo entre Rendic Hermanos S.A., y doña Javiera Alejandra Rojas González, de fecha 01 de agosto de 2022, suscrita por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 12.- Anexo de contrato de trabajo entre Rendic Hermanos S.A., y doña Cynthia Carolina Cisterna Poblete, de fecha 01 de agosto de 2022, suscrita por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 13.- Autorización y prohibición para operar máquinas y equipos críticos, suscrito por el Administrador, don Carlos Mellado Cifuentes, de fecha 22 de abril de 2022.



DJXXXKBRTL



- 14.- Planilla de cuadratura de bóveda, de fecha 19 de mayo de 2022, suscrito por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 15.- Pacto de horas extraordinarias entre Rendic Hermanos S.A., y don Sergio Alejandro Cifuentes Salas, de fecha 01 de enero de 2021, suscrito por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 16.- Cadena de correos electrónicos entre doña Diana segura Jara, y casilla Administración Unimarc Rancagua, con asunto “Visita prevención de riesgos Unimarc Rancagua” de fecha 12 de agosto de 2022.
- 17.- Cadena de correos electrónicos entre casilla Administración Unimarc Rancagua y Paulina Alejandra Trujillo, con asunto “Traslado cajera 20 horas”, entre el 09 y el 11 de julio de 2022.
- 18.- Set de 02 informes de resultados de cumplimiento de objetivos del Incentivo de Corto Plazo 2022, dirigido a don Carlos Enrique Mellado Cifuentes, de fecha 19 de enero de 2023.
- 19.- Certificado de Fiscalización Decreto 13 Publicidad, emitido por Ministerio de Salud, con fecha de fiscalización a Rendic Hermanos S.A., de 14 de septiembre de 2022.
- 20.- Carta de amonestación dirigida a don Juan Carlos Zúñiga Carrasco, de fecha 06 de septiembre de 2019, suscrita por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 21.- Carta horaria dirigida a doña Alejandra Ester Burgos Mardones, de junio de 2022, suscrita por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 22.- Registro Visita (Anexo N°1) de Departamento de Prevención de Riesgos, 30 de junio de 2022, suscrita por don Carlos Mellado Cifuentes.
- 23.- Listado de contactos telefónicos y usuarios de Unimarc Rancagua, emitido el 26 de agosto de 2022.

**QUINTO:** Que, a su turno, la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

documental:

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de abril del año 2014.
- 2.- Carta de término de contrato de trabajo de fecha 17 de octubre del año 2022.
- 3.- Descriptor del cargo 12 de agosto de 2019 emitido por Unimarc.
- 4.- Certificado emitido por AFC respecto del aporte realizado por el empleador al seguro de cesantía.



5.- Complemento de Finiquito suscrito por las partes con fecha 17 de octubre de 2022, autorizado con fecha 13 de diciembre de 2022.

Testimonial: Previo juramento/promesa de rigor, declaran las siguientes testigos:

1.- José Miguel Cavia Berríos, administrativo de Empresa Andina, con domicilio en Pasaje Rio Bueno N° 142, Machalí.

2.- Stefanny Paola Vásquez Olivos, cesante, Pasaje Laguna Verde N° 03166, Villa Las Cañadas, comuna de Rancagua.

Exhibición de documentos: La parte demandante da por cumplida la exhibición de documentos, que se encuentran en la prueba documental incorporada por la demandada.

Finalmente, las partes hacen uso de su tiempo para hacer las observaciones a la prueba y alegato final, y en fecha posterior acompañaron materialmente la prueba documental y de exhibición, la que fue oportunamente custodiada por el Tribunal.

#### **CONSIDERANDO:**

##### **En cuanto a la excepción de finiquito.**

**SEXTO:** Que, respecto de la excepción de finiquito opuesta por la demandada, cabe tener en consideración que si bien el finiquito legalmente celebrado, tiene fuerza de sentencia ejecutoriada para las partes que lo suscriben, lo es respecto de todas y cada una de las materias en que las partes lograron llegar a un acuerdo, pero es perfectamente factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto del cual no puede considerarse que el finiquito tenga el carácter de liberatorio.

En esta causa se acreditó con la prueba documental de ambas partes que, con fecha 02/11/2022, las partes suscribieron un primer finiquito, en el cual el demandante realizó reserva de derechos en los siguientes términos: *“Me reservo el derecho a demandar el despido injustificado, indebido o improcedente, la eventual acción de tutela de derechos laborales y cualquier otra acción de índole laboral que procediera. Me reservo el derecho de cuestionar los montos de indemnizaciones, bases de cálculos y el descuento de AFC.”*

Luego, el **13 de diciembre de 2022**, las partes suscriben un segundo finiquito de contrato de trabajo, denominado **“complemento de finiquito”** en cuya



virtud se le paga **Bono ICR por Evento** por la suma bruta de \$492.179.- Sin embargo, de la lectura del mismo, se advierte que comprende no sólo el aspecto referido al pago del bono ICR sino que todas las acciones, indemnizaciones y prestaciones demandadas también en autos.

Que, en la especie, la cláusula tercera del mencionado documento expresa *“Tercero: Las partes dejan constancia que durante todo el tiempo de vigencia de la relación laboral que ligó a las partes, el extrabajador prestó los servicios personales convenidos a entera conformidad del Empleador, y recibió de correcta y oportunamente, el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, y lo convenido en los diversos instrumentos colectivos de los cuales formó parte mientras laboró para **RENDIC HERMANOS S.A.** y clase de trabajo ejecutado, declarando que nada se le adeuda por concepto de remuneraciones (fijas o variables,) horas extraordinarias cuando las trabajó, bonos mensuales y/o anuales, reajustes legales y/o contractuales, feriados legales y/o proporcionales, gratificaciones leales y/o contractuales, beneficios, premios, planes de incentivos, cotizaciones previsionales de salud, se seguro de cesantía, indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por accidente del trabajo o enfermedad profesional, indemnización por daño moral, lucro cesante o daño emergente derivado de accidentes del trabajo y/o enfermedad profesional ni ninguna otra indemnización o concepto, sea de origen legal, contractual o voluntario, derivado de la relación laboral que mantuvo con el Empleador y/o el término de ésta por la causal legal de DESAHUCIO, motivo por el cual manifiesta no tener reclamo alguno que formular en contra de RENDIC HERMANOS S.A., aceptando el término de su contrato de trabajo y quedando plenamente conforme con las indemnizaciones y/o prestaciones a percibir por el presente COMPLEMENTO DE FINIQUITO.*

*Asimismo, declara el extrabajador que durante la vigencia de la relación laboral recibió de parte de la Empresa un trato adecuado y digno, acorde con su condición de persona, cumpliendo además la Empresa íntegramente con el deber de protección del Artículo 184 del Código del Trabajo por lo que su empleador nada le adeuda por concepto de indemnizaciones o compensaciones derivadas de la vulneración de sus derechos fundamentales o de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. En consecuencia, el Trabajador declara que no tiene*



*reclamo alguno que formular en contra de la Empresa, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó o de su término, con excepción de las dirigidas a obtener el cobro de las sumas indicadas en el numerando segundo de este COMPLEMENTO DE FINIQUITO.*

*En razón de lo anterior, don (a) CARLOS ENRIQUE MELLADO CIFUENTES otorga a RENDIC HERMANOS S.A, el más amplio, completo, total y COMPLEMENTEO DE FINIQUITO, renunciando en este acto al ejercicio de cualquier derecho o acción que hubiere podido corresponderle o intentar en contra del Empleador, derivado de la relación contractual que lo vinculó con la misma o de la terminación de esta, renunciando también al ejercicio de cualquier acción legal o interposición de demanda laboral por despido indebido, improcedente y/o justificado, nulidad del despido, tutela por vulneración de derechos fundamentales, garantía de indemnidad, discriminación (...) u otras acciones o recursos derivados de la relación laboral que mantuvo con el Empleador o de la terminación de la misma declaración que el Trabajador formula libre y espontáneamente y en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos”.*

**SÉPTIMO:** Que, es útil tener presente que el artículo 169 del Código del Trabajo, antes de las modificaciones que introdujo la Ley N°19.759, de 5 de octubre de 2001, contenía un inciso tercero, actualmente suprimido, que disponía “*El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará una aceptación de la causal, sin perjuicio de reclamar las diferencias que estime se le adeuden*”. Desde hace tiempo se ha estimado que de la derogación de dicho inciso debe concluirse necesariamente que la ley ha suprimido el efecto jurídico que se le otorgaba a la recepción del total o de una parte de las indemnizaciones que le correspondían al trabajador o que había acordado con el empleador, cuál era la aceptación de la causal. Es perfectamente posible, entonces, que se reciba parcial o totalmente el pago de la indemnización, pero que se haga reserva para reclamar de la causal, como lo hizo en el primer finiquito, pero no en el segundo.

**OCTAVO:** Que, el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce, o sea, es el instrumento suscrito por las



partes destinado a dejar constancia del término de la relación laboral. El finiquito produce como efecto fundamental el tener pleno poder liberatorio, es decir, se dan por satisfechas todas las controversias y deudas que pudiesen existir, salvo reserva expresa de derechos hecha por el trabajador. Es sabido que el finiquito que cumple con los requisitos mencionados en el artículo 177 del Código del Trabajo tiene pleno poder liberatorio a favor de la demandada, sin que proceda discutir su contenido entre las partes.

Según Américo Pla en su obra Los Principios del Derecho Laboral (Ediciones de Palma Buenos Aires, 1978, pp.106) Ojeda Avilés descompone el contenido esencial del finiquito en dos puntos: 1) la declaración de que el contrato ha quedado extinguido por mutuo acuerdo de las partes; 2) el saldo de cuentas que es, al propio tiempo, recibo de cantidad y declaración adicional de que las partes nada se deben entre sí, como consecuencia del contrato, una vez extendido el documento. La primera declaración, de resolución de contrato por mutuo acuerdo, es de naturaleza dispositiva, en cuanto por ella se intenta extinguir la relación jurídica existente entre las partes, y liberatoria por cuanto esta extinción por mutuo acuerdo exonera al empleador de las obligaciones jurídico-laborales, que se le derivarían de ciertas extinciones unilaterales. Se agrega que no es esencial porque puede haber finiquitos también en caso de despido.

Más interés ofrece la segunda declaración, por la cual se manifiesta haber recibido determinada suma, con la expresión o no de los conceptos por los cuales se recibe, y se afirma haber quedado satisfecho el trabajador de todas sus pretensiones frente al empleador. Vengan o no relacionadas el recibo y la cantidad liberatoria, la conexión entre una y otra es íntima, siendo emitida la última en consideración de la cantidad percibida, y viceversa, el empleador entrega esta cantidad, no sólo para saldar las partidas que se relacionan en el finiquito, sino también para evitar la reclamación de cualquier otra deuda no expresada, con una deuda expresada, pero no satisfactoriamente cubierta. No hablamos acá de una renuncia, sino de una transacción en que las partes se hicieron recíprocas concesiones.



**NOVENO:** Que, el finiquito de contrato de trabajo suscrito por las partes, agregado al juicio por la parte demandada, cumple con las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código laboral, toda vez que consta por escrito, está firmado por el trabajador y fue ratificado ante ministro de fe.

**DÉCIMO:** Que, en consecuencia, es dable asentar que por el carácter transaccional que tuvo el finiquito, constituyó una forma de extinguir derechos y obligaciones de naturaleza laboral, cuyo nacimiento se corresponde con la voluntad de las partes que lo suscriben, obligando a quienes concurrieron en su génesis con su manifestación de voluntad, es decir, aquellos que consistieron en dar por terminada la relación laboral en determinadas condiciones, sin que nada se adeudaran por alguna obligación legal o contractual, y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio.

**UNDÉCIMO:** Que, en atención a las conclusiones expresadas en la presente sentencia, se considera innecesario referirse a las demás alegaciones de las partes y la prueba respectiva.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 161 inciso segundo, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que **SE ACOGE LA EXCEPCIÓN DE FINIQUITO** opuesta por la demanda y en consecuencia **SE RECHAZA** la demanda deducida por **CARLOS ENRIQUE MELLADO CIFUENTES**, en contra de **RENDIC HERMANOS S.A.**, representada legalmente por don **GERARDO SALINAS MENDOZA**, todos ya individualizados.

II.- No se condena en costas a la parte demandante por considerarse que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT O- 636-2022.**

**RUC 22-4-0443774-0**



Dictada por doña **MARÍA LORETO REYES GAMBOA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua a cinco de diciembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>