

Santiago, veinticinco de octubre de dos mil veintitrés.

Habiéndome reincorporado a funciones con fecha 16 de octubre, procedo a dictar sentencia pendiente en la presente causa, la que deberá notificarse por e mail a las partes, al no haberse ingresado en la fecha dispuesta en la audiencia de juicio respectiva, cuyo texto íntegro se incorpora a continuación, siendo en consecuencia la presente la fecha de su notificación para todos los efectos legales.

En Santiago, a veinticinco de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS OIDOS LOS INTERVINIENTES Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que comparece CRISTIÁN ANDRÉS MELLA VERGARA, ejecutivo especialista, domiciliado, para estos efectos, en Miraflores N°113, oficina 51, comuna y ciudad de Santiago, a US., interponer demanda en procedimiento ordinario laboral por despido indirecto, nulidad del despido (indirecto) y cobro de prestaciones laborales, en contra de SERVICIO DE CONTROL DE CRÉDITO S.A., rol único tributario N°96.708.570-7, nombre de fantasía “Serbanc”, sociedad del giro de servicios de cobranza extra judicial, representada legalmente por CRISTIÁN ANDRÉS VILDÓSOLA ERRÁZURIZ, cédula de identidad N°7.013.210-9, gerente general, ambos domiciliados en AGUSTINAS N°785, PISO 8, COMUNA DE SANTIAGO; en adelante “Serbanc” y además, interpongo demanda por su responsabilidad solidaria y/o subsidiaria, según corresponda, en las obligaciones laborales, de conformidad al artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de CENCOSUD S.A., rol único tributario N°93.834.000-5, sociedad del giro de las comunicaciones, representada legalmente por SEBASTIÁN ANDRÉS RIVERA MARTÍNEZ, cédula de identidad N°12.869.193-6, abogado, ambos domiciliados en AVENIDA KENNEDY N°9001, PISO 7, COMUNA DE LAS CONDES, en adelante “Cencosud”, conforme a la relación circunstanciada de los hechos y al amparo de las normas de derecho que los sustentan, las que a continuación pasamos a exponer: II. RELACIÓN DE LOS HECHOS: 1. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL: 1.1) Comencé a prestar servicios para el demandado Servicio de Control de Crédito S.A. empresa también conocida como “Serbanc” con fecha 07 de octubre de 2016, ejerciendo labores, en el último período, de “Ejecutivo Especialista” servicios personales que prestaba en favor de la demandada solidaria Cencosud S.A. 1.2) Realizaba labores como Ejecutivo de Call Center hasta mediados de julio de 2022, consistían en recibir llamadas



por un discador automático de clientes de Cencosud que estaban con atraso en el pago de sus cuotas, e intentaba obtener un compromiso de pago, luego de lo cual lo derivaba al Ejecutivo Especialista correspondiente, esta última función la comencé a realizar a partir de julio de 2022. Las labores que realizaba como Ejecutivo Especialista consistían en ofrecer planes de renegociación a los clientes de Cencosud que presentaban mora o retraso en sus pagos, informar sobre las condiciones, simular cuotas y grabar contratos de renegociación, derivados del Ejecutivo de Call Center, o por contacto directo, contaba con un listado de contactos manuales que realizar durante la jornada. La labor consistía en obtener por parte de los clientes morosos un acuerdo de pago y un compromiso de pagar todo o parte de la deuda, una vez comprometido se grababa la conversación, con autorización del cliente para formalizar el acuerdo. Las funciones referidas, de Ejecutivo de Call Center, se traducían en una remuneración variable por concepto de comisión y semana corrida de \$480.000 promedio. Todos los servicios prestados fueron en un evidente régimen de subcontratación para la demandada solidaria Cencosud. 1.3) La naturaleza del contrato de trabajo era indefinida. 1.4) La jornada de trabajo era de 36 horas semanales, de lunes a sábado, distribuido en dos turnos, de “mañana” de 09:00 a 15:00 horas y sábado hasta las 14:00 horas; y de “tarde” de 12:00 a 19:00 horas con sábado libre, todos con 30 minutos de colación. 1.5) Remuneración: La última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$1.056.694.- y que corresponde al promedio de los últimos 3 períodos íntegramente previos a febrero de 2022, fecha en la que comienzan los incumplimientos que fundan la presente acción, correspondientes a los períodos de noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022, la que está compuesta de los siguientes conceptos: - Sueldo base \$400.000.- (ingreso mínimo mensual actualizado a la fecha del despido indirecto) - Gratificación legal \$158.333.- (tope legal actualizado a la fecha del despido indirecto) - Comisión promedio \$391.710.- - Semana corrida promedio \$96.651 - Asignación de gastos \$10.000. 1.6) Estoy afiliado a AFP Modelo, Fonasa y AFC Chile. 2. ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL DESPIDO INDIRECTO: 2.1) Prestaba mis servicios como Ejecutivo Call Center y luego como Ejecutivo Especialista en la campaña denominada “Vigente”, para la renegociación y compromisos de pago de clientes morosos de la demandada solidaria Cencosud. 2.2) Las comisiones se devengaban por los compromisos alcanzados, el problema de tal situación es que a partir de 2018, ya no me era informado de forma alguna quiénes de mis

contactos con compromiso arribado efectivamente se había cumplido, nunca conté con anexos de remuneración variable conforme al artículo 54 bis del Código del Trabajo, ni con un feedback en cuanto al trabajo realizado. Siempre ha existido una absoluta incertidumbre en cuanto a las comisiones y metas, razón por la cual siempre, de buena fe, confiaba en lo que el demandado me informaba para el pago de mis comisiones. 2.3) Normalmente, alcanzaba un rendimiento de más de 150 millones mensuales por concepto de compromisos alcanzados y esto se veía reflejado en mis comisiones las cuales, como US. podrá apreciar, promediaban cerca de \$400.000.- y en algunos meses más de \$600.000.- 2.4) El problema surge a partir de febrero de 2022, aproximadamente, período en los cuales empieza a bajar la comisión recibida, pese a que el trabajo que realizaba, y según las cuentas que personalmente llevaba, cumplía de todas formas con las metas y cantidades que, en los períodos anteriores, bajando mis comisiones de \$900.000.- a \$200.000.- en marzo del 2022. Ante este nuevo escenario y sin importar el esfuerzo que se hiciera para aumentar la cantidad de ventas, esto no se veía reflejado en mejores mediciones, y mis remuneraciones continuaron bajando, llegando a cerca de \$27.000.- por concepto de comisiones en julio de 2022. En agosto de 2022, ya con el cambio de funciones a Ejecutivo Especialista, comencé a recibir un “bono trato” que corresponde a las comisiones percibidas por los acuerdos de pago o renegociaciones que se formalizaban en las grabaciones correspondientes, pero que de todas formas era menor a, incluso, un período bajo de comisiones, recibiendo entre \$90.000.- a \$270.000.- mensuales. En cuanto a cómo se calculaba este bono, simplemente, lo desconozco. Además, al considerar tales comisiones como bono, se excluía el concepto de semana corrida. 2.5) Toda esta situación fue representada a la demandada, fueron enviados reiterados correos consultando por la baja en las remuneraciones, que me explicaran por qué se estaban pagando a niveles inferiores o incluso no pagando, como señalé a US. No contaba con anexos de remuneración variable, lo que permitía a la demandada disponer libremente del cálculo y pago de mis comisiones. Con ello, quedaba sujeta a lo que arbitrariamente podía disponer Serbanc en cuanto al cálculo de la comisión, modificando unilateralmente las condiciones contractuales, sin exhibir ni explicar las razones de tales bajas. 2.6) Por todo lo anterior, a mediados de agosto de 2022, concurrí a la Inspección del Trabajo, para solicitar una fiscalización en contra de la empresa, para así poder descubrir qué es lo que estaba ocurriendo con mis pagos, pero de acuerdo con el informe respectivo de fecha 19 de octubre de 2022, se constató que la empleadora no hace

entrega de los anexos de remuneración variable lo que impide constatar el no pago de remuneraciones íntegra, obstaculizando aún más una solución al problema de incertidumbre y desconocimiento de mis remuneraciones. De acuerdo con dicho informe, la empresa fue multada por la Inspección del Trabajo por: “No entregar comprobante de pago de remuneraciones, o entregar sin indicaciones legales y/o sin detalle y/o forma de cálculo de las remuneraciones variables.” Configurándose así el incumplimiento grave que funda la presente demanda. 2.7) En suma, la relación laboral se volvió insostenible, la incertidumbre en el pago de remuneraciones, así como la baja en las mismas, producto del ocultamiento que hay en cuanto a su cálculo y devengamiento, me forzaron a ejercer el despido indirecto de autos, producto de los incumplimientos contractuales incurridos por mi ex empleador, comunicándole a la demandada la siguiente carta de auto despido: “Por este acto, comunico a usted que, con fecha de hoy, esto es 07 de diciembre de 2022, vengo en poner término al contrato de trabajo y relación laboral que mantengo con la empresa SERVICIO DE CONTROL DE CRÉDITO S.A., y que se inició con fecha 07 de octubre de 2016, y en virtud de la cual, realizo las funciones de “Ejecutivo Especialista”, lo anterior, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, dado que, SERVICIO DE CONTROL DE CRÉDITO S.A. ha incurrido en la causal de término de contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Lo descrito encuentra su fundamento, entre otros, en los siguientes hechos: 1. Desde octubre de 2016 he estado en la campaña “Vigente” de Cencosud, nunca tuve conocimiento de cómo se calculaban mis remuneraciones variables, a partir de febrero de 2022 y luego de forma más grave en mayo de 2022, la remuneración comienza a bajar unilateralmente, mi nivel de desempeño ha sido el mismo, el empleador ha modificado sin mi consentimiento la forma de cálculo, las metas y no tengo claridad en cómo y cuándo se calculan mis comisiones, por lo que, existe un cambio de condiciones unilateral el cual me produjo un evidente menoscabo según se detallará. 2. A raíz de esto, luego de reiterados reclamos a mi empleador, concurrimos (junto a otros compañeros) a la Inspección del Trabajo, realizándose fiscalización en la cual el fiscalizador constato que no se entregaban los anexos de remuneración variables correspondiente, de acuerdo con informe de fecha 19 de octubre de 2022, lo que le ha permitido mantenerme en un estado de incertidumbre, recibiendo bajas remuneraciones, sin explicación alguna. 3. La empresa se ha reservado para sí la facultad de modificar unilateralmente las equivalencias y las variables que sirven

de base para el cálculo de las comisiones a que tengo derecho por mis servicios y fijar mensualmente las metas a que están afectos, sin haber establecido el procedimiento para ello, son contrarias a derecho, en cuanto atentan contra el principio de certeza que debe imperar en todo contrato de trabajo e implican la renuncia anticipada de derechos laborales indisponibles. 4. Esta modificación unilateral de las condiciones del contrato, así como los cambios reiterados en cuanto a la forma y cálculo de mis remuneraciones me ha generado profundos perjuicios económicos, pasando de una remuneración variable por concepto de comisiones, bonos y semana corrida aproximada de \$400.000.- a prácticamente \$20.000, es decir, un menoscabo económico evidente y absoluto en el pago de mis remuneraciones, el cual no fue compensado de forma alguna ante el cambio de condiciones y metas. 5. Antes de ocurrir este desorden, me enviaba información en cuanto a la cantidad de clientes contactados, los compromisos asumidos, la cantidad de horas dedicadas a las llamadas, entre otros detalles, pero desde mediados de 2018, esta información dejó de enviarse, provocando una absoluta incertidumbre en tal sentido. 6. Por último, no se me ha hecho entrega de los respectivos anexos de remuneración variable, de conformidad al artículo 54 bis del Código del Trabajo, por lo cual no conozco, realmente, como se han calculado y pagado mis remuneraciones, situación que ha sido utilizada por la empresa para provocar esta situación de inestabilidad y falta de certeza. 7. La normativa laboral consagra el Principio Protector, el cual tiene su fundamento en que “en las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo. Dejar al trabajador sujeto a la autonomía privada y al mercado implica cosificarlo y convertirlo en un verdadero objeto de derecho, disponible al mejor postor. De hecho, se ha destacado que el contrato de trabajo más que una relación entre iguales encubre una suerte de sujeción del trabajador, o la sumisión de la voluntad frente al empleador”. 8. El Principio Protector se “fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad -por la necesidad de trabajar- es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo”. 9. El artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones mínimas que todo contrato de trabajo debe contener, señalando en su número 4° que es una estipulación mínima del contrato laboral el “monto, forma y período de pago de la remuneración acordada”. 10. De lo anterior se desprenden dos consecuencias jurídicas; la primera, que todo trabajador debe saber con anticipación el monto y forma del cálculo de sus remuneraciones, es un derecho establecido por la ley, el

cual le es irrenunciable mientras se encuentre vigente la relación laboral; y la segunda, que el contrato debe estipular monto, forma y período de la remuneración “acordada”, en otras palabras, la remuneración estipulada en el contrato de trabajo es fruto del acuerdo entre empleador y trabajador y, con ello, su modificación debe ser también a consecuencia del acuerdo de voluntades. Estas situaciones infringen, entre otras normas, lo dispuesto en los artículos 10, 12, 50, 54 bis y demás pertinentes del Código del Trabajo y otras leyes complementarias. Hago presente que el incumplimiento contractual que señalo me ha ocasionado otros perjuicios: a) No se han pagado de forma íntegra mis remuneraciones, lo cual es por sí mismo un incumplimiento grave. b) Me he visto perjudicado profundamente por la disminución de mis remuneraciones, afectando la planificación mensual de mis gastos, deudas y créditos.”

3. DE LA DEUDA DE REMUNERACIONES: De acuerdo a lo referido, existe una deuda de remuneraciones no pagadas, al privarme injustamente el demandado de la remuneración correspondiente, lo cual, además de constituir un incumplimiento grave en las obligaciones que impone el contrato de trabajo importa, además, que respecto de esas remuneraciones no pagadas se debe el pago de las respectivas cotizaciones de seguridad social existiendo, en consecuencia, todos los elementos para configurar la sanción de nulidad del despido o Ley Bustos. Según se señaló, mi remuneración promedio asciende a la suma de \$1.056.694, a partir de febrero de 2022, esta remuneración comenzó a bajar, desde marzo de 2022, bajó notoriamente mi remuneración variable, en circunstancias tales que el promedio de mi remuneración variable mensual era \$488.361.- que calculado a los períodos de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre (\$4.395.249.-) y restando la escasa comisión o bono trato pagado durante igual período (\$1.469.405.-), me adeuda por concepto de remuneración variable, por el cambio unilateral de funciones y del cálculo de remuneraciones, asciende a \$2.925.844.- suma que por la presente demanda reclamo. Además, esta deuda remuneracional, provocó una deuda previsional, por las cotizaciones respectivas, razón por la cual es aplicable la sanción de nulidad del despido.

III. CONSIDERACIONES DE DERECHO: Respecto a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan esta materia, referiremos a ellas y para el sólo efecto de ilustrar a US., la perspectiva legal de la pretensión procesal que sustentamos en este libelo.

1. DE LA CARTA DE DESPIDO INDIRECTO: En cuanto al contenido de la carta de despido indirecto y sus formalidades, la Excm. Corte Suprema, en ROL 34.447-2017 de fecha 07 de marzo de 2018, ha señalado que: “Quinto:

Que el problema jurídico que se presenta a unificación constituye un asunto en disputa a nivel jurisprudencial, en que se enfrentan dos claras posiciones que, conforme distintos argumentos, se han inclinado en una u otra posición. Resulta necesario esclarecer el debate y los argumentos que se exponen en uno u otro sentido. Para aquellos que abogan por la identidad de requisitos, las exigencias que pesan sobre el empleador de acuerdo al artículo 162 son las mismas conforme lo indicado en el artículo 171, ambos del Código del Trabajo, pues en las dos situaciones existe el mismo interés protegido, el cual consiste en el respeto al derecho a defensa. Este derecho podría verse conculcado si la carta adoleciera de imprecisiones u omisiones, pues el empleador quedaría en la imposibilidad de rendir pruebas tendientes a excluir las imputaciones que justificarían el autodespido. No existe, en consecuencia, una razón que permita diferenciar el derecho a la defensa del empleador y del trabajador respecto a las causas del despido o autodespido. En cambio, la otra posición jurídica, sostiene que los requisitos formales de la carta de autodespido no deben someterse en forma estricta a aquellos exigibles al empleador en la hipótesis del despido directo, dado que el trabajador se encuentra en una posición desequilibrada y asimétrica, desencadenándose el autodespido en forma heterónoma por circunstancias que atañen a los deberes y obligaciones del empleador, e incluso renunciando a la permanencia en el empleo. Debe considerarse, además, que el artículo 171 del Código del Trabajo, al remitirse al artículo 162 señala que el trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. Se exige, por ende, que lo haga en el tiempo que corresponde de acuerdo al artículo 162 y en cuanto a la forma, que sea por escrito, y en forma personal o por carta certificada enviada al domicilio expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. De ninguna manera puede entenderse que el legislador ha establecido en forma perentoria que las causales que se invocan y los hechos en que se funda sean relatados de la misma manera en uno y otro caso. Es posible por vía de interpretación entender que existe una diferencia, lo cual arranca del fundamento que permite exigir al empleador la precisión en los hechos que le imputa al trabajador cuando se trata del despido directo que, como se dijo, se funda en el amparo al derecho a la defensa. Sin embargo, el empleador no verá vulnerado este derecho si el trabajador en la carta de autodespido no ha sido todo lo preciso que se le exige al empleador, pues éste se encuentra, dada la posición asimétrica en la relación laboral en condiciones de hacer valer su defensa una vez notificado de la demanda de autodespido. En cambio, tratándose del

despido directo es el trabajador quien impugnará los hechos descritos en la carta a través de su demanda. La situación, en consecuencia, es diversa. Mientras en el despido directo, el trabajador deberá impugnar en su demanda los hechos en que se funda, debiendo tener claridad de las causales por las cuales se le puso término al trabajo; en la hipótesis del autodespido, es a través de la demanda del trabajador que el empleador podrá ejercer su derecho a defensa, al oponer las excepciones y descargos que estime convenientes en su contestación. Sexto: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina el diferente tratamiento de las formalidades en el contenido de la carta de autodespido del trabajador, pues en ningún caso se puede ver afectado el derecho a la defensa del empleador, pudiendo a través de su contestación ejercer todas sus defensas y excepciones. No obsta a esta conclusión lo previsto en el artículo 454 n° 1 del Código del Trabajo, pues su ámbito de aplicación no tiene relación con una limitación que impone al trabajador, sino que sólo al empleador, lo que es consistente con lo dicho en el motivo precedente; en razón de lo anterior, no debió rechazarse el recurso de nulidad que se sustenta en la causal prevista en el artículo 477 del mismo cuerpo legal por errada interpretación de los artículos 162, 171 y 454 n°1, configurándose la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación invalide la sentencia impugnada.” A su vez, la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel en ROL 28-2012 de fecha 04 de abril de 2012, ha señalado “Cuarto: Que la exigencia que impone la ley al empleador en el artículo 162 del Código del Trabajo, busca equiparar a las partes, en su esencia desiguales, en un contrato de trabajo, entregando al trabajador las herramientas necesarias que le permitan concurrir en reclamo de sus derechos ante los Tribunales de Justicia, sabiendo de antemano los hechos que se le imputan para la terminación del contrato, lo que garantiza una debida defensa y paridad en la presentación de la prueba en juicio, como lo señala el fallo a que se ha hecho referencia en la audiencia y que se encuentra agregado a estos autos. El requerimiento antes referido, no se puede exigir en forma tan estricta al trabajador quien desconoce si su empleador cumple o no con las obligaciones del contrato y de las leyes. Es él quien tiene todos los antecedentes de la relación laboral y no puede desconocer sus obligaciones y sabe de antemano cuando los ha transgredido, por ello debe exponer los hechos en forma clara en su carta de despido, para que el trabajador tenga los antecedentes necesarios para su adecuada defensa”. Por su parte, la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago en ROL 522-2012 de fecha 28 de septiembre de 2012, ha

señalado: “3.- Que en el análisis que hace el sentenciador en sus considerandos noveno y décimo, es posible advertir la infracción de ley que formula la recurrente, ya que determina que la carta de auto despido de la trabajadora adolece de precisión fáctica, lo que hace imposible determinar las conductas que se imputan a la demandada y que eventualmente justifican su desvinculación, estimando que la comunicación no cumple lo dispuesto en los artículos 162 inciso 1 y 171 inciso 4 del Código del Trabajo. En efecto, como lo ha sostenido reiteradamente esta Corte, y lo que dispone el inciso octavo del artículo 162 del Código del Trabajo, el que se hubiese cometido omisiones o imprecisiones en la carta de auto despido del trabajador o en la del empleador, no le resta eficacia al despido indirecto o directo, sino que sólo es susceptible de una sanción de carácter administrativo. 4.- Que con todo, la sentenciadora al plantear que la carta de despido indirecto del trabajador debe tener una exigencia jurídica similar a la carta de despido que debe elaborar el empleador, se aparta del sentido de la norma, porque cuando es éste el que pone término a la relación laboral, lo hace de manera libre, pero cuando lo realiza el trabajador, a través de la figura del despido indirecto, no lo hace de modo libre, sino movido por las condiciones laborales y de incumplimiento en que ha incurrido la empleador”. 2. DEL PRINCIPIO DE CERTEZA DE LAS REMUNERACIONES: El artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones mínimas que todo contrato de trabajo debe contener, señalando en su número 4° que es una estipulación mínima del contrato laboral el “monto, forma y período de pago de la remuneración acordada”. De lo anterior se desprenden dos consecuencias jurídicas; la primera, que todo trabajador debe saber con anticipación el monto y forma del cálculo de sus remuneraciones, es un derecho establecido por la ley, el cual le es irrenunciable mientras se encuentre vigente la relación laboral; y la segunda, que el contrato debe estipular monto, forma y período de la remuneración “acordada”, en otras palabras, la remuneración estipulada en el contrato de trabajo es fruto del acuerdo entre empleador y trabajador y, con ello, su modificación debe ser también a consecuencia del acuerdo de voluntades. Razón por la cual, al modificar unilateralmente las condiciones contractuales de la forma de pago de la remuneración se afecta tanto el principio de certeza en las remuneraciones, como el principio de bilateralidad de los contratos y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Lo anterior ha sido recogido por la Dirección del Trabajo en el Ordinario N°5286 de fecha 31 de diciembre de 2014, señalando que: “En conclusión, del tenor de las cláusulas transcritas y de los antecedentes reunidos en torno al asunto, es

posible advertir, por una parte, que a través de aquellas se permite al empleador modificar unilateralmente las tablas de equivalencia o valor de los servicios a la venta, que inciden en el cálculo de la remuneración variable devengada por tal concepto a favor de los trabajadores en referencia, así como incorporar, en los mismos términos, nuevos servicios y sus equivalencias, requiriéndose para ello la mera información a través de un mensaje electrónico, en la oportunidad allí expresada, además de omitir referirse a la fórmula establecida por el empleador para fijar las metas mensuales o al criterio que debía utilizarse para su establecimiento ni las circunstancias tenidas en consideración para su variación mensual, sino solo la obligación de comunicar tal decisión unilateral, según señala la citada cláusula convencional. Asimismo, la empresa se reserva el derecho de eliminar, modificar o agregar las variables y sus valores, contenidos en la tabla inserta, precedentemente transcrita y que sirven de base para el cálculo de la comisión de que se trata. De este modo, las normas contractuales en referencia, que otorgan al empleador la facultad de modificar unilateralmente las equivalencias y las variables que sirven de base para el cálculo de las comisiones a que tienen derecho los aludidos trabajadores por la venta de los servicios allí indicados e incorporar, en los mismos términos, nuevos servicios y equivalencias, además de fijar mensualmente las metas a que están afectos, sin haber establecido el procedimiento para ello, son contrarias a derecho, en cuanto atentan contra el principio de certeza que debe imperar en todo contrato de trabajo e implican la renuncia anticipada de derechos laborales indisponibles. En efecto, el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo, establece: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada. Por su parte, el artículo 5°, inciso 3° del citado cuerpo legal, prevé: Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. De las disposiciones legales transcritas fluye que, entre otras menciones obligatorias, constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, que como tal, no puede ser modificada sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales. A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros en el dictamen N°963/42, de 06.02.2006, solo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral -carácter que reviste el contrato de trabajo- por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello en virtud de lo previsto en el artículo 1545



del Código Civil, conforme al cual: «Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales». Al respecto, cabe hacer notar que no resulta posible compatibilizar la improcedencia de modificar un contrato de trabajo sin la concurrencia de la voluntad de ambas partes y la certeza de la remuneración a que se orienta el sentido de las normas transcritas con el tenor de las cláusulas contractuales antes citadas, las que permiten al empleador, según ya se expusiera, modificar unilateralmente los valores y variables en comento, incorporar nuevos servicios y sus equivalencias y fijar las metas de que se trata, sin dar a conocer el procedimiento tenido en cuenta para su determinación, pese a hacer depender del cumplimiento de tales factores -entre otros- el pago de la remuneración variable en referencia. En tal sentido, la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1470/70, de 18.04.2001, ha determinado que «... una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo».» Así las cosas, al modificar unilateralmente las variables y metas de devengamiento de las comisiones respectivas, ocurre una modificación unilateral del contrato de trabajo, lo cual trae consigo la renuncia de derechos laborales indisponibles, como lo es la prerrogativa del trabajador de saber con anticipación y seguridad la remuneración a percibir, principio que se encuentra protegido en nuestra norma laboral y cuyo incumplimiento, no puede ser considerado menos que grave, dada la importancia de tal certeza en la planificación, subsistencia y gasto mensual del trabajador.

3. DE LA EXISTENCIA DE RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN: Presté servicios bajo vínculo de subordinación de SERVICIO DE CONTROL DE CRÉDITO S.A., quien, a su vez, tiene una relación civil y/o comercial con CENCOSUD S.A. para el cual la primera, prestaban los servicios de cobranza telefónica requeridos. Las labores que realizaba como Ejecutivo de Call Center consistían en recibir llamadas por un discador automático de clientes de Cencosud que estaban con atraso en el pago de sus cuotas, e intentaba obtener un compromiso de pago, luego de lo cual lo derivaba al Ejecutivo Especialista correspondiente, esta última función la comencé a realizar a partir de julio de 2022. Las labores que realizaba como Ejecutivo Especialista consistían en ofrecer planes de renegociación a los clientes de Cencosud que presentaban mora o retraso en sus pagos,

informar sobre las condiciones, simular cuotas y grabar contratos de renegociación, derivados del Ejecutivo de Call Center, o por contacto directo, contaba con un listado de contactos manuales que realizar durante la jornada. La labor consistía en obtener por parte de los clientes morosos un acuerdo de pago y un compromiso de pagar todo o parte de la deuda, una vez comprometido se grababa la conversación, con autorización del cliente para formalizar el acuerdo. Por lo que todos los servicios prestados fueron en un evidente régimen de subcontratación para la demandada solidaria, haciéndose dueña de los servicios, al incorporar a su patrimonio los acuerdos de pago obtenidos mediante mi trabajo. Nos encontramos en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, según lo prescrito en el artículo 183 – A y siguientes del Código del Trabajo, la cual plantea que la empresa principal contrata a través de un acuerdo civil o mercantil un determinado servicio a una empresa contratista o subcontratista, en base a un precio, plazo y modalidad de ejecución. En síntesis, se externaliza la función que en principio le corresponde a la empresa interesada. Según nuestra legislación la empresa principal responde de manera solidaria de las obligaciones laborales y previsionales respecto a sus contratistas y sub contratista salvo que aquella haya hecho valer sus derechos relativos a información y retención de las prestaciones pecuniarias que deba a favor de éstas últimas. Sus requisitos son: 1. Que el dependiente labore para una persona natural o jurídica denominada contratista o subcontratista que ejecute labores habituales, en este caso mi ex empleador. 2. Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecutan las obras. En lo que respecta a este punto, la Dirección de Trabajo establece que existirá subcontratación, tantos en aquellas obras que se realizan en las instalaciones del dueño de la obra empresa o faena, como fuera de ellas. Asimismo, en relación con el mismo requisito, cabe señalar que la exigencia de que la empresa principal deba ser dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección. En tal sentido, la Dirección del Trabajo señala que no podrían considerarse trabajo en régimen de subcontratación todas aquellas asesorías jurídicas o contables, en la medida que exista autonomía funcional respecto del cliente y oficinas. 3. Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo obras o servicios para esta última. Este requisito exige la existencia de un acuerdo contractual entre contratista y

empresa principal, en virtud del cual la primera se obliga a ejecutar para la segunda, obras o servicios en las condiciones analizadas en los puntos anteriores. 4. Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia, vale decir, la prestación de los servicios de los trabajadores del contratista debe ejecutarse bajo vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste. En estos autos se cumplen cabalmente los requisitos de la subcontratación al existir un: 1.- Acuerdo comercial entre la empresa subcontratista, contratista y la empresa principal. 2.- Las obras se ejecutaban a cuenta y riesgo de mi ex empleador. 3.- Quien demanda fue trabajador del demandado. El artículo 183-B del Código del Trabajo, señala que “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural”. Como se puede apreciar, se cumplen los requisitos para determinar la responsabilidad solidaria de CENCOSUD S.A., lo cual, deberá ser declarado por US., de manera que todas puedan responder frente a las pretensiones demandadas.

4. DE LA NULIDAD DEL DESPIDO O LEY BUSTOS EN EL DESPIDO INDIRECTO. RESPONSABILIDAD DEL MANDANTE: Respecto a la discusión de si son compatibles las acciones de despido indirecto y nulidad del despido, la Excm. Corte Suprema, ya ha resuelto en reiteradas oportunidades que sí lo son. Así, resolviendo un recurso de unificación de jurisprudencia, en autos ROL 4299-2014, ha declarado que: “Undécimo: Que como esas infortunadas consecuencias también se presentan cuando es el trabajador el que pone término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales contempladas en los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 del Código

del Trabajo, esto es, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente sus derechos laborales, por lo tanto, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160 del mismo código, unido al hecho que el denominado "autodespido" o "despido indirecto" "... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia..." (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. Duodécimo: Que, en este contexto, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción que contempla el artículo 162, inciso 5°, del Código del Trabajo, independiente de quien haya deducido la acción pertinente para ponerle término, pues, sea que la haya planteado el empleador o el trabajador, el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera es el mismo, y que consiste en que el primero no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma. Décimo tercero: Que, en consecuencia, si es el trabajador el que decide finiquitar el vínculo laboral mediante la figura que la doctrina laboral denomina "autodespido", puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es precisamente proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, la que no se cumpliría si sólo se considera aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador". En cuanto a la responsabilidad de la empresa mandante en la sanción de nulidad del despido, el régimen de subcontratación ayuda a aumentar las garantías de pago en el caso en que el acreedor principal no responda de sus obligaciones, ya que en la práctica las empresas mandantes tienen más recursos económicos que las empresas contratistas y subcontratistas, esto asegura una tutela judicial efectiva respecto a los intereses patrimoniales derivadas del término del contrato de trabajo y del pago de cotizaciones de seguridad social. Respecto a la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo

radica en la protección efectiva de un punto particularmente sensible para el trabajador que son las cotizaciones de seguridad social. Aquellas cotizaciones se refieren a la protección de situaciones en donde el trabajador se ve particularmente desprotegido, que corresponden al seguro de salud en caso de enfermedad, el seguro de cesantía en el caso de desempleo, y el fondo de pensiones de AFP para la protección de la vejez. El pago de las cotizaciones tiene como objeto asegurar la sobrevivencia de un trabajador en aquellas situaciones delicadas. En este sentido, el pago de cotizaciones de seguridad social se asegura con la sanción contenida en la Ley Bustos, en cuanto a que esta tiene la entidad suficiente para persuadir a los empleadores y empresas mandantes de cumplir con la obligación de pagar las cotizaciones de seguridad social. Lo anterior es tan real, que la ley le da la facultad a la empresa mandante o contratista de pagar por subrogación las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas en virtud del artículo 183-C inciso 5° del Código del Trabajo. Entonces si la empresa mandante tiene un contrato civil o comercial con el empleador durante la relación laboral con el trabajador, este tiene la facultad de ejercer el derecho de información, de retención y también el pago por subrogación para poder tutelar el ejercicio efectivo de las normas tendientes a proteger al trabajador. El artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo amplían la responsabilidad y las obligaciones laborales hacia la empresa mandante, incluido el pago de cotizaciones. Por tanto, la sanción laboral del artículo 162 también constriñe a la empresa mandante a asegurarse del cumplimiento del pago de cotizaciones apremiando al empleador principal a hacerlo a través del derecho de información y retención y en caso en que esto no tenga efectos, a pagar por subrogación dichos montos. El 162 del Código del Trabajo no excluye a las empresas mandantes ni contratistas y tampoco fue una materia que se haya tratado en la discusión parlamentaria destinada a entender el alcance de dicha sanción. Esta materia ha sido objeto de reiteradas unificaciones de jurisprudencia de nuestra Excm. Corte Suprema, en las causas Rol N°41.062-2016, N°65.312-2016 y en particular la N°22.408-2019.

En definitiva solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario laboral por despido indirecto, nulidad del despido (indirecto) y cobro de prestaciones laborales, en contra de SERVICIO DE CONTROL DE CRÉDITO S.A., rol único tributario N°96.708.570-7, nombre de fantasía “Serbanc”, sociedad del giro de servicios de cobranza extra judicial, representada legalmente por CRISTIÁN ANDRÉS VILDÓSOLA ERRÁZURIZ, cédula de



identidad N°7.013.210-9, gerente general, ambos domiciliados en AGUSTINAS N°785, PISO 8, COMUNA DE SANTIAGO; y además, tener por interpuesta demanda por su responsabilidad solidaria y/o subsidiaria, según corresponda, en las obligaciones laborales, de conformidad al artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de CENCOSUD S.A., rol único tributario N°93.834.000-5, sociedad del giro de las comunicaciones, representada legalmente por SEBASTIÁN ANDRÉS RIVERA MARTÍNEZ, cédula de identidad N°12.869.193-6, abogado, ambos domiciliados en AVENIDA KENNEDY N°9001, PISO 7, COMUNA DE LAS CONDES, someterla a tramitación y acogerla en todas con cada una de las peticiones concretas formuladas en el presente escrito de demanda, y declarar en definitiva que: 1. Declarar que entre las demandadas SERVICIO DE CONTROL DE CRÉDITO S.A. y CENCOSUD S.A. existe régimen de subcontratación, de conformidad al artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, debiendo responder todas de forma solidaria o subsidiaria, según corresponda, de las prestaciones que se reclaman. 2. Declarar que el despido indirecto ejercido con fecha 07 de diciembre de 2022, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es JUSTIFICADO y por tanto acogerlo en todas sus partes. 3. Declarar que se debe aplicar la sanción de nulidad por existir cotizaciones previsionales impagas condenando a la demandada al pago de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del auto despido hasta la convalidación del mismo conforme al artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo, a razón de \$1.056.694.- mensuales. 4. Condenar a las demandadas al pago de cada una de las prestaciones reclamadas en el presente libelo, y que son: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.056.694.- o lo que US. se sirva fijar con arreglo a derecho. b) Indemnización por 6 años de servicio, por la suma de \$6.340.164.- o lo que US. Se sirva fijar con arreglo a derecho. c) Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad al artículo 171 en relación con el artículo 160 ambos del Código del Trabajo, equivalente a \$3.170.082.- o lo que US. se sirva fijar con arreglo a derecho. d) Remuneración variable no pagada en los períodos de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2022, de acuerdo con lo señalado en la demanda, por la suma de \$2.925.844.- o lo que US. se sirva fijar con arreglo a derecho. e) Remuneración pendiente de diciembre de 2022 por la suma de \$246.561.- o lo que US. se sirva fijar con arreglo a derecho. f) Feriado legal por el período entre el 07 de octubre de 2020 al 07 de octubre de 2022, por 20 días hábiles, equivalentes a 30 días corridos, por la suma de \$1.056.694.- o lo que US. se sirva fijar

con arreglo a derecho. g) Feriado proporcional por el período entre el 07 de octubre de 2022 al 07 de diciembre de 2022, por 2.5 días hábiles, equivalentes a 4.5 días corridos, por la suma de \$158.504.- o lo que US. se sirva fijar con arreglo a derecho. h) Pago de cotizaciones de seguridad social adeudadas en AFP Modelo, Fonasa y AFC Chile por los períodos de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2022, o lo que US. se sirva fijar con arreglo a derecho. i) Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y costas de la causa.

SEGUNDO: Que a folio xx comparece Luis Fernando Maturana Crino, abogado, cédula de identidad N° 9.025.761-7, domiciliado en la ciudad de Santiago, Avenida El Golf N°40, piso 15, comuna de Las Condes, por poder y en representación, según se acreditará, de la demandada solidaria o subsidiaria CENCOSUD S.A., domiciliada para estos efectos en Avenida Kennedy N° 9.001, piso 4, comuna de Las Condes, Santiago, en procedimiento laboral de aplicación general, caratulados “MELLA con CENCOSUD S.A. y OTRO”, en proceso RIT O-7887-2022, a US. respetuosamente digo: Que, encontrándonos dentro del plazo previsto por el artículo 452 del Código del Trabajo, y con la antelación legal respecto de la audiencia preparatoria, vengo en contestar la demanda interpuesta por Cristian Andrés Mella Vergara (en adelante el “actor”), en contra de Servicios de Control de Créditos S.A., y solidaria o subsidiariamente en contra de Cencosud S.A., solicitando su rechazo en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas. I. ANTECEDENTES DE LA DEMANDA. Fuimos notificados de la demanda interpuesta por el actor, en contra de Servicios de Control de Créditos S.A. y solidaria o subsidiariamente en contra de mi representada, Cencosud S.A. Esta demanda se motiva por el supuesto despido indirecto de la demandada en razón del incumplimiento contractual que la demandada principal, Servicios de Control de Créditos S.A, realizó hasta la fecha de su auto despido, dando término a su relación contractual en razón de la causal del artículo 171 en relación al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, según lo expresado en la demanda. Atendido lo anterior, la demandante pretende se apliquen las sanciones del pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicios y con el recargo del 50%, remuneraciones pendientes, feriado legal y compensatorios, nulidad del despido, y agregando los intereses, reajustes y costas. En dicho contexto es que pretende que mi representada responda subsidiaria o



solidariamente a lo que eventualmente será condenada la demandada principal, subsumiendo los presupuestos fácticos dentro del régimen de subcontratación prescrito en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo. II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA. Respecto de los conceptos señalados en la demanda de autos, solicito a US., rechazarla con expresa condena en costas, por las consideraciones de hecho y de derecho que se expondrán a continuación. En este sentido, debo mencionar que para los efectos previstos en el artículo 452 del Código del Trabajo, mi representada niega y controvierte todos los hechos en que discurre la demanda. **1) SE OPONE EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.** Que, sin perjuicio de lo señalado, negamos rotundamente que a la fecha en que acaeció el auto despido haya existido una prestación de servicios bajo régimen de subcontratación entre la demandada principal, Servicios de Control de Créditos S.A., y mi representada, Cencosud S.A. En segundo lugar, señalamos que a la fecha de materialización del supuesto término de la relación contractual del actor – que no nos consta - no se desempeñaba en labores para mi representada ni en una obra o faena de la que ésta sería dueña. Incluso, no nos consta que el actor se haya desempeñado, o lo haya hecho de forma exclusiva y permanentemente para mi representada en una obra o faena suya. Es más, no se explican cuáles serían los fundamentos de hecho ni de derecho en virtud de los cuales sería procedente el régimen de subcontratación, incumpliendo, gravemente el artículo 446 del Código del Trabajo, dejando a esta parte en la indefensión. Por tanto, en ningún caso es señalado por el actor los hechos claros y precisos por los cuales sería procedente el supuesto régimen de subcontratación en el que se encontraría envuelta mi representada. Es más, en ninguna parte de la demanda se refiere a los hechos que configurarían el régimen alegado, sin referencia a fechas o períodos en los cuales existió una participación de mi representada dentro del vínculo laboral de la demandante con la demandada principal, Servicios de Control de Créditos S.A. Dichas omisiones no podrán ser subsanadas por US. A través de la sentencia, ya que ello implica o conlleva la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra E (respecto del cual me reservo el derecho). De tal forma, queda claro que los hechos alegados por la demandante por ningún motivo pueden subsumirse dentro del régimen de subcontratación, considerando que el artículo 183-A del Código del Trabajo expresamente consagra que, para que éste proceda los trabajadores deben desempeñarse habitual o permanentemente para la empresa principal y en una obra o faena de la que ésta sea dueña. De esta forma, no cabe concluirse otra cosa que el

régimen de subcontratación es absolutamente inaplicable en la especie. Es por todas esas razones que se opone excepción de falta de legitimidad pasiva. **2) EN SUBSIDIO A LA EXCEPCIÓN DE LEGITIMACIÓN PASIVA, CONTESTA DEMANDA.** b.1 Controversia respecto de todos los hechos y fundamentos señalados en la demanda: Sin perjuicio de lo señalado en el acápite anterior, y que por sí solo amerita el rechazo de la demanda en contra de mi representada, debemos indicar a US. que no constando a mi representada ningún antecedente referente a la relación laboral entre el actor y la demandada principal, vengo en controvertir todos los hechos y fundamentos planteados por el actor en su demanda, la efectividad de la relación laboral, el régimen de subcontratación, el despido, la sanción de nulidad del despido y las prestaciones adeudadas. b.2 Controversia especial de cada uno de los hechos señalados en la demanda respecto al régimen de subcontratación: No obstante, lo señalado en el punto b.1 precedente, se controvierten los fundamentos de forma específica y se contesta la demanda en los términos que a continuación se indican. Respecto al cumplimiento de los requisitos para que opere el régimen de subcontratación: En primer lugar, no nos consta que el actor se haya desempeñado en dependencias de mi representada, que lo haya hecho a la fecha en que acaeció el despido, o que lo haya hecho de forma permanente y exclusiva en las dependencias de Cencosud S.A. Entendemos al régimen de subcontratación como uno que requiere el cumplimiento de una serie de requisitos copulativos, es decir, que deben cumplirse en su totalidad, y no resulta evidente que Cencosud S.A. pueda tener o no responsabilidad en un régimen subsidiario o solidario. A raíz de la omisión de detalles señalados en el libelo, a mi representada no le consta que efectivamente, y respecto a el actor, se hayan cumplido todos los requisitos necesarios para hacer efectiva su responsabilidad ante cualquier incumplimiento de la demandada principal, Servicios de Control de Créditos S.A. Para complementar lo anterior, al respecto se debe tener presente que los servicios deben ser prestados por el trabajador en forma exclusiva para la empresa principal, en este caso – supuestamente – Cencosud S.A., en circunstancias en que tampoco nos consta que la demandada principal no preste servicios a otras empresas en la actualidad, y que necesariamente hayan incluido los servicios del demandante. Esto es considerado un requisito esencial en el régimen de subcontratación, como se desprende del criterio utilizado por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en fallo dictado en causa RIT O-3044-2015: “OCTAVO: (...) Finalmente, también es un requisito para la configuración del régimen en cuestión que los servicios se

presenten en obra o faena de la empresa principal -lo que se ha denominado el elemento locativo- o que en su defecto, los servicios prestados cedan en forma exclusiva para la empresa principal”. Así también lo ha sostenido la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo ROL N° 25-2016, de la siguiente forma: “CUARTO: (...) El recurrente sustenta una errónea aplicación y errónea interpretación normativa, omite toda referencia en su libelo de un elemento esencial de los hechos constatados, que es la función de supervisor del actor, por la cual, éste debía visitar diversos centros de distintas marcas del retail, para esencialmente fiscalizar el cumplimiento de las funciones de los trabajadores apostados en cada local. Si bien, algo esboza respecto del elemento locativo, nada reprocha el recurrente al razonamiento vertido por el sentenciador en el cuarto párrafo del motivo OCTAVO, esto es, que “los servicios prestados cedan en forma exclusiva para la empresa principal. Este último requisito no se cumple”. Luego, da cuenta de cómo dicho requisito no se cumple, básicamente por cuanto el actor se trasladaba de un lugar a otro, que ya se ha dicho corresponden a locales de distintos operadores del retail “lo que impide que una eventual empresa principal pueda ejercer control respecto de ese trabajador”. En el mismo sentido, y en relación al mismo recurso interpuesto respecto a fallo mencionado, nuestra Excma. Corte Suprema, en fallo ROL N°27.042-2016, ha señalado lo siguiente: “QUINTO: Que, como ya se dijo, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad estimando, en lo que interesa, que todas las causales necesariamente suponen la aceptación de los hechos acreditados en el juicio, esto es, que la función que desarrolló el actor fue la de supervisor de las distintas instalaciones que mantenía la demandada principal, entre ellas, las correspondientes a los supermercados de propiedad de la demandada solidaria, además de fiscalizar el funcionamiento en instalaciones de otros supermercados y centros comerciales, no ejecutando labores en forma exclusiva en dependencias de la demandada solidaria”. Conforme a lo anterior, quien tiene la carga probatoria, y quien deberá responder en estos autos de las prestaciones y obligaciones de dar reclamadas es la demandada principal, es decir, Servicios de Control de Créditos S.A. Por ende, tanto el libelo de autos, así como los conceptos pretendidos, le son absoluta y totalmente INOPONIBLES a mis representadas de acuerdo a los fundamentos expuestos.

3) EN SUBSIDIO, LIMITACIÓN EN EL TIEMPO DE LA RESPONSABILIDAD DEL ARTÍCULO 183-B DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Para el improbable evento que US. considere que sí existió relación de subcontratación entre la demandante y Cencosud S.A., y considere que sea responsable solidaria o subsidiariamente, soy enfático en

señalar que dicha responsabilidad debe limitarse al período específico en que el actor efectivamente haya prestado servicios para mi representada. Así, el artículo 183-B limita la responsabilidad al período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, al señalar lo siguiente: “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”. A su vez, esto es reafirmado por el inciso primero del artículo 183-D del Código del Trabajo, que limita la responsabilidad temporalmente en caso de responsabilidad subsidiaria, expresando: “Si la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos”. De los citados preceptos se infiere que la responsabilidad de Cencosud S.A., en todo caso, se encuentra limitada o circunscrita al lapso de tiempo real y efectivo durante el cual el actor habría prestado servicios bajo régimen de subcontratación, y por ende, mi representada sólo respondería, solidaria o subsidiariamente, respecto del período que US. estime acreditado, a la luz de las pruebas rendidas por las partes. Así, la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia ha señalado: “CUARTO: Que de la lectura de la sentencia recurrida queda claro que se acogió la demanda y se condenó a la demandada principal VHF Ingeniería y Derechos S.A., y subsidiariamente Enap al pago del feriado proporcional que allí se precisa, pero no se limitó dicha responsabilidad subsidiaria al tiempo o período durante el cual el actor prestó servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena, en la especie Enap, como ordenaba la norma antes transcrita. QUINTO: Que así las cosas, no cabe sino concluir que en el fallo, en referencia, se incurrió en un

error de derecho, ya que se aplicó la norma del artículo 183-D del Código del Trabajo en forma incompleta, de la manera ya referida, y de no haber incurrido en ello, habría limitado la responsabilidad subsidiaria al lapso antes precisado, influyendo dicho yerro sustancialmente en lo dispositivo de dicho fallo.” (Corte de Apelaciones de Punta Arena. Veli Veli, Patricio c/ VHF Ingeniería y Derechos S.A. ENAP, 16 de febrero de 2010) **4) EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO.** En lo que se refiere a la nulidad del despido, también es improcedente a nuestro respecto, toda vez que se trata de una acción que no puede dirigirse en contra de la “empresa principal” por estar fuera del marco de la subcontratación y corresponde a sanciones que involucran responsabilidades personales de quienes cometen dichos actos, Servicios de Control de Créditos S.A. En el mismo sentido, debe indicarse que la sanción de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo es una sanción que se aplica al empleador que incumple ciertas obligaciones laborales, previstas por la ley. Por consiguiente, la naturaleza de dicha sanción es de derecho estricto, y, consecuentemente, debe interpretarse y aplicarse restrictivamente. Es por ello que dicha sanción sólo puede aplicarse en los casos, en la forma y con los alcances previstos expresamente en la ley. No es posible extender sus efectos por analogía a la empresa principal, en este caso – supuestamente – Cencosud S.A., puesto que no tiene el carácter de empleador directo. En ese sentido, el artículo 183-B del Código del Trabajo dispone que: “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”. La norma citada sólo hace responsable a la empresa mandante al pago de obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones relativas al término de la relación laboral, pero no de las sanciones, las que tienen un objetivo, fundamento y naturaleza jurídica distinta a una indemnización como las establecidas en los artículos 163 y 168 del Código del Trabajo. La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo del Recurso de Nulidad en causa ROL 2.366-2020, señaló el día 23 de julio de 2021: “DECIMO SEXTO: Que, en definitiva, se ha venido sosteniendo por esta Corte, que la sanción prevista para el empleador en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, no es aplicable a la empresa principal o mandante, en su calidad de solidaria o subsidiaria, pues aquélla es una norma sancionadora o sustantiva, de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivas, y el régimen de responsabilidad aplicable al dueño de la obra o

faena quedó regulado y minuciosamente acotado en el Título VII Párrafo I del citado Código, relativo al régimen de subcontratación” (el énfasis es nuestro). A la misma determinación llegó la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo del Recurso de Nulidad en causa ROL 2.337-2020, dictándose también la correspondiente sentencia de reemplazo. En efecto, la Ilustrísima Corte razonó de acuerdo a los siguientes fundamentos: “UNDECIMO: Que, entendiendo por obligaciones laborales y previsionales de dar las que naturalmente surgen para el empleador como consecuencia de la vinculación laboral, a fin que proceda su cumplimiento, no es posible comprender entre ellas otro tipo de obligaciones que no revisten tal carácter. Resulta ilustrativo que el legislador en el artículo 183-D del Código del ramo, hizo mención expresa de las eventuales indemnizaciones legales que corresponden pagar al término del contrato de trabajo, incluyéndolas en el ámbito de la responsabilidad de la empresa principal. DUODECIMO: Que, en consecuencia, como se viene razonando, la actual normativa sobre subcontratación, ha instituido que la empresa principal es responsable solidaria y subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y del entero, en el organismo previsional correspondiente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, además, de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, con su incremento y de la compensación de feriados, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral y todo ello por expresa disposición de la ley. DECIMO TERCERO: Que las sanciones que pueda imponer el orden jurídico, están sujetas rigurosamente al principio de legalidad y son de derecho estricto, de modo que sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos en la ley y no procede extender su ámbito por analogía. DECIMO CUARTO: Que, teniendo presente lo expuesto, resulta del todo ajeno al actual régimen de subcontratación y por ende, al ámbito de responsabilidad del dueño de la obra o empresa principal, la sanción o punición que el artículo 162 del Código del Trabajo estableció específicamente para el empleador que procede al despido del trabajador en las condiciones allí descritas, pues la propia ley de subcontratación explicitó y acotó aquellos efectos del despido que alcanzaban al dueño de la obra o faena, aludiendo expresamente a las eventuales indemnizaciones legales y no incluyó la norma sancionadora en análisis”. En este punto, también hacemos presente que, nuestra Excelentísima Corte Suprema, en sentencia dictada en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 9.669 – 2011, de fecha 01 de Agosto de 2011, establece

expresamente que, en relación a la sanción impuesta en los inciso quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, en la redacción que le introdujo la Ley N° 19.631, no resulta aplicable a la empresa principal, ya que no existe sustento jurídico para sostener que una norma sancionatoria que por propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivas, pueda resultar aplicable al dueño de la obra o faena, cuyo régimen de responsabilidad quedó regulado y minuciosamente acotado en el Título VII Párrafo 1° del Libro I del citado código, relativo al trabajo en régimen de subcontratación. 5) IMPROCEDENCIA DE PRESTACIONES DEMANDADAS. Vengo en señalar la total y completa improcedencia de las prestaciones demandadas por la contraparte respecto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización del pago por años de servicios y con un recargo del 50%, remuneraciones pendientes, feriados compensatorios y legales debidos, y la nulidad del despido, que habrán de ser desestimadas atendida la falta de legitimación pasiva, y en subsidio, por la inoponibilidad de las acciones en contra de mi representada por no existir régimen de subcontratación de acuerdo a los argumentos expuestos en la presente contestación. SOLICITO A US. Tener por opuesta las excepciones y por contestada la demanda en contra de Cencosud S.A., y con su mérito rechazar la demanda en todas sus partes al menos respecto de mi representada, acogiendo las excepciones y alegaciones opuestas unas en subsidio de las otras, como se expuso oportunamente, con costas, declarando: a) Falta de legitimación de mi representada Cencosud S.A.; b) No se configura el régimen de subcontratación; c) Improcedencia respecto del recargo solicitado, en virtud de la evidente ausencia de legitimidad pasiva e inoponibilidad de este líbello a mi representada; d) Improcedencia de la sanción de nulidad del despido; e) Improcedencia del pago de toda otra prestación, intereses, reajustes; y, f) Que se condene en costas a la parte demandante.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, realizada con fecha 25 de enero de 2023, según consta de acta de folio 26, se confirió traslado respecto de la EXCEPCIÓN FALTA DE LEGITIMACION PASIVA, Parte demandante evacúa traslado. Y EL TRIBUNAL RESUELVE: Téngase por evacuado el traslado, déjese su resolución para definitiva.

Se establecen como hechos no controvertidos: 1. Fecha de inicio; 2. Fecha de término; 3. El autodespido del trabajador.



De su lado los HECHOS CONTROVERTIDOS son los siguientes:

1. Fundamento del autodespido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos, cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma.
2. Última remuneración mensual del actor, o en su caso, promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados; rubros que la componían.
3. Efectividad de adeudar la demandada al actor las siguientes prestaciones:
 - a. Feriado legal y/o proporcional
 - b. Remuneraciones
 - c. Cotizaciones de seguridad social

En la afirmativa, monto y períodos que se adeudan.

4. Efectividad de haber prestado el actor servicios en régimen de subcontratación respecto de la demandada solidarias, en la asertiva, tiempo en el cual prestó servicios en dicha modalidad, efectividad de haber hecho uso las demandada del derecho de información y retención conforme lo dispone el artículo 183 C y siguientes del Código del Trabajo.

Ambas partes compareciente ofrecieron sus MEDIOS DE PRUEBA y el tribunal procedió a fijar la fecha de realización de la audiencia de juicio, quedando ambas partes notificadas de lo actuado, según consta del registro de audio.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio, celebrada con fecha 08 de mayo de 2023, y fallido que resultó llamado a conciliación extraordinaria, la PARTE DEMANDANTE INCORPORA:

Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado por las partes con fecha 14 de octubre de 2016.
2. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes al periodo de diciembre de 2021 a noviembre de 2022.

3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2022.
4. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2022.
5. Informe de fiscalización N°3776 emitido por Dirección del Trabajo con fecha 19 de octubre de 2022.
6. Carta de despido indirecto emitida por la demandante con fecha 07 de diciembre de 2022.
7. Comprobante de envío de carta de despido indirecto emitido por Correos de Chile con fecha 07 de diciembre de 2022.

El tribunal tiene por incorporada la prueba documental. Otros medios de prueba:

Exhibición de documentos:

SERBANC:

1. Todos los contratos y anexos de contrato de trabajo de la actora, debidamente firmados por ella. (Folio 31 A 34)
2. Liquidaciones de remuneración junto con su anexo de remuneración variable de la actora de los períodos 2019, 2020, 2021 y 2022, debidamente firmados por ella. (Folio 49)
3. Contrato, anexo de contrato, addendum, contrato marco y/o licitaciones que existan con la demandada Cencosud. (Folio 50)
4. Comprobantes de vacaciones tomadas por la actora, debidamente firmadas por ella, durante toda la relación laboral. (Folio 51)

CENCOSUD:

1. Contrato, anexo de contrato, addendum, contrato marco y/o licitaciones que existan con la demandada Serbanc.

La parte demandante solicita tener por no cumplida la diligencia, y hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, según consta en el registro de audio respectivo, cuya resolución se deja para definitiva.



OBSERVACIONES A LA PRUEBA. Constan íntegramente en audio.

QUINTO: En cuanto a la excepción de falta de legitimación pasiva. Que en estos antecedentes, la demandada CENCOSUD S.A., opuso en la oportunidad procesal pertinente la excepción de falta de legitimación pasiva, esgrimiendo al efecto que no le constaría que el actor se haya desempeñado o lo haya hecho de forma exclusiva y permanente para su representada en una obra o faena de la que sea dueña. Refiere que en el libelo pretensor no se explican cuáles serían los fundamentos de hecho y de derecho que harían presente procedente el régimen de subcontratación alegado, incumpliendo con ello gravemente el artículo 446 del Código del Trabajo, atento lo anterior, señala que en ninguna parte de la demanda, se refieren los hechos que configuran el régimen alegado, como tampoco se indicarían fechas o períodos en los cuales habría existido una participación de dicha demandada dentro del vínculo laboral existente con la demandada principal Servicios de Control de Créditos S.A. De tal forma queda claro que los hechos alegados por el actor no pueden de ningún modo subsumirse dentro el régimen de subcontratación regulado en el artículo 183 letra A del Código del Trabajo, que exige para que éste proceda, que los trabajadores se desempeñen habitual o permanentemente para la empresa principal y, que lo hagan en una obra o faena de la que está sea dueña, resultando a su juicio absolutamente inaplicable el régimen aludido, en la especie.

Que en este sentido, resulta evidente que la argumentación entregada por la aludida demandada para fundar la excepción que opone dice relación con una cuestión de fondo, esto es la procedencia de aplicación del régimen especial contemplado en los artículos 183 y siguientes del Código del Trabajo, en la relación laboral habida entre las partes, y más que una excepción constituye una defensa de fondo que será resuelta al hacerse cargo de dicha solicitud formulada por la demandante en su libelo pretensor.

SEXTO: Los hechos que se dan por establecidos. Que resultan hechos inconcusos en la presente causa, además de los ya establecidos en la audiencia preparatoria, esto es, que la relación laboral inició con fecha 7 de octubre de 2016 y que término por autodespido el día 07 de diciembre de 2022, por incumplimiento grave de las obligaciones, los siguientes:

1.- Que el empleador directo del actor es la empresa Servicios de Control de Créditos S.p.A., lo anterior consta no solo de la copia de contrato de trabajo allegada en la documental N°1, sino que además es el propio actor quien dirige la comunicación del artículo 171 en relación con el artículo 162 del Código del Trabajo, a dicha empresa, dándole el carácter de empleador directo.

2.- Que el autodespido del actor se funda en los siguientes hechos:

a) nunca tuvo conocimiento de cómo se calculaban mis remuneraciones variables, a partir de febrero de 2022 y luego de forma más grave desde mayo de 2022, la remuneración comienza a bajar unilateralmente”.... El empleador ha modificado sin su consentimiento la forma de cálculo, las metas y no tengo claridad de cómo y cuándo se calculan sus comisiones, por lo que existe un cambio de condiciones unilateral que le produjo un evidente menoscabo.”

b) luego de reiterados reclamos, concurrió a la Inspección del Trabajo, realizándose fiscalización en la que fiscalizador constató que no se entregaban los anexos de remuneración variable, de acuerdo a informe de octubre de 2022, lo que le ha mantenido recibiendo bajas remuneraciones, sin explicación alguna”.

c) la empresa se ha reservado para si la facultad de modificar unilateralmente las equivalencias y variables que sirven de base al cálculo de las comisiones a que tiene derecho por sus servicios y fijar mensualmente las metas sin haber establecido procedimiento para ello, lo que atenta contra el principio de certeza y que implica renuncia anticipado de derechos laborales indisponibles.

d) modificación unilateral de las condiciones del contrato, así como cambio en forma y cálculo de sus remuneraciones le ha generado perjuicios económicos, pasando su remuneración de app. \$400.000 a prácticamente solo \$20.000, cambio que no fue compensado de modo alguno ante el cambio de condiciones y metas.

e) desde mediados de 2018 la empresa dejó de enviarle información sobre cantidad de clientes contactados, compromisos asumidos y cantidad de horas dedicadas a las llamadas.

f) no se le han hecho llegar los anexos de remuneración variable, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, por lo que desconoce la forma de cálculo y pago de sus remuneraciones.

Asimismo, el actor sostiene que tales situaciones infringen lo dispuesto en los artículos 10, 12, 50 y 54 bis del Código del Trabajo pues no se le han pagado de forma íntegra sus remuneraciones, lo cual por sí mismo es un incumplimiento grave y se ha visto perjudicado por la disminución de sus remuneraciones, afectando la planificación mensual de sus gastos, deudas y créditos. Todo lo anterior, según se consigna en la carta de comunicación de despido, incorporada como documental N° 6 y 7 de la demandante.

3.- Que el actor al ingresar al servicio se desempeñaba como ejecutivo de cobranza call-center de SERBANC, lo que se concluye del testimonio conteste de los testigos de ambas partes, doña Jocelyn Pérez Enríquez, así como de la testigo Marta Cádiz Caro de la parte demandante y los dos testigos del actor a saber Valeska Fechi Chacón y Luis Díaz Meli.

La primera señala que era compañera del actor y que ambos desempeñaban funciones como ejecutivos de cobranza para Serbanc, explicó igualmente que tenían una cartera de clientes morosos a los que se les ofrecía renegociación, específicamente de deudas de la tarjeta CENCOSUD y que por dicha gestión recibían el sueldo mínimo MÁS UN porcentaje por recuperado. En el caso de la testigo Cádiz Caro, también indica que trabajaron juntos y que su labor era cobrar a titulares con deuda de un mes de retraso y que tenían el mismo cargo y realizaban las mismas funciones.

De su parte los testigos de la demandada, la primera de ellas, indicó que trabajaba en el servicio de control de crédito hace 12 años como jefa de cartera encargada de clientes; Entre los clientes se contaban CENCOSUD, bancos autopistas y que el actor era ejecutivo de cobranza de call-center, que eran contratados para recuperar el pago de deudas morosas y eventualmente hacer renegociaciones y, el segundo testigo el señor Díaz Meli indica que trabaja para la demandada principal desde hace siete años y medio como jefe de cartera que conocía al actor que era ejecutivo encargado de hacer gestión operativa, debía contactar a clientes morosos para obtener recuperado o hacer renegociaciones agregó que por la gestión de recuperado a fin de mes se les pagaba la comisión correspondiente, la que se pagaba con un mes de desfase.



4.- Que durante el año 2022, se efectuaron cambios en las funciones del trabajador, que fueron consentidas por éste, de dicho cambio da cuenta el propio actor en el texto de su demanda, situándolo en el mes de julio de 2022, así como los dos anexos de contrato allegados a este juicio que corresponden al del 1 de abril de 2022 que la cláusula de funciones, indicando que la funciones del cargo del trabajador será ejecutivo integral, con un sueldo de \$380,000 que comenzará a regir desde mayo del año 2022, que no aparece firmado por el actor, como por lo demás también lo menciona la testigo de la demandante Jocelyn Pérez, en su declaración. Adicionalmente en anexo de 1 de agosto de 2022 se indica que el trabajador declara que realiza funciones en el cargo de ejecutivo especialista, que si está firmado por él y que coincide con la fecha que señala en la demanda.

Dicho cambio de funciones, como él también lo explica, decía relación con que al ser ejecutivo especialista contactaba a los deudores que previamente habían manifestado su imposibilidad de pago en el contacto inicial efectuado por la empresa, de modo que lo que a él le correspondía como ejecutivo especialista era hacer una propuesta del renegociación de la deuda que debía preparar explicar al deudor grabar en el modo y bajo el procedimiento establecido por la empresa y establecer los compromisos de pago en el sistema. De su parte, las funciones del ejecutivo callcenter, en definitiva debía contactar a los deudores para efectos de requerir el pago de cuotas morosas y recibía un bono por los recuperos que conseguía, esto es por los montos pagados por dichos deudores. Por lo demás la testigo de la demandada Valeska Fечи Chacón, señaló que el anexo de renegociación del cual no recordaba fecha pero que fue en abril fue emitido a solicitud del propio trabajador quien indicó que necesitaba ganar más dinero, por eso se le efectuó el cambio de cargo, agrega que a razón de este nuevo cargo él tenía una comisión adicional por renegociación de deuda y ganaba un adicional por recuperos que se lo ofreció para efectos de que se mantuviera en el trabajo y por la necesidad que manifestó.

SEPTIMO: En cuanto al régimen de subcontratación. Que, en relación al régimen de subcontratación solicitado declarar, primeramente se dejará establecido que conjuntamente con la resolución de dicho aspecto de la demanda, se emitirá pronunciamiento también respecto de la falta de legitimación pasiva alegada por la demandada solidaria CENCOSUD, por estar ambas cuestiones indisolublemente ligadas.



Para sustentar su petición el actor refiere en su demanda que hasta mediados de julio de 2022 y desde el 7 de octubre de 2016 realizaba labores de ejecutivo de callcenter, que consistían en recibir llamadas por un discador automático de clientes de CENCOSUD que estaban con atraso en el pago de sus cuotas a quienes contactaba para intentar obtener un compromiso de pago para luego derribarlo al ejecutivo especialista; agrega que desde julio de 2022 inicia una nueva labor como ejecutivo especialista que consistían en ofrecer planes de renegociación a los clientes de CENCOSUD que presentaban mora o retraso en sus pagos, debiendo informar las condiciones, simular cuotas y grabar contratos de renegociación derivados de los ejecutivos de callcenter, o por contacto directo, contaba para ello con un listado de contactos manuales a realizar durante su jornada.

Cotejada la declaración del actor con la documental incorporada en estos antecedentes, se concluye que el contrato de trabajo suscrito por el con fecha con fecha 14 de octubre de 2016 señala en la cláusula segunda, que describe la naturaleza del cargo, que el actor desarrollará funciones de ejecutivo de callcenter en el área bancaria de la empresa. En anexo de contrato de 1 de abril de 2022 por su parte se modifica dicha cláusula indicando que la funciones del cargo del trabajador será ejecutivo integral, con un sueldo de \$380,000 que comenzará a regir desde mayo del año 2022, incluyendo dicho anexo una tabla denominada bono Comisión que indica tramos de montos de dinero asociados a un porcentaje de comisión del cobrador, según el detalle que está inmerso en la referida carta, que no está firmado por el trabajador. El aludido anexos en su cláusula tercera agrega que se distribuirá el recupero de acuerdo a lo contactado por cada ejecutivo integral manteniendo vigente todas las restantes cláusulas del contrato original; adicionalmente en anexo de 1 de agosto de 2022 se indica que el trabajador declara que realiza funciones en el cargo de ejecutivo especialista y que mantiene contrato vigente con la empresa; se actualiza el sueldo mínimo en la cláusula segunda a \$400,000 como sueldo base, manteniendo sin modificación todas las restantes cláusulas del contrato y el anexo anterior. El señor Díaz Meli, consultado sobre la asignación de carteas específicas indicó que los meses de julio y agosto de 2022 el actor habría tenido la cartera de CENCOSUD; y agrega que habían otros clientes como bancos, autopistas cajas de compensación.

De su parte en la testimonial rendida en estos antecedentes, ambos testigos del actor son contestes en manifestar que la funciones desarrolladas por el actor eran exclusivamente destinadas a clientes de la tarjeta CENCOSUD, tal es el caso de la declaración de doña Jocelyn Pérez Enríquez y de doña Marta Cadiz caro, más tales declaraciones son contra dichas por doña Valesca Fечи Chacón, quien refirió trabajar en la empresa desde hace 12 años, teniendo el cargo de jefa de cartera, indicó que los clientes a los cuales se les prestaba servicios eran entre otros CENCOSUD, bancos, autopistas y respecto de cómo opera la asignación de cobradores a cada uno de estos clientes consultada por esta magistrado indicó que todos los meses los clientes le envían los requerimientos de cuántos cobradores o ejecutivos requieren para efectos de realizar la cobranza que puede variar entre 15 o 20 ejecutivo, lo anterior en base a una meta que el propio cliente externo se fija de manera interna y, en consecuencia puede variar mensualmente, añadiendo que con CENCOSUD mantiene un contrato a través de una licitación efectuaba y que no tiene conocimiento hasta cuándo durará dicho contrato.

Se allegaron igualmente copias de emails en que se informa al actor preliquidaciones entre los meses de julio y diciembre de 2022, pero las mismas no contienen información relevante a la cuestión en estudio.

OCTAVO: Tenemos así que los documentos no permiten concluir que el actor mantenía una dedicación exclusiva a gestionar deudas de la empresa Cencosud; a su turno, existen dos 2 testigos contestes por cada parte con declaraciones que se contraponen sobre este punto, señalando los dos del actor que el trabajo se desarrollaba de modo exclusivo para el cliente Cencosud, en tanto los testigos de la demandada sostienen que existía una cartera de clientes cuya asignación dependía de los requerimiento mensuales de cada cliente externo y que por tanto no era exclusiva ni permanente.

Sin perjuicio de lo anterior, en su declaración doña Valeska Fечи Chacón, Jefe de cartera o encargada de clientes hace 12 años de Serbanc, señaló al ser consultada sobre la eventual existencia de un contrato con la empresa CENCOSUD para la gestión de su cartera de clientes, que sí existía un contrato, que se había firmado en el contexto de un proceso de licitación, pero que no sabía cuanto duraba, tal declaración de una testigo que tiene experiencia en la empresa y que desempeñaba un cargo de coordinación, debe

contrastarse con la entregada por los abogados de la demandada principal y solidaria, quienes refirieron al momento de llevarse a cabo la exhibición de documentos, que tal contrato no existía, y que por dicha razón no podía cumplirse la diligencia dispuesta en el numeral 3 de la exhibición decretada. Por lo anterior, y habiendo contradicción entre lo señalado por una funcionaria de la empresa principal y los abogados de las dos demandadas, y habida cuenta que se requirió por la demandante la aplicación del apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, este tribunal acogerá dicha solicitud, desde que una funcionaria de la empresa ha dado cuenta de la existencia del mismo, y en tal sentido, es obligatoria la mantención del mismo por la demandadas, ya que genera consecuencias respecto de su responsabilidad frente a sus trabajadores y dispondrá que se tiene como hecho cierto la existencia de un contrato entre Cencosud y Serbank, para la gestión de sus cartera de cobranza.

NOVENO: Que tal como lo dispone el artículo 183 A del Código del Trabajo, en la parte final de su inciso primero, “ *no quedarán sujetas a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecuten o prestan de manera discontinua o esporádica*”, lo anterior significa que el actor debía acreditar ante el tribunal que los servicios que prestaba respecto de CENCOSUD S.A., eran continuos y permanentes y, en consecuencia, que trabajaba exclusivamente con la cartera de clientes de dicha demandada, cuestión que no ha acontecido en autos, dada la contradictoria edad de la prueba rendida y atendiendo al hecho de que si bien se ha dado lugar al apercibimiento del artículo 453 número 5 del Código del ramo, éste no puede extenderse a dicho aspecto específico, por existir por lo demás prueba contradictoria rendida en estos antecedentes sobre el mismo, debiendo en consecuencia acogerse la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada CENCOSUD S.A. cuestión que se dispondrá en la parte resolutive de esta sentencia.

DECIMO: *En relación con la acción de auto despido:* que en los presentes antecedentes la acción de fondo ejercida es una de despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales; respecto de la acción de despido indirecto, tal como quedó asentado en el considerando SEXTO de esta sentencia, es un hecho no controvertido que el actor ejerció la facultad del artículo 171 del Código del Trabajo, esgrimiendo un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 número siete del Código del Trabajo, por

los hechos que se consignaron en el numeral 2 del motivo sexto ya aludido, situaciones que a su juicio infringen lo dispuesto en los artículos 10, 12, 50 y 54 bis del Código del Trabajo pues no se le han pagado de forma íntegra sus remuneraciones, y se ha visto perjudicado por la disminución de sus remuneraciones. A continuación se pasará a analizar la efectividad de cada uno de los hechos en que el trabajador funda su solicitud de despido indirecto así como se determinará si estos constituye infracción de las normas a que alude, pudiendo así configurar la causal invocada en su acción.

DECIMO PRIMERO: en primer término se analizará el literal A el literal A del número dos del motivo sexto que sostiene “a) nunca tuvo conocimiento de cómo se calculaban mis remuneraciones variables, a partir de febrero de 2022 y luego de forma más grave desde mayo de 2022, la remuneración comienza a bajar unilateralmente”.... El empleador ha modificado sin su consentimiento la forma de cálculo, las metas y no tengo claridad de cómo y cuándo se calculan sus comisiones, por lo que existe un cambio de condiciones unilateral que le produjo un evidente menoscabo.”

Como ya quedó asentado, el actor modificó las funciones que debía realizar desde al menos el mes de abril de 2022, pasando a ser de ejecutivo de callcenter a ejecutivo especialista, si bien el en su nivel o indican que tal circunstancia se produce en el mes de julio del mismo año lo que en todo caso contrasta con su petición de pago de remuneraciones adeudadas por no pago de comisiones incluyendo desde el mes de marzo del año 2022.

El hecho imputado por el actor se pueden desglosar en dos partes distintas: la primera dice relación con el no conocimiento de la forma de cálculo de las remuneraciones variables, ello desde el mes de febrero del año 2022 e incrementado desde el mes de mayo del mismo año. En este sentido la testigo del actor Jocelyn Pérez Enríquez, señala que efectivamente habría existido una baja sostenida en el sueldo que se habría iniciado en el mes de febrero del año 2022, dado aquello, el tema habría sido comentado entre todos los ejecutivos, pero al percatarse de que todos estaban en una situación similar lo atribuyeron a una baja natural que se produce en el periodo de vacaciones por lo que no le dieron mayor importancia; agrega en su relato que en el mes de marzo la situación empeoró percibiendo un 80% menos de lo que ella usualmente percibía y así ocurrió luego sucesivamente para llegar al mes de abril donde colapsaron y

escalaron la situación a sus jefaturas, de las cuales no recibieron respuesta alguna, no obstante que acudieron a todas las instancias dentro la organización; sostuvo en estrado que las jefaturas atribuían aquella baja de remuneraciones a la crisis en la que se encontraba el país, lo que lo llevó finalmente a efectuar una un reclamo ante la inspección del trabajo correspondiente. La testigo Cadiz Caro es conteste con la anterior testigo en cuanto a que la remuneración baja en el febrero del 2022 y también en marzo, llegando a ser caótico el mes de abril, también indica que se efectuaron reuniones y solicitudes de información a la jefaturas lo que detonó en la solicitud de firma de un anexo de contrato de trabajo que varios trabajadores rechazaron reuniones con la jefaturas de Valesca Fечи Nuncia Zúñiga y una persona de nombre María Teresa, sin llegar a buen puerto lo que motivó la presentación de una denuncia ante la inspección.

Los testigos de la demandada por su parte señalan que efectivamente se produjeron bajas de remuneraciones durante el año 2022 y lo explica debido a que hubo clientes que se fueron de la empresa hubo cambio en la ley de cobranza que limitaron la gestión telefónica de cobro ya que se permitía sólo un contacto a la semana y, también hubo una modificación del comportamiento del deudor dichos que corrobora el testigo Luis Díaz Meli agregando que durante esa época dejaron de ser clientes la caja los andes, banco Santander, y Universidad Central relevando la importancia del cambio de comportamiento del deudor, el que desmejoró ostensiblemente ya que se hace más difícil que las personas paguen sus obligaciones y se pueden hacer menos gestiones atendidas las restricciones impuestas por la ley de cobranza en relación a los derechos del consumidor

En la documental Allegada por la parte demandante al folio 24 se encuentra informe de fiscalización a la demandada principal SERBANC S.A., que refiere en sus conclusiones que se constata infracción, no se cursa multa puesto que los hechos fueron previamente sancionados en comisión tramitada con antelación, siendo el hecho constatado el hecho de no entregar comprobante de pago de remuneraciones o entregar sin indicaciones ilegales y o sin detalle y o forma de cálculo de las remuneraciones variables. de igual modo el referido informe en las conclusiones en lo relativo a no pago de remuneración íntegra indica que de acuerdo a los antecedentes expuestos no se constata infracción, pues no es posible verificar el correcto pago de las remuneraciones variables y si existen o no modificaciones como las descritas por los trabajadores toda vez

que la empresa no entrega de forma conjunta con la liquidación de sueldo un anexo que detalle el pago de remuneraciones variables con cada operación que le dio origen y la forma de cálculo empleada en su determinación.

El mismo informe indica que la única información con la que cuentan los trabajadores en la que se indica en las preliquidaciones y el ranking enviado por el supervisor o supervisora con los totales de recuperación del equipo, destacando que en la pre liquidación los trabajadores sólo cuentan con los totales descritos, a saber el monto a pagar de cada estipendio variable el total general a pagar y monto total recuperado por el trabajador en dicho periodo sin tener la información específica como que se utilizó como base de cálculo ni cada operación que lo de día que le dio origen al pago igualmente deja constancia que está pre liquidación no es entregada de forma conjunta con el pago de que se enviada de forma anticipada para aprobación u objeción de los trabajadores.

Sobre lo anotado por la Inspección del Trabajo, los testigos de la parte indican que para efectos de tener control sobre el pago de las comisiones, ellos llevaban una especie de registro donde anotaban los contactos y compromisos efectuados que luego contrastaban con las preliquidaciones que le enviaban, eran planillas personales, o registro de los pagos.

De los medios de convicción anotados, valorados en su conjunto, aparece que resulta efectiva la imputación efectuada por el trabajador, en cuanto a que la demandada no daba cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo que exige la entrega de *“un anexo, que constituye parte integrante de la liquidación de remuneraciones y que contiene los montos de cada comisión bono premio u otro incentivo que recibe el trabajador junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo”*, ya que se limitada a entregar a los trabajadores el documento denominado pre liquidación que sólo contenía información de los totales más no de cada operación que daba origen al pago de las comisiones o bonos a las que tenían derecho los trabajadores.

Respecto de la segunda imputación relativa a que nunca habría tenido conocimiento de cómo se efectuaban los cálculos de pago de sus remuneraciones variables desde febrero del año 2022 y luego de manera más importante desde mayo del mismo año, lo cierto es que por la descripción que efectúan los propios testigos del actor

queda claro que cada trabajador mantenía un registro personal de los recuperos o renegociaciones que efectuaba que va daban derecho al pago de los respectivos porcentajes de mola, que por lo demás espera un registro de carácter privado y que el cálculo se efectuaba precisamente en relación al monto de dinero recuperado en cada mes, lo que refieren en definitiva los trabajadores es que dichos porcentajes eran determinados por el mandante y este los modificaba a su arbitrio por lo que en definitiva resulta igualmente efectivo a la luz de los antecedentes allegados que el trabajador no tenía conocimiento completo de la forma en que se calculaban los bonos que se le pagaban desde el mes de mayo del año de 2022.

b) luego de reiterados reclamos, concurrió a la Inspección del Trabajo, realizándose fiscalización en la que fiscalizador constató que no se entregaban los anexos de remuneración variable, de acuerdo a informe de octubre de 2022, lo que le ha mantenido recibiendo bajas remuneraciones, sin explicación alguna”. tal aseveración resulta efectiva en cuanto a que es cuanto a que la inspección del trabajo en su informe de fiscalización concluyó que la demandada principal no entregaba a sus trabajadores el anexo a que se refiere el artículo 54 bis en su inciso tercero del código del trabajo.

c) la empresa se ha reservado para si la facultad de modificar unilateralmente las equivalencias y variables que sirven de base al cálculo de las comisiones a que tiene derecho por sus servicios y fijar mensualmente las metas sin haber establecido procedimiento para ello, lo que atenta contra el principio de certeza y que implica renuncia anticipado de derechos laborales indisponibles. tal aserto no resulta efectivo nos han acompañado antecedentes suficientes para concluir lo anterior lo que sí se puede concluir según lo señalado por los presos testigos de la demandada es Ken mandante mensualmente entregaba los valores y variables sobre los cuales debían efectuarse los cálculos de los bonos respectivos.

d) modificación unilateral de las condiciones del contrato, así como cambio en forma y cálculo de sus remuneraciones le ha generado perjuicios económicos, pasando su remuneración de app. \$400.000 a prácticamente solo \$20.000, cambio que no fue compensado de modo alguno ante el cambio de condiciones y metas. en cuanto al aserto en estudio no se puede concluir de manera tajante que ha existido una cambio la forma de cálculo de desde que son los propios demandantes quienes dicen desconocer la forma

en que éste se realizaba, por lo demás en cuanto a las bajas de remuneración lo cierto es que y de conformidad con la ley principio de supremacía de la realidad resultan atendibles las circunstancias aludidas por los testigos de la demandada para justificar dichas disminuciones, relativas a cambio en el comportamiento de pago de los deudores debido a la crisis económica en que se encontraba el país durante el año 2022 y la propia declaración de la testigo señora Jocelyn Pérez Enríquez quien reconoce que en principio en el mes de febrero del año 2022 cuando comienzan los cambios ellos atribuyen la baja a una situación normal atribuible a el periodo estival por lo que no puede imputarse a que dicho cambio de forma y cálculo haya sido la única o principal causal de la baja de los bonos que se pagaban a los trabajadores por lo que en definitiva el hecho alegado no se tendrá por acreditado

e) desde mediados de 2018 la empresa dejó de enviarle información sobre cantidad de clientes contactados, compromisos asumidos y cantidad de horas dedicadas a las llamadas. Sobre tal cuestión no existe prueba que aluda directamente a tal circunstancia esto es a que desde mediados de 2018 la empresa haya cesado en la entrega de información más detallada respecto de los clientes contactados compromisos asumidos y cantidad de horas dedicadas a las llamadas por lo que tampoco se tendrá por acreditada dicha circunstancia

f) no se le han hecho llegar los anexos de remuneración variable, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, por lo que desconoce la forma de cálculo y pago de sus remuneraciones. Tal cuestión ya ha sido abordada a razón del análisis de los literales a y B precedentes y resulta ser efectiva.

DECIMO SEGUNDO: que de las conclusiones fácticas a que se ha arribado en el motivo anterior aparece que efectivamente se ha constatado la concurrencia de las infracciones señaladas es las letras BCDIS del motivo anterior debiendo analizarse ahora si las conductas constatadas permiten dar por infligidas las normas que sustentan la aplicación de la causal del artículo 160 número siete del código del trabajo esgrimida por el trabajador. Respecto de las letras A, B y F resulta evidente que la no entrega del anexo a que alude el inciso tercero del artículo 54 bis constituye una infracción normativa que de ese por lo demás declarada grave desde que la no entrega de dicha información impide en definitiva al trabajador saber y conocer de manera rigurosa la forma de cálculo de las



remuneraciones variables a que tiene derechos en especial en el caso de el actor respecto de quien la mayor parte de sus ingresos precisamente correspondía a remuneración de carácter variable. La no entrega de dicha información en sí misma constituye una infracción legal de carácter grave que por lo demás fue constatada por los entes fiscalizadores de manera repetitiva, de lo que deja constancia la inspectora del trabajo al no cursar la multa por encontrarse una ya cursada y adicionalmente las preliquidaciones acompañadas a estos antecedentes que la demandada pretende asimilar para efectos de entender cumplida la obligación a los anexos a que se refiere el artículo 54 bis, no cumplen los requisitos establecidos en dicha norma desde que no van cuenta de cada operación que dio origen a los montos que se deben pagar al trabajador ni tampoco se indica la forma empleada para su cálculo por lo que debe entenderse que efectivamente el incumplimiento normativo existe y tiene el carácter de grave.

En este sentido si bien la sola constatación de dicha infracción grave permite dar por concurrente la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del artículo 160 número 7, es necesario igualmente señalar que respecto de la situaciones fácticas listadas en las letras c), d), y E en el motivo anterior, no se tuvieron por acreditadas por lo que no influyen en la decisión que se adoptará.

DECIMO TERCERO: que habiéndose constatado que la demandada hacer SERBANC S.A. ha incumplido gravemente las obligaciones del contrato de trabajo habido con el demandante y pronunciando ser derechamente respecto de la acción de despido indirecto, esta deberá ser acogida desde que el actor ha acreditado suficientemente clara es la ocurrencia de las conductas constitutivas de la infracción que denuncia, así como el carácter infraccional de las mismas, debiendo entenderse que la relación laboral habido habida entre las partes ha culminado por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador y conforme lo dispuesto en la norma ya aludida deberá darse lugar al pago de las indemnizaciones establecía el artículo 163 del código del trabajo aumentada en un 50% de conformidad con lo señalado en el inciso primero del artículo 171 del código el trabajo.

Para efectos del cálculo de la remuneración mensual que servirá de base para el cálculo se consideraran las liquidaciones de remuneraciones allegadas a folio 40, en las que consta que atendida la remuneración variable del trabajador el promedio de los 3

últimos meses trabajados corresponde a \$928.308 pesos, que se tendrá como base para el cálculo de las indemnizaciones correspondientes.

DECIMO CUARTO: *En relación con la petición de pago de la remuneración pendiente de diciembre de 2022 y entre abril y noviembre de 2022*, que en el primer caso ascendería en la suma de \$246,561, lo cierto es que la parte demandada acompañó al folio 41 registro de asistencia del actor queda cuenta que este concurrió durante el mes de diciembre de 2022 al trabajo sólo cuatro días que corresponden a los días 1, 2, 5 y seis, y a folio 44 adjunta comprobante de transferencia que permiten constatar que el último pago efectuado por la demandada al trabajador mediante transferencia electrónica fue el día 16 de noviembre del año 2022, con secuencialmente no habiéndose acreditado la solución del pago de la remuneración de los días de los siete días del mes de diciembre deberá darse lugar al mismo, y habida cuenta que a folio 40 la demandada ha acompañado una liquidación del mes reclamado que establece monto a pagar al trabajador la suma de \$317.706, se dispondrá su pago en la parte resolutive, al ser un reconocimiento expreso de la existencia e importe de la obligación que se cobra.

En cuanto a la supuesta deuda de remuneraciones variables entre los meses de abril y noviembre de 2022, no existe antecedente de convicción alguno que permita arribar a dicha conclusión, y por lo demás, dichos bonos no tenían el carácter de garantizados, por lo que no se dará lugar a la solicitud, de hecho si se efectúa un análisis de fluctuación de la remuneración del actor durante el año 2022, aparece que sus ingresos tuvieron un constante aumento desde agosto de ese año en comparación al primer semestre de ese mismo año, por lo demás la sola circunstancia de haberse constatado el incumplimiento de la demandada en cuanto a la entrega de los anexos de remuneración variable no permite extrapolar dicha conclusión a la efectividad de existir diferencias, puesto que bien podría ser que esas diferencias no existan o existan en perjuicio del trabajador, no contando esta magistrado con los antecedentes necesarios para concluir aquello, por lo que la petición ha de ser desechada como se dispondrá en la parte resolutive.

DECIMO QUINTO: *En cuanto a la compensación de feriados solicitada* que corresponda al feriado proporcional por el período que va entre el 7 de octubre de 2022 al 7 de diciembre de 2022 por 2.5 días hábiles equivalentes a 4.5 días corridos que la parte



demandante tasa en la suma de \$158,504, ha de dejarse constancia que la demandada en su contestación, que rola a folio 14 reconoce adeuda por concepto de compensación del feriado legal y proporcional (página 15 de la contestación de la demanda), la suma de \$645,274, declaración que a juicio esta magistrado constituye un reconocimiento expreso de que al trabajador se le adeuda dicha suma de dinero por lo que se dispondrá su pago en la parte resolutive de esta sentencia.

DECIMO SEXTO: *En relación con la acción de nulidad de despido* interpuesta no habiéndose acreditado por el actor la existencia de una deuda de la remuneración variable entre los meses de marzo y diciembre del año 2022, como lo sindicó en su libelo pretensor, desde que como se estableció en dichos períodos el actor tuvo sucesivos cambios de trabajo, cambios de funciones y que incluso aceptó uno de dichos cambios de funciones para efectos de aumentar su remuneración atendido que por problemas propios de la actividad que desarrollaba la empresa (retiro de clientes modificaciones legales respecto de la forma de cobro de las a creencias y la mala situación económica) se produjo una baja en los montos de recupero. No se han allegado antecedentes que permitan así concluir que existe una deuda remuneracional, ni se han proporcionado los medios e información necesaria para eventualmente evaluarla. Por lo demás, no se dieron por concurrentes los hechos signados con las letras c), d) y e), del motivo décimo segundo no existiendo mérito en curso no existiendo mérito para poder determinar la existencia de pago de remuneración de diferencia de pago de remuneraciones en favor del actor.

Por tanto, no existiendo una deuda remuneración tal como lo postuló la parte demandante en el libelo pretensor, resulta evidente que no existe deuda previsional y, en consecuencia, no corresponde aplicar la sanción del artículo 162 del código del trabajo por no encontrarse acreditado los presupuestos para hacerla aplicable al caso concreto

DECIMO SEPTIMO: que la prueba rendida ha sido analizada de conformidad con las reglas de la sana crítica y la no mencionada expresamente no permite mudar las conclusiones fácticas a que se ha arribado y que son fundamento para las decisiones contenidas en la presente sentencia.

DECIMO OCTAVO: que no habiendo resultado ninguna de las partes totalmente vencida, atendido el acogimiento de la excepción de falta de legitimación pasiva y el

rechazo de la acción de nulidad y cobro de prestaciones de modo parcial, cada una deberá soportar en las costas que le correspondan.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 10, 54 bis, 171, 162, 163, 168, 172, 63 y 173, 453, 454 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

I.- que se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva o puesta por la demandada CENCOSUD S.A. sin costas

II.- Que se acoge la demanda de despido indirecto interpuesta por don Cristian Mella Vergara en contra de Servicio de Control de Crédito S.A., declarándose justificado el mismo.

III.- Que a razón de la declaración contenida en el literal anterior se condena a la referida demandada al pago de las siguientes prestaciones y por los siguientes conceptos:

- A) la suma de \$928.308 por concepto de indemnización de aviso previo.
- B) la suma de \$5.569.848 por indemnización por años de servicio.
- C) se la suma de \$2,784.924 por concepto de recargo legal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

IV.- Que se acoge la acción de cobro de prestaciones sólo en cuanto se condena a la demandada ya individualizada al pago de la suma de \$317,706 pesos por concepto de remuneración del mes de diciembre de 2022 y al pago de la suma de \$645,274 por concepto de compensación de feriado legal y proporcional en favor del trabajador, rechazándose en lo demás la referida acción.

V.- Que se rechaza la acción de nulidad de auto-despido interpuestas por las consideraciones contenidas en la sentencia.

VI.- que las unas ordenadas pagar deberán serlo con más intereses y reajustes de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del código del trabajo.

VII.- Cada parte pagará sus costas.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Ejecutoriada que sea la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifique se dicha circunstancia de circunstancia y pasen los antecedentes al juzgado de cobranza laboral Previsional de Santiago para su ejecución.

Regístrese notifíquese por correo electrónico a las partes y archívese los antecedentes en su oportunidad

RIT : O-7887-2022

RUC : 22- 4-0449238-5

Pronunciada por don (ña) JUANA AMELIA ALVAREZ ARENAS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veinticinco de octubre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

