

Osorno, veinte de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que en esta causa **RIT O-303-2023** compareció don **JORGE CHRISTIAN RIVERA CARDENAS**, vendedor, domiciliado en calle Héroes de la Concepción N°1403, Osorno, interponiendo demanda en contra de **COMERCIAL CCU S.A.**, representada por doña Marcela Morales Sepúlveda, Subgerente de relaciones laborales ambos domiciliados en calle Germán Huber N°1403, Osorno. La demanda contiene acción de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, y pide que se declare que la causal invocada para el despido resulta improcedente y que se obligue a la demandada al pago de las prestaciones que detalla. En cuanto a los hechos, dice que el 15 de marzo de 2005 ingresó a prestar servicios en calidad de vendedor, bajo dependencia y subordinación de la empresa demandada. En tal función se desempeñó ininterrumpidamente hasta el día 31 de octubre de 2023, fecha en que se le remitió carta poniendo término al contrato por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por *“necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”*. Transcribe la carta. Al presentar disconformidad con las sumas consignadas en el finiquito, dejó expresa reserva de derechos, cuyo texto transcribe. Dice que es errónea la base de cálculo de las indemnizaciones legales utilizada por la ex empleadora, lo que determina su derecho a cobrar por las diferencias impagas por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, así como por los demás conceptos señalados en el finiquito; habiéndose puesto término al contrato de trabajo por aplicación improcedente del artículo 161, por lo que le asiste el derecho a cobrar el incremento legal sobre la indemnización por años de servicio. En cuanto a la errónea determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones y cobro de diferencias impagas, dice que tal como consta del finiquito la empresa demandada estableció como monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$1.511.730, entendiéndose que ello corresponde a la última remuneración mensual, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, suma que llevó a la determinación de la indemnización por años de servicio, de \$28.722.876, (considerando 19 años de servicios) e indemnización por feriados pendientes y proporcionales por la suma de \$1.327.803. Sin embargo, es errónea la determinación de la referida base de cálculo, lo que determina que son igualmente inexactos los montos establecidos por indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio. Hace presente que el promedio de los haberes o última remuneración mensual es superior, por cuanto no considera la suma de \$528.174 promedio que percibía mensualmente por concepto de *“Traslación”*, *“viáticos”* y *“Desayunos/sándwich”*, que figuran en los *“comprobantes de pago de traslación y viáticos de colación”* Tal como lo ha establecido la Dirección del Trabajo, y lo han reiterado los tribunales, para los efectos de determinar el monto de la indemnización legal por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo debe estarse a lo que el legislador estableció en el artículo 172 del Código del Trabajo como concepto de *“última remuneración”*, señalando la norma legal que será todo lo que el dependiente estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignación familiar legal y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año. La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha señalado que, si la gratificación es pagada mes a mes, sea la legal o convencional, debe incluirse en el cálculo de la indemnización por años de servicios por no corresponder a los beneficios



que el legislador expresamente ha excluido. Igual cosa acontecería respecto de las asignaciones de colación, movilización, de desgaste de herramientas e incluso los viáticos si tales beneficios son pagados al dependiente en forma mensual. Es más, el Servicio ha dictaminado que también debe incluirse en la base de cálculo del beneficio indemnizatorio los cheques restaurante, la colación proporcionada por la empresa, la casa de habitación, aun cuando estas no se encuentren avaluadas por las partes en el contrato de trabajo. Es del caso señalar que la Dirección del Trabajo estima que para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorio de que se trata una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es avaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en dictamen 6305/418 del 21 de diciembre de 1998. La Corte Suprema ha resuelto que tal base de cálculo debe comprender todas las asignaciones de colación y movilización y demás que se percibían regularmente por el trabajador a la fecha de término de la relación laboral, independientemente del hecho que pudieran no tener la calidad de remuneración según lo presupuestado por el artículo 41 del Código, desde que, por aplicación del principio de especialidad, consagrado en el artículo 13 del Código Civil, el artículo 172 del Código del Trabajo prima sobre el citado artículo 41. Consta de las liquidaciones de remuneraciones que ellas eran variables, por lo que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 172 inciso 2º del Código del Trabajo, las indemnizaciones se debían calcular sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario, en el caso, los meses de agosto, septiembre y octubre de 2023, no solo limitándose a la suma de \$1.511.730, indicada en el finiquito, sino que en tal cálculo debe igualmente considerarse las asignaciones de “*Traslación Kms*”, de “*viáticos*”, de “*Desayunos/sándwich*”, y, que mes a mes se le pagaban y, que, por tratarse de asignaciones periódicas, debían incluirse en la base de cálculo de las indemnizaciones. Dichos conceptos se le pagaban mensualmente por medio del documento denominado “*Comprobante de pago de traslación y viáticos de colación*”. Por tales conceptos percibía una suma promedio mensual de \$528.174, por lo que la última remuneración promedio era de \$2.039.904, o por el monto que el tribunal determine de acuerdo a la documentación que se aporte. Lo expuesto determina que, siendo la última remuneración de \$2.039.904, en consecuencia, es tal cifra la que correspondía a la indemnización sustitutiva del aviso previo, y no la de \$1.511.730, señalada en el finiquito, razón por la cual existe una diferencia impaga de \$528.174, por este concepto. Por la misma razón, es sobre la cifra de \$2.039.904, que debía calcularse la indemnización por años de servicio, la que debe ascender a la suma de \$38.758.176, y no la de \$28.722.876, señalada en el finiquito, razón por la cual existe una diferencia impaga de \$10.035.300 por este concepto. Hace presente que don Jorge Christian Rivera Cárdenas prestó servicios para la demandada por 19 años, y de acuerdo a su Convenio Colectivo, tal indemnización no se limita a los 11 años establecidos en el Código del Trabajo, sino que al total de los años efectivamente trabajados. Se podrá acreditar fehacientemente durante la etapa probatoria que la referida era la correcta base de cálculo para las indemnizaciones que correspondía pagar. Alega la aplicación improcedente de la causal de despido. Dice que la carta de despido no cumple con la necesaria justificación de la causal que se invocó. La carta simplemente se limitó a señalar como justificación de las necesidades de la empresa, que ello era derivada de la racionalización que la Compañía ha tenido que introducir en su estructura organizacional en el área en que trabajaba; y que el fundamento de hecho que la



configuró fue la circunstancia que atendidos los actuales requerimientos del mercado y la economía, se ha hecho necesario efectuar una optimización de recursos en el área en que trabajaba, y que por tal razón se iba a prescindir del cargo que desempeñaba. Sin embargo, tal designación es absolutamente insuficiente, lo que por sí solo determina que debe calificarse como improcedente la causal invocada. La carta no señaló porqué se originó y en qué consistió la racionalización que la compañía señala que tuvo que introducir en su estructura organizacional que habrían llevado a la necesidad de prescindir de los servicios del trabajador. Tampoco señaló cuáles eran los requerimientos del mercado y economía que hicieron necesario la optimización de recursos, ni en qué consistió tal optimización. Y tampoco señaló la razón por la cual la desvinculación del demandante, y no la de otro trabajador, era imperiosa e inevitable para conseguir los fines que se invocaron. Tampoco se señaló la razón por la cual no se pudo asignar al trabajador una función similar a la suya, para intentar evitar su desvinculación. La carta de despido en forma alguna señaló cuales eran las consideraciones de orden técnico que justificaron la desvinculación, razón por la cual el despido carece de causal, no siendo procedente la invocada. Una razón de orden técnico debería decir relación con aquellos aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento. Nada de ello fue señalado en la carta de despido, siendo irrelevantes las razones esgrimidas en ella. No se invocaron hechos objetivos que hayan hecho inevitable su desvinculación, que son los que deberían haber fundamentado la causal. El empleador, en consecuencia, incumplió su obligación legal de detallar los hechos en que se funda la causal de despido, atendida la naturaleza del procedimiento laboral en el que el trabajador sólo cuenta con la oportunidad de la demanda para controvertir los fundamentos del despido, de modo que la comunicación de despido que no menciona los hechos produce la indefensión del trabajador que es lo que la ley ha querido evitar al establecer los requisitos que debe cumplir el aviso de despido. Por las razones expuestas, el despido debe ser considerado como injustificado. Además no es efectivo que se haya configurado en el caso la causal invocada. No es efectivo que haya existido la racionalización de la estructura organizacional invocada en la carta, y que haya sido realmente imperiosa la desvinculación de don Jorge Rivera por tal situación, ni menos que su despido haya permitido alcanzar el objetivo que ella indicaba. No es efectivo que los requerimientos del mercado y la economía hayan hecho necesario efectuar una optimización de recursos en el área en que trabajaba. No son efectivos los fundamentos fácticos invocados por la demandada como justificación de la causal invocada, correspondiéndole a la empresa acreditar, en forma fehaciente y sin margen a duda alguna, las circunstancias invocadas. Para fundamentar lo expresado resulta imprescindible tener presente que don Jorge Rivera llegó a prestar servicios para la demandada en marzo del año 2005, desempeñándose como vendedor hasta el término del contrato, en forma eficiente y dedicada, teniendo siempre el reconocimiento de sus superiores. Don Jorge Rivera desempeñó en forma eficiente sus labores, siendo el funcionamiento y rendimiento comercial del grupo, y en especial de su persona, óptimo. Por ello es que resulta absolutamente ilógico que haya existido una racionalización como la señalada en la carta, y, en forma alguna se puede estimar que su desvinculación era necesaria. Por lo mismo, es aún más relevante que la demandada acredite que la causal se fundamentó en hechos objetivos que hayan hecho inevitable la desvinculación. Le corresponde a la demandada acreditar la razón por la cual, siendo muchos los vendedores, tuvo que ser necesariamente mi representado quien debía ser desvinculado, circunstancia que, por lo demás, debió necesariamente haber constado en la carta de



despido. Le corresponde a la demandada acreditar de forma fehaciente, y sin margen de duda alguna, la efectividad de cada uno de los fundamentos fácticos de su carta, y que el despido produjo efectivamente el efecto que se buscaba. De lo expuesto se deduce claramente que no existe una razón objetiva del despido de que fue objeto, siendo, en consecuencia, improcedente la causal aplicada. Invoca y transcribe el artículo 168 del Código del Trabajo. Siendo la causal improcedente, por aplicación de lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, la parte demandada debe pagar el incremento legal de un 30%, respecto de la indemnización por años de servicio. Tal como se señaló en el numeral anterior, la indemnización por años de servicio debe ascender a la suma de \$38.758.176, por lo que debe incrementarse en la suma de \$11.627.453, equivalente a un 30%, suma que debe ser pagada con intereses y reajustes en conformidad a la ley. Agrega que nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación con el término del vínculo laboral, consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. Dicha formalidad encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional que debe fundarse en una justa causa. El artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo regula una de las causales objetivas de término del contrato, esto es, "*Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*", la que se caracteriza por ser ajena a la conducta o voluntad de las partes, y porque confiere de forma inmediata el derecho al pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral; lo transcribe. En cuanto a los fundamentos que posibilitan la invocación de esta causal, y como se ha indicado por la mayoría de los abogados que litigan en el foro, nuestra doctrina ha señalado que las necesidades deben ser de carácter económicas o tecnológicas. Como señala la profesora Lanata, "*Se trata de que el empleador despidiera cuando por motivos de carácter objetivo, no pueda retener al trabajador. En otras palabras, los hechos que constituyen esta causal son ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea despedido por alguna razón objetiva, amén a su derecho a indemnización*" (Lanata Fuenzalida, Gabriela. "*Contrato Individual de Trabajo*". Editorial Lexis Nexis. 2ª edición, julio 2007. Pág. 233). Nuestro legislador no nos entrega una definición de "*necesidades de la empresa*", pero establece de forma no taxativa algunas situaciones que facultan al empleador para invocarla causal, a saber: 1.- racionalización o modernización de la empresa; 2.- bajas en la productividad; 3.- cambios en las condiciones del mercado o la economía. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. En el presente caso, la carta de término no ha explicado en qué consiste el hecho indicado como constituyente de las necesidades de la empresa invocadas. Respecto a la comunicación del despido, el artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta. Invoca jurisprudencia judicial y la analiza. La exigencia legal de señalar los hechos en que se funda la causal de despido invocada es de suma relevancia, atendido que de acuerdo a las reglas del onus probandi, corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que se invoca, y dicha prueba sólo podrá recaer en los hechos invocados en la carta de despido. Invoca y transcribe el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo. Esta norma, incorporó un nuevo estándar de



exigibilidad, respecto del contenido de las comunicaciones mediante las cuales se pone término a la relación laboral de los trabajadores. De la misma manera se desprende de la normativa en comento, que la prueba en los juicios de despido recae en quien lo ha generado, y sólo podrá dirigirse a la acreditación de la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, “*sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido*”. El empleador disponía de una oportunidad previamente determinada para señalar la causal de despido y los hechos en que se funda, si no lo hace se encontrará privado de invocarlos en un juicio posterior. En el presente caso, mi ex empleadora, al no explicar en qué consiste el hecho que constituye las necesidades de la empresa invocadas, omitió señalar precisamente los hechos que configurarían la causal invocada, por lo que debemos entender que el despido de que fue objeto es improcedente, ya que nada podría probar el demandado en un juicio posterior, en virtud de lo dispuesto en la norma citada precedentemente. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. En definitiva, atendido que la carta de término de la relación laboral no explica el hecho que constituye las necesidades de la empresa invocadas, el demandado queda automáticamente imposibilitado de poder aportar prueba alguna en juicio, atendido que ésta sólo puede recaer en la acreditación de la veracidad de los hechos imputados en la comunicación, sin que pueda con posterioridad darle contenido al “*perfil*” que ha mencionado. En conclusión, de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico procede el término de la relación laboral siempre que dicha decisión esté amparada por alguna causa legal justificada y que la causal aducida por el empleador encuentre sustento en la realidad; además los hechos deben revestir cierta seriedad que permita tomar una decisión tan drástica como la que ha tomado la demandada. Sin embargo, según todo lo expuesto precedentemente en esta presentación, claramente el despido de que ha sido objeto mi mandante es injustificado y contrario a derecho. Por ende, surge para el trabajador el derecho a impetrar la acción por despido injustificado, indebido y/o improcedente conforme a lo que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo que transcribe. Conforme con lo anterior, en el caso de autos, atendido principalmente el hecho que la demandada despidió invocando la causal necesidades de la empresa, pero sin señalar en su carta de despido los hechos en que se fundamenta y cómo se configura dicha causal, dejándolo de esta forma en la más completa indefensión, el despido de que ha sido objeto es injustificado, indebido e improcedente, y por tanto, corresponde que el tribunal así lo declare y ordene el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo (indemnización por años de servicio) aumentada en un 30%. Por las razones expuestas, no habiéndose configurado la causal de despido de necesidades de la empresa, invocada por el empleador, se adeuda igualmente la devolución del aporte del seguro de cesantía, que fue descontado en el finiquito, bajo el concepto de “*Rebaja Cotizaciones AFC*”, por la suma de \$3.280.024. En definitiva pide tener por interpuesta demanda, acogerla a tramitación, dar lugar a ella en todas sus partes, y en definitiva declarar: A.- Que ha existido una errónea determinación de la base de cálculo utilizada por la empresa para la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, y que ésta no asciende a \$1.511.730, sino que a \$2.039.904, o a la suma que el tribunal determine en base al mérito del proceso. B.- Que, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar las diferencias de indemnizaciones indicadas, esto es la suma de \$528.174 por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo, y de \$10.035.300 por concepto de diferencia impaga en la indemnización por años de servicio, o las sumas que el tribunal determine



en base al mérito del proceso. C.- Que el despido es injustificado, indebido e improcedente, al no haberse configurado la causal invocada, por lo que cabe condenar a la demandada a pagar las prestaciones que a continuación se indican o a las sumas que el tribunal estime pertinentes conforme al mérito de autos: 1) incremento de la indemnización por años de servicio en un 30%, por la suma de \$11.627.453, atendido el hecho que la demandada invocó injustificadamente como causal de despido las necesidades de la empresa, o la que el tribunal estime pertinente. 2) devolución del aporte del seguro de cesantía, que fue descontado en el finiquito, bajo el concepto de “*Rebaja Cotizaciones AFC*”, por la suma de \$3.280.024. D.- Todo lo anterior con reajustes e intereses conforme lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. E.- Que se condena en costas a la demandada.

Al contestar la demanda, la demandada pidió su rechazo, con costas. Controvierte todos los hechos contenidos en la demanda, salvo aquellos que expresamente se reconozcan en la contestación de la demanda. Dice que es efectivo que el demandante prestó servicios para la demandada desde el 15 de marzo de 2005, desempeñándose como vendedor de ruta, encontrándose excluido de limitación de jornada ordinaria de trabajo, y que lo hizo hasta el 31 de octubre de 2023, fecha en la que fue despedido invocándose al efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es “*Necesidades de la empresa*”, todo lo cual es efectivo. Indica que su despido sería improcedente, lo que no es efectivo. Reclama una errónea determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones y cobro de diferencias impagas; lo que no es efectivo y se controvierte expresamente. Demanda a su vez la devolución del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, lo que no es procedente, por haberse realizado dicho descuento en conformidad a la ley. En cuanto a la determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones; el actor recibió el pago de su finiquito en forma previa a este juicio, lo anterior por la suma líquida a pago de \$26.627.147 que desglosa. Inserta documento. Hace presente que el actor suscribió el finiquito de contrato de trabajo con la reserva de derechos que indica en su demanda. Hace presente que al actor se le pagó una indemnización convencional (denominada con la glosa “*Indemnización por años de servicio*” pactada en la cláusula 19 del Convenio colectivo de 1 de mayo de 2023) por años de servicios equivalente a su última “*remuneración*” sin tope de años. Esto tiene trascendencia jurídica, por cuanto en la presente demanda se pretende utilizar la base del cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo (relativa a la indemnización legal por años de servicios) a una indemnización convencional (muy superior a la legal) la que expresamente establece que la base de cálculo opera de forma diferente ya que alude al concepto de remuneración que se encuentra definido en el artículo 41 del Código del Trabajo y por ende no contempla haberes como los viáticos, traslación y desayunos que corresponden a devoluciones de gastos. Agrega que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a \$2.039.904, ya que corresponde incluir en ella la asignación de traslación, viáticos y desayunos/sandwich, todo lo cual no es efectivo, siendo el monto de su remuneración la suma de \$1.511.730 tal como se utilizó en su finiquito ya transcrito. Por ello es que no se debe diferencia alguna de indemnización con motivo de su despido. Señala que en la base de cálculo que se utilizó para la determinación de las indemnizaciones no se incluyó la asignación de traslación y viáticos, lo que es efectivo, por cuanto corresponden a devoluciones de gastos y además no constituyen remuneración. Sin embargo, asevera que debieron ser incluidas para efectos del artículo 172 del Código Laboral, y que en definitiva se le adeudarían diferencias de



indemnización, lo que no es efectivo. Por último, al tratarse de una indemnización que no es la legal, sino una convencional, superior a la legal; no puede pretender el demandante aceptarla para lo que le conviene (años de servicios indemnizados) y rechazarla para lo que no le conviene (base de cálculo y recargo legal). En cuanto a los motivos del despido del actor, dice que tal como lo indica la carta de despido de 31 de octubre de 2023, la causal de despido invocada es la del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es *“Necesidades de la empresa”*, y tal como se menciona en la carta de despido, esta sostiene: *“Por la presente comunidades a usted que, nuestra empresa ha debido adoptar la decisión de poner término a su contrato de trabajo a partir de esta misma fecha, por la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, las “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Lo anterior derivado de la racionalización que la Compañía debe introducir en la estructura organizacional en el área donde usted trabaja. El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada es la circunstancia que atendidos los actuales requerimientos del mercado y la economía, se ha hecho necesario efectuar una optimización de recursos, en el área donde usted presta sus servicios, la cual corresponde a Ventas. Por tal motivo, en su área, lamentablemente, se van a tener que prescindir cargos, dentro de los cuales está el que usted tiene de Vendedor.”* En efecto, atendido el giro del negocio de la demandada (venta de bebidas y alcoholes) como el tribunal podrá comprender, durante el periodo de invierno, por razones evidentes, baja el consumo de estos productos, por ende se genera un fenómeno de sobre dotación de vendedores, por lo que la demandada debe proceder a una reestructuración de su dotación de ventas. Lo anterior, con objeto de enfrentar con éxito las condiciones del mercado y obtener el máximo de rendimiento personal y colectivo, y ante la necesidad de ajustar la dotación del personal de ventas, se procedió a analizar el rendimiento del grupo de ventas y sus integrantes, pudiendo constatarse que el desempeño del actor no era el esperado para el cargo, y además analizados los parámetros objetivos de rendimiento, sus evaluaciones comerciales y de desempeño realizadas por su jefatura, éstas no fueron satisfactorias, constatándose que fueron peores que las de otros trabajadores. Por otra parte, el actor en las dos últimas evaluaciones de desempeño tuvo un resultado bajo lo esperado, con nota 2 (cumple parcialmente). Lo que se reflejaba en deficiencias de diferentes aspectos. Debido a esto, la empresa aplicó un plan de desarrollo para apoyar y generar un cambio en el desempeño del actor, sin embargo, no hubo variación, continuando el no cumplimiento de los objetivos, la baja ejecución en punto de venta y escasa atención de clientes. Así las cosas, ante la necesidad de racionalizar el equipo de ventas se optó por el actor debido a las razones expuestas, por lo que la causal se encuentra correctamente aplicada, de modo que el despido es justificado. Como bien lo sabe el actor, este proceso de desvinculaciones en el área de gestión de ventas se verifica todos los años producto del ajuste de dotación de personal de ventas ante el proceso de ajustes debido los cambios de temporadas alta baja, y el criterio de elección de a qué trabajador despedir siempre ha sido en base a rendimiento. De este modo, el despido es absolutamente ajustado a derecho. En cuanto a la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, efectivamente, en la base de cálculo no se incluyó lo relativo a la traslación ni viáticos, ni desayunos, por cuanto de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo celebrado entre Comercial CCU S.A. y el sindicato aludido se pactó: *“La empresa pagará a los trabajadores cuya*



terminación de contrato se produzca en las condiciones y modalidades que más adelante se indican, una indemnización por años de servicio de un monto equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado en la Empresa.” Como se puede apreciar, en la indemnización convencional que se le pagó al actor se pactó expresamente que la base de cálculo corresponde a la remuneración, no resultando aplicable el artículo 172 del Código del Trabajo. De este modo, la asignación de traslación y viático no constituyen remuneración, conforme al tenor literal del artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, por lo cual no corresponde ser incluida en la base de cálculo de la indemnización convencional por años de servicios que se le pagó al actor. A mayor abundamiento, este tema ya ha sido zanjado anteriormente respecto a la demandada. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. De esta forma, y tratándose el caso de autos de una indemnización convencional por años de servicios, muy superior a la legal (por cuanto no existe tope de ningún tipo) debe estarse a lo expresamente pactado por las partes, y lo pactado por las partes fue usar una base de cálculo diferente a la establecida en el artículo 172 del Código del Trabajo, lo cual es plenamente válido al tratarse de un beneficio supra legal. Si el demandante pretende el uso del artículo 172 del Código del Trabajo, ello sería posible sólo si lo pagado hubiese sido la indemnización legal por años de servicios, lo que no se hizo en autos, por beneficio del propio trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, además, aun cuando se estimara que resulta aplicable el artículo 172 del Código del Trabajo, lo cierto es que conforme a dicha norma tampoco deben ser incluidos. La asignación de traslación, que no es una asignación de movilización, corresponde al reembolso de gasto por traslación o traslado en que incurre el personal de venta en el ejercicio de sus funciones, y es esencialmente variable, pues se calcula conforme a los kilómetros recorridos. La demandada periódicamente solicita a División Ingeniería de Transporte y Logística, DICTUC, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que elabore un estudio conforme al cual se defina el reembolso de gastos al personal de ventas de la empresa por el uso del vehículo propio en su función para la Compañía. En dicho informe se utiliza una metodología de asignación económica por traslación asociada al conjunto de vendedores y personal de ventas de la empresa, contemplando como criterios de evaluación las variables relevantes que componen el valor a asignar, tanto de costos de propiedad o tenencia del vehículo, como de mantención, y de operación de éste (carácter consuntivo), utilizando al efecto valores de mercado. Así, dentro de los costos de tenencia se pondera el valor comercial, depreciación, permiso de circulación, seguro obligatorio, y revisión técnica; y de los costos de mantención y operación encontramos los costos de reparación, de mantención (taller, batería y neumáticos), depreciación adicional, y combustible. Pues bien, el estudio agrupa distintos tipos de vehículos homologables a Categorías A, B, C y Obsoleto, los cuales, aplicados a la ruta asignada, sea rural, urbana, rural urbana, o urbana rural, y a los valores asignados a las variables antes mencionadas, en definitiva les asigna un determinado valor por kilómetro recorrido, lo que, en definitiva, determina el monto a pagar por kilómetro recorrido dentro de un determinado mes. Por su parte, el trabajador suscribe la correspondiente autorización de kilometraje asignación de movilización, en el cual se detalla los kilómetros recorridos, el tipo de ruta, y cómo se compone cada una de ellas, con lo cual, finalmente, se determina el monto a pagar por concepto de traslación. Como se puede apreciar, claramente el ítem traslación es una devolución de gastos. De este modo, si el actor no utilizó su vehículo para el ejercicio de sus funciones, entonces no incurre en gasto alguno que haya que reembolsar, y por lo tanto no sufre perjuicio alguno. Por el contrario, si prestó servicios, entonces se le paga dicho concepto para



quedar indemne por la utilización de su vehículo. A su vez, el artículo 41 del Código del Trabajo establece que se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador a causa del contrato de trabajo, y agrega en el inciso 2° que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Ahora bien, en cuanto a por qué esta asignación de traslación, que no es remuneración, no debe ser incluida en la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo, como se expuso, este pago corresponde a una devolución de gastos. Similar es el caso del trabajador que es enviado a prestar servicios fuera de la ciudad y se le reembolsa el gasto de alojamiento para prestar su servicio consistente en la factura del hotel donde se hospedó; el chofer a quién se le entrega dinero para cargar combustible en el auto en el cual traslada al empleador; o inclusive, dando un ejemplo de mayor ocurrencia, la trabajadora de casa particular a quién el empleador le entrega dinero para comprar los alimentos necesarios para cocinar la comida del grupo familiar. Desde luego que estas entregas de dinero efectuados por el empleador no son *“percibidos por el trabajador por la prestación de sus servicios”*. Estos montos no los percibe el trabajador *“por la prestación de sus servicios”*, como exige el artículo 172 del Código del Trabajo, sino que se le pagan *“para la”* prestación de sus servicios. De este modo, para efectos del análisis que debe efectuar el tribunal para resolver la controversia, resulta total y absolutamente irrelevante si estos montos se pagan en forma permanente o no, como erradamente lo indica la parte demandante, pues la discusión no está en dicho elemento del artículo 172 del Código del Trabajo sino en que al señalarse la expresión *“para la”* prestación del servicio lo relevante es determinar si estos montos los percibe el trabajador no como una contraprestación o a causa de sus servicios, sino que con el objeto de poder prestarlos. La correcta interpretación y aplicación de lo dispuesto en el artículo 172 de Código del Trabajo, en cuanto señala que *“(…), la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.”*, consiste en que, en la medida que constituyan una devolución de los gastos en que ha incurrido el trabajador para cumplir con las obligaciones que emanan el contrato de trabajo y que tienen por objeto producir la renta o remuneración, la asignación de traslación y viáticos no pueden incluirse dentro de la última remuneración devengada para efectos de dicho artículo. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Así las cosas, la materia de Derecho a analizar en el presente juicio no es solo la conocida discusión en cuanto a si se debe incluir en la base de cálculo del artículo 172 la asignación de movilización por no constituir remuneración, sino que además se debate algo totalmente distinto, como es determinar si corresponde incluir devoluciones de gastos en que ha incurrido el trabajador demandante para cumplir con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, cuyo objeto es producir la renta o remuneración y que percibió a título de devolución de gastos por la prestación de sus servicios. Esta correcta interpretación de la norma legal ha sido recientemente acogida



por los tribunales superiores de justicia. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. En conclusión, estos ítems no deben ser incluidos por dos razones: primero, porque no constituyen remuneración y la cláusula contractual establece que la indemnización pactada se calcula en base a ella; y además, porque conforme al artículo 172 del Código del Trabajo no debe ser incluida. En todo caso, esta parte controvierte los montos señalados por la parte demandante por estos conceptos. En cuanto a las peticiones concretas de la demanda: 1.- Que ha existido una errónea determinación de la base de cálculo utilizada por la empresa para las indemnizaciones legales. No procede. Habiéndose pagado en el caso de autos una indemnización convencional por años de servicios muy superior a la de orden legal, se debe estar a la base de cálculo que establece el mismo pacto y no a la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo. Más aún, incluso utilizando la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo; tampoco existe un error de cálculo. 2.- Diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$528.174. No procede por lo expuesto. 3.- Diferencia de indemnización por años de servicios, por la suma \$10.035.300. No procede por lo expuesto. 4.- Que el despido es injustificado, indebido o improcedente. No procede por todo lo expuesto. 5.- Incremento legal de 30%, por la suma de \$11.627.453. No procede, el despido es justificado, sin perjuicio de aquello, y para el caso en que se decida acceder a esta solicitud, se debe realizar el cálculo únicamente a la indemnización legal por años de servicios y no a la convencional. Además, como ya se señaló, la base de cálculo planteada por el actor es errónea. 6.- Devolución del aporte del seguro de cesantía por parte del empleador. No procede, pues dicho descuento se encuentra conforme a derecho de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 19.728; norma que transcribe. Invoca y transcribe el artículo 52 de la misma ley. Como se puede apreciar, el artículo 13 de la Ley 19.728 se trata de una norma imperativa, al señalar “*se imputará*” y el artículo 52 de la referida Ley regula precisamente el caso en que el trabajador decida ejercer la acción por despido injustificado conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, estableciendo expresamente que en caso de que se acoja la pretensión, es decir, de que se declare que el despido es injustificado, la sentencia deberá ordenar al empleador que pague las prestaciones que corresponden conforme al artículo 13, es decir, que se impute a la indemnización por años de servicios la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo. Así las cosas, aun cuando se declare que la causal de despido por necesidades de la empresa fue improcedente, lo cierto es que dicha causal no cambiará, por lo que procede efectuar la imputación del saldo aporte empleador al seguro de cesantía. Así las cosas, resulta aplicable el artículo 13 de la Ley N°19.728 siempre que al trabajador se le haya despedido por la causal de despido de “*necesidades de la empresa*”, aun cuando con posterioridad se declare judicialmente que la causal fue improcedente, por lo que se encuentra correctamente efectuada dicha imputación, debiendo ser rechazada esta pretensión. 7.- Reajustes e intereses. Nada se adeuda. 8.- Las costas de la causa. Nada se adeuda, por cuanto mi representada no será totalmente vencida; y, en último caso, tiene motivos plausibles para litigar. En definitiva pide tener por contestada la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación.



En la audiencia de juicio la parte demandante acompañó los siguientes documentos: 1) carta de despido de 31 de octubre de 2023 (folio 43); 2) Convenio Colectivo Sindicato Establecimiento Comercial CCU Zona Sur, Osorno (folio 46); 3) Estudio de Reembolso del Gasto por Traslación al Personal de Ventas DICTUC 2014 (folio 48).

La parte demandada rindió prueba confesional consistente en la declaración del demandante don Jorge Rivera Cárdenas.

La parte demandante rindió prueba confesional consistente en la declaración de doña Sonia Chamorro Antilef, en representación de la demandada.

La parte demandada rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don Marcelo Esteban Bustos Cisternas.

La demandante rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don Marcos Antonio Vidal Silva.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que desde el 15 de marzo de 2005 hasta el 31 de octubre de 2023 existió entre las partes un contrato de trabajo indefinido en virtud del cual el demandante prestó servicios como vendedor.
- 2) Que durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2023 el demandante percibió \$528.173 promedio, correspondiente a las prestaciones denominadas “*traslación*”, “*viático*” y “*desayuno/sándwich*”.
- 3) Que al suscribir el finiquito el empleador descontó por aporte patronal de AFC \$3.280.024.
- 4) Que el texto de la cláusula 19 del convenio colectivo que amparaba al trabajador es el que se transcribe en la contestación de la demanda.

SEGUNDO: Que la demandada rindió prueba confesional consistente en la declaración del demandante don Jorge Christian Rivera Cárdenas que dijo que era vendedor de la demandada, vendía bebidas, aguas minerales, néctar, cerveza, vino ron, whisky en todos los puntos de venta que se le asignaban. Los últimos años estuvo solamente en gaseosas y sus clientes eran almacenes sin patente de alcohol. Estos clientes estaban en Osorno urbano, en sector Rahue Alto, sector Schilling, V Centenario, Ovejería que era una ruta y Rahue Alto y Kolbe. Indica los días que hacía cada ruta. Se trasladaba en su automóvil. Les asignaban una cantidad de dinero mensual, todos los días 10 de cada mes para el combustible, les llamaban traslación; siempre era el mismo monto, aunque cambiara la ruta. El monto era 1430 kilómetros mensuales y no recuerda la cantidad exacta que le pagaban porque le pagaban viático y bencina en un solo pago. El empleador determinaba el valor fijo y le dijeron que había un estudio pero no le explicaron nunca. Estuvo 10 años en la misma ruta y siempre le pagaron la misma cantidad. La ruta anterior era de más kilometraje porque era vendedor rural y la asignación de traslación era mayor en esa época. En el proceso de contratación le preguntaron si tenía vehículo. Cuando hacía uso de licencia médica o de vacaciones no le pagaban la traslación; pero últimamente a veces le descontaban y otras veces no le descontaban.

TERCERO: Que la demandante rindió prueba confesional consistente en la declaración de doña Sonia Chamorro Antilef como representante de la demandada y dijo que es jefa de relaciones laborales de la zona centro sur desde el 1 de marzo de 2023. Se le pagaron



considerando los meses de Agosto, Septiembre Octubre completo. El último pago de comprobante de traslación fue el de octubre de 2023 último mes que trabajó, y no se considera porque es devolución de gasto. El demandante tenía asignada una ruta y si el comprobante dice que se le pagó por 1430 kilómetros es por ese ya que tenía una ruta urbana. Estos kilómetros se determina porque a cada trabajador se le asigna y una ruta, el trabajador va a conocer la ruta con el jefe de ventas y toma el kilometraje por día. El cálculo del kilometraje de la ruta se plasma en el radar de ruta y lo firma el trabajador. Si se le asignan más clientes se hace el cambio de radar, de kilometrajes. Si va visitar un cliente y el local está cerrado puede programar una nueva visita con el cliente. Parte de las funciones del vendedor es programar su visita con el cliente. No debería andar más kilómetros en un mes que los asignados en su ruta. Explica la fórmula para el cálculo de traslación del vehículo entre ellos el de depreciación. Sabe que se considera mantención pero no sabe el detalle. El trabajador cuando firma el contrato sabe que pondrá su vehículo a disposición del trabajo. El sindicato tiene una aseguradora de autos y la empresa proporciona una prima del seguro.

CUARTO: Que la demandada rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don Marcelo Esteban Bustos Cisternas que dijo ser jefe de ventas de la demandada. Trabaja hace 28 años para la demandada. Conoce al demandante porque fue funcionario, trabajó en el equipo de ventas, ya no trabaja para la demandada. A fines de octubre, no tiene clara la fecha, fue despedido por reestructuración de la compañía y el desempeño del demandante. La compañía está en constantes cambios en la atención de los clientes. El demandante estaba evaluado con un mal desempeño en las competencias diarias que debía cumplir. Un vendedor de CCU ofrece los productos del portafolio de la compañía y está a cargo de la ejecución de los puntos de ventas para hacer efectiva las campañas de cada marca.

QUINTO: Que la parte demandante rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don Marco Vidal Silva dijo que el demandante demandó a la compañía por la indemnización porque no se incluían los viáticos. Fue despedido por necesidad de la empresa. No tuvo acceso a la carta de despido. Conversa con el demandante aún. Al testigo lo despidieron también era vendedor de ruta, fue colega del demandante, algunas veces comparecieron la misma ruta en Osorno urbano y Osorno rural.

SEXTO: Que como da cuenta el contrato colectivo acompañado por el demandado (folio 46) en su cláusula 19 se establece una “cláusula por retiro” del siguiente tenor: *“Cláusula 19: Indemnización por retiro. 1.- La Empresa pagará a los trabajadores cuya terminación de contrato se produzca en las condiciones y modalidades que más adelante se indican, una indemnización por años de servicio de un monto equivalente a un mes de remuneración íntegra por cada año trabajado en la empresa”.*

De este modo, la base de cálculo de la indemnización convencional devengada en favor del actor *“equivale a un mes de remuneración íntegra”* concepto distinto y no asimilable a la remuneración para efectos indemnizatorios que contempla el artículo 172 del Código del Trabajo, desde que en éste se incluyen conceptos que no se ajusta al concepto de remuneración que define el artículo 41 del Código del Trabajo, ya que utiliza la expresión *“toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador”*.

Lo anterior explica la inclusión que ha realizado la jurisprudencia judicial de las asignaciones de colación y locomoción en el concepto del artículo 172 ya señalado.

SEPTIMO: Que concordando las partes en que la indemnización por años de servicio que se le pagó al demandante corresponde a una indemnización convencional ya que excede el tope legal, la base de cálculo fue correctamente aplicada por el empleador



demandado, desde que consideró para su cálculo la última “remuneración, tal como se expresa en el contrato colectivo.

Ahora bien, las asignaciones “Traslación”, “viáticos” y “Desayunos/sándwich”, tal como lo indican sus nombres, dada su naturaleza, no pueden considerarse remuneración según se desprende del artículo 41 del Código del Trabajo. Además la testigo señora Chamorro a declarado que ellos no fueron considerados en la base de cálculo porque “es devolución de gastos”.

Coincide esta sentenciadora además con la alegación de la demandada referida a que estas asignaciones, dada su naturaleza, no son contraprestaciones que el trabajador deba percibir “por” su trabajo sino que “para” la realización de él, debiendo ser excluidas del concepto de remuneración que establece el legislador laboral.

OCTAVO: Que por lo referido en los considerandos precedentes se rechazará la demanda en cuanto en ella se demanda el pago de diferencias de las indemnizaciones sustitutivas y por años de servicio.

NOVENO: Que en la carta de despido del actor (que rola a folio 43) el empleador invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, señalando que los hechos en los cuales funda dicha causal son los siguientes:

“Por la presente comunicamos a usted que, nuestra empresa ha debido adoptar la decisión de poner término a su contrato de trabajo a partir de esta misma fecha, por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores” Lo anterior derivado de la racionalización que la Compañía debe introducir en la estructura organizacional en el área donde usted trabaja. El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada en la circunstancia que atendida los actuales requerimientos del mercado y la economía, se ha hecho necesario efectuar una optimización de recursos, en el área donde usted presta sus servicios, la cual corresponde a Ventas. Por tal motivo, en su área, lamentablemente, se van a tener que prescindir cargos, dentro de los cuales está el que usted tiene como Vendedor”.

DECIMO: Que así, los hechos, que a juicio del empleador configuran la causa invocada son los siguientes:

- 1) Racionalización “que la Compañía debe introducir” en la estructura organizacional, en el área de ventas.
- 2) La causa de dicha racionalización, según la carta, son “los actuales requerimientos del mercado y la economía” que exige una “optimización de recursos” en el área de ventas; y
- 3) Que “se van a tener que prescindir cargos” como el de vendedor.

DECIMO PRIMERO: Que era de cargo del empleador demandado, acreditar los hechos en los que funda la causa invocada, lo que a juicio de esta sentenciadora no ha hecho.

En efecto, no ha acompañado documento alguno que dé cuenta de la necesidad de realizar la reestructuración que describe, como tampoco el testigo de la demandada o el absolvente se han referido a los actuales requerimientos del mercado y de la economía que exigían la reestructuración.

Por el contrario como se desprende de los dichos del único testigo de la demandada el despido del trabajador se debió a condiciones y capacidades propias del trabajador más no condiciones objetivas de la empresa. Así el testigo refiere que el actor



fue despedido por reestructuración, agregando “y el desempeño del demandante”; diciendo además que el demandante estaba evaluado con un mal desempeño en las competencias diarias que debía cumplir.

Por lo anterior al no configurarse la causal de despido invocada, el despido del demandante será declarado injustificado, debiendo el empleador demandado pagar al trabajador el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio devengada con el despido.

DECIMO SEGUNDO: Que el demandante indica en su demanda que la indemnización por años de servicios devengada (y que consta en el finiquito señala) es de \$28.722.876; suma que es reconocida por el demandado en su contestación al insertar documento que da cuenta de las prestaciones devengadas.

Por ello el 30% que deberá pagar el demandado alcanza a \$8.616.863.

DECIMO TERCERO: Que como consecuencia de la declaración antes indicada, el empleador demandado no se encuentra habilitado legalmente para realizar el descuento del aporte patronal de AFC; ello por cuanto el artículo 13 de la ley 19.728 discurre sobre la base de que el contrato de trabajo termine por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, cuestión que en la especie no ha ocurrido al declararse su falta de justificación.

En efecto, si bien el empleador invocó en la carta de despido como causal de término del contrato la contemplada en el inciso 1° de dicha norma, el trabajador debatió la concurrencia de ella y el tribunal en el presente juicio declarará que dicha causa no se encuentra justificada; por lo que el descuento del aporte patronal de AFC no es procedente y el empleador deberá restituirlo.

Por lo anterior el demandado deberá pagar al demandante \$3.280.024.

DECIMO CUARTO: Que el resto de la prueba rendida en nada altera lo ya reflexionado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 9, 41, 63, 161, 162, 168, 172, 173, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; artículo 13 de la ley 19.728 se declara:

Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por don **JORGE CHRISTIAN RIVERA CARDENAS**, en contra de **COMERCIAL CCU S.A**, ambos individualizados, solo en cuanto se declara injustificado el despido de que fue objeto el demandante, ocurrido el 31 de octubre de 2023, condenándose a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones:

- 1) \$8.616.863 por recargo del 30% de la indemnización por años de servicio;
- 2) \$3.280.024 por devolución de aporte patronal de AFC descontado indebidamente.
- 3) Reajustes e interese de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido vencida totalmente.

Ejecutoriado que sea este fallo y para los efectos del artículo 13 de la ley 14.908 cúmplase por el empleador con la retención de alimentos si ello fuere procedente, debiendo informar al tribunal el hecho de dicho cumplimiento y sus circunstancias, al dar cuenta de pago de las obligaciones establecidas en la presente sentencia.

RIT O-303-2023

Pronunciada por doña María Isabel Palacios Vicencio, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.





