

Santiago, treinta de octubre de dos mil veintitrés.

Vistos:

PRIMERO: Que comparece **GABRIEL ORLANDO ARAYA VIDAL**, cédula de identidad N°16.931.970-7, ingeniero en finanzas, chileno, casado, domiciliado en Pasaje Lago Carrera número 272, comuna de Maipú, Región Metropolitana, quien interpone demanda por despido improcedente, indebido y/o injustificado y cobro de prestaciones en procedimiento ordinario en contra de la empresa **COMPAÑÍA PISQUERA DE CHILE S.A.**, del giro de su denominación, R.U.T. N°99.586.280-8, representada legalmente para estos efectos por don Pablo Leonardo Canales Medina, ignora profesión u oficio, cédula de identidad N°16.164.793-4, o por quien legalmente lo subrogue o represente, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 4 del Código del Trabajo, con domicilio para estos efectos en Av. Vitacura N°2670, Comuna de Las Condes, Región Metropolitana.

Expone que se inició la relación laboral el 10 de octubre del 2016, desempeñándose como vendedor, con jornada laboral del inciso segundo del artículo 22, con una remuneración variable.

Explica que el 15 de junio del año 2022, la demandada le envió carta de despido invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, y que la carta indica lo siguiente:

“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 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”.

Sostiene que la carta de aviso de término de contrato debe cumplir con las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo, entre ellas, el envío oportuno de la comunicación y su contenido, determinando el derecho y la oportunidad a defensa del despedido en donde el trabajador podrá saber y discutir sus derechos, por lo que los hechos deben ser explicados en la carta y no puede suplirse con la contestación de la demanda tal como indica el artículo 454 del Código del Trabajo.

De su lectura, la carta incumple con lo establecido en el artículo 162 y 454 del Código del Trabajo, al esgrimir de forma sumamente genérica los motivos por lo cual ha sido despedido de la empresa, sin haber nexo alguno entre los planteamientos esgrimidos con su persona.

Afirma que la demandada no realizó el pago de la semana corrida, por lo tanto, no completó el pago de sus cotizaciones previsionales desde abril de 2020, a la fecha del despido.

Indica respecto del finiquito, que el empleador no incluyó conceptos fundamentales como los gastos de traslación, viático y asignación de desgaste de vehículo que debieron ser incluidos al tener la característica de ser asignaciones fijas, de acuerdo a las sumas que detalla.

Asimismo, el empleador excluyó de manera arbitraria el pago de la semana corrida durante toda la relación laboral, en atención al artículo 45 del Código del Trabajo, de acuerdo a las sumas que indica.

Así entonces, explica que el finiquito se calculó sin los montos que han indicado precedentemente, por lo que existe una diferencia entre lo pagado por el empleador y su cálculo según detalla y que, en síntesis, sostiene que para los efectos de determinar la remuneración, para el pago de las indemnizaciones se han de considerar.

Pide, en definitiva, se declare que el despido impetrado en su contra fue injustificado, indebido y/o improcedente y que se le condene a la demandada al pago de:

El aumento legal del artículo 168 letra del Código del Trabajo, correspondiente al 30% ascendiendo a la suma de \$1.839.396; que se restituyan los montos descontados en virtud del seguro de cesantía que asciende a la suma de \$867.164; las diferencias en el cálculo del finiquito señaladas; de la indemnización del mes de aviso previo cuya diferencia es de \$532.933; la indemnización por años de servicio cuya diferencia es de \$1.598.799; feriado legal cuya diferencia es de \$643.961 o lo que se estime en derecho; semana corrida cuya suma ascendiente a la de \$3.677.669 pesos o lo que se estime en derecho y se declare que su despido es nulo, por infracción al inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, procediendo a la sanción contemplada en el inciso séptimo del mismo artículo del Código del Trabajo, remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido, es decir, desde el 15 de junio de 2022, hasta que este sea convalidado con el pago efectivo e íntegro del total de sus cotizaciones de seguridad social, teniendo como base de cálculo la suma de \$2.043.773 pesos, además de que se ordene su respectiva comunicación conforme al artículo 162 inciso sexto del Código del Trabajo, todos con reajustes e intereses, conforme lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que habiéndose notificado legalmente, la demandada la contestó pidiendo su rechazo con costas.

De los hechos relatados por el actor en su libelo, admite la fecha de inicio de la relación laboral, el cargo que desempeñaba, la fecha del despido y la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que se encontraba excluido de la limitación de jornada de trabajo según el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo y que se le descontó el saldo del aporte del Empleador a su Seguro de Cesantía por \$867.164.

Niega, en tanto, la remuneración a efectos del artículo 172 del CT señalada en la demanda; que el despido sea injustificado; que tuviere derecho al pago de semana corrida; y, que se le adeuden otras prestaciones laborales.

Contestando derechamente la demanda, opone la excepción de prescripción, fundado en que la demanda le fue notificada el 26 de agosto de 2022, y conforme al inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo, todo derecho devengado con anterioridad al 26 de agosto de 2020 se encontraría prescrito, por lo que se solicita que así se declare.

Explica que, no obstante, que nada se adeuda por concepto de semana corrida, por supuestas comisiones impagas, en cualquier caso, lo devengado con anterioridad a la fecha señalada se encuentra prescrito.

En subsidio de lo anterior, todo lo devengado con anterioridad al 19 de agosto de 2020 – fecha de presentación de la demanda– deberá ser declarado prescrito.

Asevera que tal como se señaló en la carta de despido, su mandante, producto de la situación económica existente en el último tiempo en Chile, debió adoptar medidas para racionalizar los recursos humanos con que contaba, debiendo implementar un plan de reducción de dotación en el área de ventas, esto por la contracción de la demanda de productos que el actor tenía a su cargo; que las ventas de su representada sufrieron una sostenida baja desde hacía un año a la fecha, incluso lo que resulta comparable con años anteriores, por lo que no se requería la misma cantidad de vendedores, siendo suprimido el cargo del demandante, pasando sus funciones a ser redistribuidas en otros trabajadores del área.

Refiere que la decisión de despedirlo se basó única y exclusivamente en aspectos objetivos, y debido a causales graves, permanentes y ajenas a la demandada, siendo su despido justificado.



Sostiene que el actor no tiene derecho al pago de semana corrida, que en su acción en parte alguna entrega argumentos detallados de su procedencia y del cómo sus comisiones cumplirían los requisitos que exige el artículo 45 del Código del Trabajo y que en la forma calculada supondría que el actor habría trabajado todos los días durante los dos años, sin ausencias ni vacaciones, cuestión que es alejado de la realidad, por ello y por la falta de precisión y exposición pormenorizada se debería considerar que no ha cumplido con el numeral 4° del artículo 446 del Código del Trabajo, rechazarse la demanda en lo que a ello concierne.

Agrega que en el caso improbable que se acceda a la petición, señala que la remuneración variable no se devenga diariamente, tanto es así que, el actor no argumentó nada al respecto, ciñéndose solo a citar la disposición legal y el extracto de una jurisprudencia que haría posible su derecho a percibirlo. Tampoco explica cómo sus comisiones, que se calculan y determinan al final del mes, pudiesen llegar a configurar el derecho a su pago.

Explica que las ventas que realizó durante un mes únicamente se podría determinar las comisiones con precisión al final de éste, y una vez que se lleva a cabo el proceso de suma de todas las ventas y determinación del rango de la meta al que ha arribado, cuestión que hace imposible la ocurrencia del devengo diario de la comisión.

Motiva además el rechazo diciendo que un trabajador excluido de limitación de jornada ordinaria de trabajo y que presta sus servicios sin fiscalización superior funcional, directa y fuera de las dependencias de la empresa, legalmente no percibe sueldo o sueldo base, independientemente del nombre que las partes le otorguen a la parte fija de su remuneración, pues el primer requisito para que un trabajador tenga derecho a la semana corrida consiste en que perciba un “sueldo mensual”, lo que requiere necesariamente que esté afecto a una jornada ordinaria de trabajo, lo que no se verifica en el caso del actor, motivo por el cual no tienen derecho a este beneficio.

Insiste en que los vendedores de su mandante no están afectos a una jornada ordinaria de trabajo, por lo que no tienen sueldo base y, en consecuencia, no cumplen con el primer requisito legal para tener derecho al beneficio de la semana corrida, por lo pide su rechazo.

Discute la base de cálculo propuesta, pues la correcta es por un monto de \$1.510.840, debido a que el actor la abulta no solo con la semana corrida, sino que también, con el promedio de las asignaciones de traslación, desgaste de vehículo y viático, la que conforme a la definición legal en el artículo 41 del Código de Trabajo, no constituye remuneración.

Sostiene además que base de cálculo para tener la calidad de remuneración deben ser percibidos por el trabajador “por la prestación de los servicios”, lo que quiere decir en otras palabras que dicho ítem sea percibido por el trabajador como consecuencia de su trabajo, por lo que, en relación con el primer requisito, no se deben considerar las devoluciones de gastos ya que estas son “para la prestación de los servicios” y no una consecuencia de ello.

La asignación de traslación, que no es una asignación de movilización, corresponde al reembolso de gastos 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.

Nutre diciendo que su mandante solicitó a la División Ingeniería de Transporte y Logística, DICTUC, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que elabore un estudio conforme al cual se pudiera definir el reembolso de gastos al personal de ventas de la empresa por el uso del vehículo propio en su función laboral, en el que se utilizó una metodología de asignación económica por traslación asociada al conjunto de vendedores y personal de ventas de

la empresa, con criterios de evaluación de 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; que en los costos de tenencia se considera el valor comercial, depreciación, permiso de circulación, seguro obligatorio y revisión técnica; y, en los costos de mantención y operación, se encuentran los costos de reparación, de mantención (taller, batería y neumáticos), depreciación adicional, y combustible.

Continúa indicando que 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 determina el monto a pagar por kilómetro recorrido dentro de un determinado mes.

ES así, explica que el trabajador suscribe la correspondiente autorización de kilometraje asignación de movilización, en el cual se detalla los kilómetros recorridos, el tipo de ruta, y la forma en que se compone cada una de ellas, determinándose el monto a pagar por concepto de traslación.

De todo lo anterior, infiere que la traslación es una devolución de gastos, insistiendo que para efectos del análisis, resulta irrelevante que los montos se paguen en forma permanente o no, como erradamente lo indica la contraria, pues la discusión se centraría en que se devenga para la prestación del servicio, de modo que si el actor no utilizó su vehículo para el ejercicio de sus funciones, entonces no incurriría en gasto alguno que haya que reembolsar, y por lo tanto, no sufre perjuicio alguno y si los prestó servicios, se le paga dicho concepto para quedar indemne por la utilización de su vehículo.

Asegura que la asignación fue establecida con una precisión tal, que en todo momento se ha buscado únicamente la devolución exacta del gasto en que incurre el actor para desempeñar sus funciones.

Que, por último, arguye que la naturaleza de las indemnizaciones laborales que se establecen en virtud de la terminación del contrato de trabajo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, son con el propósito de que el trabajador pueda solventar su cesantía con cierta cantidad de dinero, como si continuara prestando sus servicios, es decir, entregar un colchón monetario idéntico al que estaría recibiendo aumentado por la cantidad de años que trabajó para la empresa, por lo que resulta del todo lógico que estas asignaciones no sean consideradas dentro de las indemnizaciones pues, precisamente solo con el hecho de terminar su relación laboral con la empresa ya no requeriría utilizar más su vehículo personal en el desempeño de sus funciones, por lo que, ya no debería incurrir más en los gastos que estas asignaciones pretendían reembolsar.

Por ello, pide que debe rechazarse la base de cálculo propuesta por el actor.

Afirma, entonces, que no resulta procedente las diferencias por indemnización sustitutiva del aviso previo y años de servicios, por recargo legal ni por feriado legal. Como tampoco resulta procedente, montos por la semana corrida y por devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía del actor.

Respecto a esto último, asevera que su representada efectuó correctamente el descuento del monto aportado en la cuenta individual del Seguro de Cesantía del actor, por lo que nada le corresponde restituir por este concepto.

Sostiene que de acogerse la demanda, deberá disponer que la prestación que indica el artículo 13 de la Ley, cual es, la indemnización legal por años de servicio sea pagada en la forma que dispone dicho artículo, esto es, descontándose de dicha prestación el aporte que ha efectuado el demandado a la cuenta individual de cesantía del actor, según lo dispone el inciso segundo de la norma citada; lo contrario, sería afirmar que este descuento no es procedente, conlleva al hecho de que el demandante se vería beneficiado por un doble pago, pues, aparte de percibir íntegramente sus indemnizaciones legales por años de servicio, dispondrá de los fondos de su cuenta individual, lo que no procede pues no se condice con lo señalado en la normas legales antes citadas y, además, contraría uno de los principios fundantes del Derecho, cual es, la prohibición del enriquecimiento sin causa.

Hace presente que la sanción a aplicar para el caso de haber hecho uso indebido, improcedente o injustificado de una causal de despido es únicamente la que señala el artículo 168 Código del Trabajo, esto es, que el tribunal declare y sustituya la causal de despido, por la del artículo 161 del referido cuerpo legal y condene al empleador al pago de las indemnizaciones correspondientes, ellas son las únicas sanciones aplicables, y dado que las sanciones son de derecho estricto y de interpretación restringida, no podría reconducirse la norma en comento a sancionar el despido injustificado, vedando la posibilidad de descuento, cuando se ha consagrado expresa e incondicionadamente en la norma que regula el seguro de cesantía.

Arguye que de estimar procedente una alegación a ese respecto, implica transformar el derecho del empleador a efectuar el descuento, en un derecho sujeto a una condición, esto es, que se declare por los Tribunales de Justicia que la aplicación de la causal ha sido justificada. Aquello no resulta atendible porque el artículo 13 de la Ley no contempla modalidad alguna en el establecimiento de tal derecho, de forma que, siendo las modalidades excepcionales en nuestro derecho, su aplicación implica una consagración expresa a través de la ley o del acuerdo de las partes, porque además, el tenor de la ley es claro, y es tan claro que en ningún inciso de esta norma se establece modalidad alguna; indica que no se debe perder de vista el artículo 52 de la Ley 19.728, que dispone que los aportes del empleador a favor del trabajador tienen la calidad jurídica de una indemnización por años de servicio, para todos los efectos legales. De esta manera, de no proceder la imputación a que hace referencia el artículo 13 de la Ley cuando el despido por necesidades de la empresa es declarado como improcedente, se estaría otorgando una doble indemnización por años de servicio al trabajador, por un monto equivalente al del aporte.

Concluye que aún que se declare injustificado el despido, no podrá condenar a su mandante a efectuar el reintegro de los montos descontados y reclamados por el demandante.

Y que tampoco procede la nulidad del despido, los reajustes, intereses y costas demandados.

Evacuando el traslado la parte demandante, pide que se tenga por rechazada la excepción toda vez que los plazos de prescripción correrían desde el momento en que el trabajador se ha separado de la empresa.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria celebrada, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, estableciéndose como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Existencia de la relación laboral entre las partes desde el 10 de octubre de 2019.
2. Que el actor desarrollaba labores como vendedor.



3. Que la demandada puso término a la relación laboral por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo con fecha 15 de junio de 2022, cumpliendo con las formalidades legales.

4. Que el actor recibió la suma de \$7.001.791 previa suscripción de finiquito.

5. Que el monto descontado por la empresa por concepto de aporte efectuado por el empleador al fondo de cesantía del trabajador es la cantidad de \$867.164.

Fijándose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Estructura de la remuneración del actor, ítems que la componen, asignaciones u otras prestaciones que engloba, si las mismas resultan periódica y base de cálculo para efectos indemnizatorios.

2. Hechos en que se funda el despido efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias.

3. Si el actor devengó semana corrida, en la afirmativa, si dicha prestación se encuentra pagada.

4. Si las cotizaciones de seguridad del demandante se encuentran íntegramente pagadas.

5. Existencia de diferencias que corresponde pagar por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicios y feriados.

CUARTO: Que la demandada para dar crédito a sus pretensiones, rindió los siguientes medios de prueba.

Documental:

1. Contrato de trabajo.
2. Anexos de contrato de trabajo.
3. Carta de despido.
4. Finiquito con reserva de derechos.
5. Comprobante pago traslación desde 2020 a 2022.
6. Liquidaciones de remuneración de 2019 a 2022.
7. Tabla de comisiones del Sr. Araya. (https://docs.google.com/spreadsheets/d/1TdcOgK3w06mf7AmtTBizZxPbUwsP75M8?rtmpof=true&authuser=alvaro.varasp%40gmail.com&usp=drive_fs).
8. Contrato colectivo de 2020 a 2022.
9. Contrato colectivo de 2022 a 2024.

Confesional.

Gabriel Orlando Araya Vidal, efectivamente trabajaba en la empresa con metas debería recibir por metas desde el 80 % al 130%, en comisiones. Explica qué vendía a un 131% e igual se le pagaba el 130%. Para trabajar debía movilizarse haciéndolo con su vehículo personal y por ello le pagaban una asignación para trasladarse, suma de dinero que le pagaban todos los meses siempre lo mismo porque la misma ruta asignada, variaba solo en los días de venta que podía tener en el mes podía tener 22, 24 o 26 por eso era el cambio en el pago de combustible. Se le exhiben los comprobantes de traslación del día 9 de junio y agosto del 2021, en el cual no aparecen las mismas sumas, por el que explica que no va a ser lo mismo porque no tiene la misma cantidad de días de venta por ello varía. En cuanto al precio la bencina efectivamente no sabe cada cuánto tiempo, pero si se estaba el precio de la bencina.

Testimonial:

Cristián Luis Nordenflycht Bordeu, quien indica que trabaja hacía 6 como gerente de ventas en la compañía Pisquera de Chile, está ahí por una demanda de un antiguo vendedor que



trabajaba en el área de ventas. Manejan distintas categorías de licores y un vendedor se le asigna una ruta de una cantidad de clientes los que tienen una programación, hay clientes que se le visitan una vez a la semana, cada 15 días y otros más importantes 2 veces a la semana, eso genera que el vendedor deba concurrir presencialmente a vender los productos, el que consiste en hacer el pedido y gestionar con el punto de venta de reposición de material POP, y distintas asesorías para poder mejorar la venta del producto el material; POP, significa que el vendedor deberá gestionar afiches, pendones, a veces cosas para poner alguna promoción de licor con bebida. La remuneración del vendedor se compone de un sueldo base y una comisión variable, la que tiene una escala que parte de una base o piso de un 87% ó sea si el vendedor no vende nada ese mes, puede recibir el 87% de la tabla y tiene un máximo del 130%. Las ventas tienen una meta en HL (hectolitro) o en cajas físicas y esas cajas generan un margen se hace un polinomio de valores de la caja que vende y en cualquier minuto del mes, muchos vendedores parten en el mes muy bajo y a final del mes realizan el mayor porcentaje de ventas, siendo la importante llegar a la meta, ya sea cuando el cliente le compre o cuando él haga las gestiones relativas, muchos vendedores a veces en la última semana repuntan y llegan a su volumen. La información de sus comisiones se le puede entregar un jefe de ventas, pero en general, los vendedores saben cuánto reciben cuando se hace el cierre de mes y que se le informa previamente porque las comisiones se pagan al mes siguiente. Ello porque a veces hay cajas que se devuelven o rechazos de los clientes pueden haber distintos problemas, por lo tanto se toma el mes cerrado, el mes liquidado de las cajas y qué fueron efectivamente recibidas por los clientes y pagadas por ellos al transportista y allí se le informa al vendedor durante el mes, cuanto va a recibir, a fin de mes porque tiene que ver con la venta del mes anterior, a medida que va llegando la información se le va a entregando a través del jefe de venta, y allí los vendedores saben cuánto les falta para llegar a su meta y sabe por ejemplo, el último día tiene que llegar a vender una cierta cantidad de cajas y con esta cantidad de cajas sabe que puede llegar a su meta o ponderar con que volumen podían estar para quedar en la tabla, en general, los vendedores en la última semana saben a cuanto pueden llegar en la tabla, ya que ellos las conocen. El cierre de la venta se puede conocer al segundo o tercer día del mes siguiente pero el cierre total de las comisiones se conoce el día 10 o 12 día del mes siguiente. Se trasladan los vendedores en su auto propio y se le calcula de acuerdo a la frecuencia y la cantidad de clientes que tiene, primero se basa en la información de transportes CCU qué es la empresa que hace la entrega y les hace el recorrido lógico de la ruta y a eso se le agregó un porcentaje porque podría ser que un cliente este cerrado y tenga que volver; también se hacen mediciones para que les cuadre, con el mismo vendedor y el jefe de ventas de la ruta si hay un número que no les cuadre se calculan cantidad de kilómetros por los días que trabaja porque hay días que están de vacaciones o no le toca hacer ruta o cualquier situación no les corresponda ir dónde los clientes a veces también se cambian los clientes o sea ajusta las frecuencias lo que puede ir variando de un mes a otro todo ellos dependiendo a los clientes que tengan programado, qué son los que tienen que atender físicamente si el vendedor se ausenta ese día no se le paga traslación, porque al final es un reembolso de gasto. En cuanto al despido, han tenido meses complejos, complicados tuvieron que hacer ajustes en la frecuencia de visita y han tenido que sacar algunas personas, vendedores y también sacar un jefe de venta a los meses después porque vieron que podían hacer una reasignación; le entregaron más vendedores a cada jefe de venta de hecho sacaron al jefe de ventas de Rancagua y unimos Rancagua y Santiago, haciéndose un ajuste en la estructura de la jefatura.

CONTRAINTERROGADO, responde que efectivamente son individuales las comisiones a cada trabajador, se le paga las comisiones por separado, la comisión va directamente en relación con lo que vende el trabajador, la comisión es mensual; respecto a la traslación se paga mensualmente por separado de la remuneración los días 9 o 10, se imagina que sí se le pago a durante los 2 años a don Gabriel la traslación como a todo vendedor. Se refiere a los meses complejos explica qué los últimos meses la uva pisquera ha subido sus costos más de un 30%, también los insumos que han subido muchos el vidrio, el cartón todo lo que tiene que ver con sus insumos también por el lado de transporte también ha subido mucho por el petróleo y la bencina entonces los márgenes están súper complicados y por ello se han hechos ajustes de distintos tipos, lo que les ha pedido la gerencia general la administración. No sabe si todo ello se le informo al trabajador al momento del despido. Efectivamente nada de lo que comentó, está en la carta tampoco en la carta se especifica cuáles son los meses complejos. Se despidió a Gabriel porque a lo mejor era una persona que tenía el rendimiento más bajo o alguna situación de acuerdo al análisis que hace su jefe directo o de su trabajo en la calle, hay distintas cosas que se evalúan al momento de tomar decisiones, cuando hay que hacer ajuste por un tema de dotación ven las personas que pueden tener algún problema desempeño y de lo que sabe él dentro del grupo don Gabriel tenía el desempeño más bajo, lo que no se señala en la carta despido.

Denis Marcelo Espinoza Valdivia, expone que trabaja hace 10 años en Compañía Pisquera de Chile, es subgerente de ventas de la zona centro, el demandante era parte de su equipo y tenía el cargo de vendedor de ruta, su principal función es vender el portafolio de sus productos, el que tienen dividido en categorías, ejecutar en el punto de venta, implementar afiches, mejorar exhibiciones, tener visibilidad de sus productos en el punto de venta, posicionar sus productos, siendo ello el grueso de la función del vendedor. La remuneración se tiene cuatro componentes, ventas y margen, otra variable son las encuestas qué tiene que hacer el vendedor, autoencuestas y además un tema de cobertura o cuántos productos pone por cliente y eso da un porcentaje cumplimiento y también suma a la llegada, pero el grueso el 80% de la composición de la estructura de la remuneración era básicamente volumen es decir caja y margen que finalmente es cuanto es lo que le reporta a la compañía. Las metas la fija él y luego se fijan las de fuerza de venta, tiene cuatro componentes principales, el primero es el año anterior la que tiene componente de estacionalidad que se mide del año anterior; el segundo como ha evolucionada la ruta del desempeño de ese vendedor; el tercero es el presupuesto de la compañía que es lo que finalmente le traspasan a la fuerza de venta al jefe de venta y al equipo completo, por definición se les informa a los 5 días del mes siguiente. El vendedor tiene que cumplir los objetivos, tiene una cartera de clientes asignados mensualmente debe ir viendo dónde puede obtener uno que otro volumen de algún producto determinado y debe ir midiendo que le falta al cliente, que le podría incorporar también, hay oferta en el mes que hace que finalmente sea más atractivo para el cliente la compra de un producto que está en oferta, en base a eso el vendedor va viendo su volumen para la llegada de cada categoría asignadas si tienen por ejemplo meta de 100 y llega a 102 cajas en la escala ya cumplió. La escala parte del 87%,- es para darle la tranquilidad a la fuerza de venta- con un tope del 130% y en función de esa escala se llega un cumplimiento, dependiendo el porcentaje que llegue es el monto que finalmente se le asocia, si supera el tope igual se le paga el 130%, al final del mes se cierra, el porcentaje, existen más variables tienen que hacer encuestas ver si tales o cuales clientes compraron productos en el mes por lo tanto ese componente también influye la llegada final incluso los encuestas pueden llegar a



final de mes y está lista en el otro mes lo que impacta en algún porcentaje del vendedor así que no tiene como saberlo.

CONTRAINTERROGADO: efectivamente las comisiones están relacionadas directamente con la venta, cómo también las auto encuestas y la cobertura es decir los productos que pone el vendedor en el cliente que también impactan, pero en menor medida al resultado de la llegada del vendedor. Efectivamente la comisión es de cada trabajador y es individual, la que se calcula mensualmente.

A la pregunta del Tribunal: calcula la comisión como 10 días del mes siguiente porque la venta qué se calcula para que quede dentro de la comisión tiene que ser visada por el cliente una cosa es que venda y la otra es que el cliente lo pida y lo reciba lo que se demora dos o tres días.

QUINTO: Que la demandante, por su parte se valió de la siguiente prueba.

Documental.

1. Contrato de trabajo entre Gabriel Orlando Araya Vidal y Compañía Pisquera de Chile S.A.
2. Carta de despido de fecha 15 de junio de 2022.
3. Finiquito de fecha 15 de junio de 2022 5.
4. Anexo de contrato de trabajo 01 de enero de 2020
5. Liquidación de remuneración desde octubre de 2019 hasta junio de 2022
6. Certificado de cotizaciones Isapre Consalud de fecha 20 de agosto de 2022.
7. Certificado de cotizaciones AFP Modelo de fecha 20 de agosto de 2022.
8. Certificado de cotizaciones AFC de fecha 20 de agosto de 2022.

Prestó confesión don **Pablo Leonardo Canales Medina**, es el subgerente de recursos humanos, conoce a Gabriel, la remuneración se compone por una parte variable de comisiones se obtienen por la venta directa que realizaba el vendedor con distintos componentes, volumen, margen, ejecución, pero principalmente por el componente de venta. En la compañía no se paga semana corrida. Cuando la carta habla de requerimientos del mercado y la economía, explica que la compañía depende de variables como el precio de la uva y los insumos y la empresa requiere tener una condición económica que le permita desarrollar su actividad y lamentablemente en esta situación, en particular, tenían una dificultad económica que los obligó a prescindir de las funciones del señor Araya. En cuanto a la fecha no la puede indicar, porque son paneles multifactoriales donde se incluye la inflación, que se mide de forma mensual, el precio de compra de la uva la que se transa con distintos proveedores, la disponibilidad de stock de productos de vidrio que produce la necesidad de la venta, también se generan que aumente el precio de los costos, las etiquetas por lo que si le pide específicamente una fecha concreta le es difícil poder comprometerla, frecuentemente esas variables les afecta en el negocio, sí por ejemplo se disminuye la necesidad de ventas de un grupo de clientes evidentemente tiene una necesidad en los costos de la compañía, la necesidad puntual. No sabe si en la historia ha tenido la misma fluctuación, por ejemplo, el valor de la uva depende si llovió o llovió tampoco son factores ambientales que no puede comprometer. La optimización se refiere a redistribución de las rutas mirar qué cliente tiene efectivamente mayor cantidad de ventas al cliente que se visitan porque no se visitan porque no están cumpliendo, hay otros que dejaron la botillería porque no les fue bien, Esa es la revisión que se hace si el análisis de venta es frecuente. La optimización tiene que ver con la obtención de recursos como se habló del margen del volumen que es la contribución directa hacia la compañía. En consecuencia, si tiene una dificultad económica la compañía tiene presupuestado de acuerdo a su flujo económico una cantidad de dinero para



seguir desarrollando su actividad, por lo que se ve en la obligación de ajustar ventas disminución de costos de traslación de algún ejecutivo ajustes en materiales POP y también prescindir de algún servicio de algún colaborador, la optimización de recursos la utilización y el análisis de venta permite tener una ganancia constante.

Exhibición documental: Solicitó la exhibición de finiquitos de trabajadores que hayan sido despedidos de la empresa demandada desde enero de 2021 hasta agosto 2022.

SEXTO: Tal como indica el artículo 454 N 1 inciso 2 del Código del Trabajo, el empleador demandado debe acreditar en juicio los hechos contenidos en la carta de despido, lo que también constituye un límite, al permitirse la integración de hechos distintos a los contenidos en esa comunicación. Así, la carta de despido se torna un antecedente fundamental, por lo que se hace pertinente transcribirla en aquella parte en que se fundamenta el despido. Señala la carta de despido por necesidades de la empresa, de fecha 15 de junio del 2022:

“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 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 2”.

SÉPTIMO: Que de acuerdo con el inciso 1 del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal 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.

Como sabemos, nuestra doctrina y jurisprudencia parecen acordar que los fundamentos del despido deben centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, aquellas circunstancias que autorizan a poner término al contrato de trabajo cuando no puede mantenerse la fuente laboral por motivos de carácter objetivo; por ello, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues se dirige a que el trabajador sea desvinculado por razones objetivas.

Además, entre nosotros, se encuentra asentado que tales razones objetivas deben afectar al establecimiento o servicio, de manera que no se constituye una fuente de arbitrariedad o capricho; debe tener cierta importancia, reflejado en antecedentes de gravedad o de la entidad suficiente, en términos que la decisión se motive en el peligro que significa la continuidad del servicios a la subsistencia de la empresa, esto es, no una simple maximización de ganancias; finalmente, debe tratarse de circunstancias permanente, pues si ellas resultan transitorias o pueden subsanarse con otros medios para evitar el despido y alcanzar los mismos fines, no resultará aplicable; finalmente, debe existir una relación de causalidad entre las razones técnicas o económicas y la desvinculación, pues precisamente esta situación justifica la adopción de la medida.

OCTAVO: La carta incorporada y transcrita en el motivo sexto, realiza un breve relato de la razón obligó a desvincular al demandante y la versión de la demandada resulta mezquina en cuanto a su fundamentación. Si bien no resulta exigible para dar cumplimiento al imperativo legal extremizar la indicación de las razones que justifican la desvinculación de un trabajador, en el sentido de describir exhaustivamente, cada uno de ellos, resulta esperable que la carta se aleje de las afirmaciones genéricas y que, en definitiva, entregue en contexto la necesidad que invoca.

La carta transcrita alude a un proceso de racionalización en la estructura organizacional, que sin señalar a que se refería dicho concepto.

Dicha generalidad también trasuntó en la prueba que trajo al juicio y pareciera que la demandada simplemente renunció a acreditar la causal, pues no presentó documento o antecedente idóneo alguno que aluda a su justificación; si bien presentó testimonial, las principales preguntas fueron dirigidas al señor Nordenflycht con un propósito distinto y se refirió a la causal dándose respuestas genéricas y que dicen relación a las variaciones del mercado, las que resultan ser frecuentes en cualquier negocio, lo que fue corroborado por el subgerente de recursos humanos don Pablo Leonardo Canales Medina, quien a exigencia de la contraria depuso en los mismos términos, y explicando en síntesis, que la compañía atravesó dificultades económicas producto del alza de sus insumos, sin referir a fechas ni datos cuantificables; si bien aludió que la optimización se refería a la redistribución de las rutas -para lo cual se hizo un análisis de venta, para obtener mayores recursos- ello resulta demasiado genérico para entender las razones de la empresa al despedir, sobre todo ante la falta de respaldo en la restante prueba.

Por el contrario, cuando se pide explicaciones al testigo del por qué habría sido Gabriel el despedido y no otro, el señor Nordenflycht indicó que probablemente tuvo que ver el rendimiento más bajo o alguna situación de acuerdo al análisis que hace su jefe directo de su trabajo, lo que no se condice con la naturaleza objetiva de la causal pues la falta de idoneidad personal como causal de despido hace años ya fue abandonada como justificación del despido.

Los finiquitos traídos al juicio por requerimiento de la demandante tampoco ayudan a esta posición, desde que la mayoría obedecen a la causal de vencimiento del plazo y muy pocos a las necesidades de la empresa.

Que así las cosas, se concluye que la parte demandada no justificó los presupuestos de la causal invocada, pues ninguno de los elementos de prueba incorporados dice relación a la necesidad que tuvo la demandada de desvincular al trabajador demandante como razón que impedía al actor continuar prestando servicios a la demandada.

NOVENO: La declaración anterior necesariamente supone la condena al incremento sobre la indemnización por años de servicios, señalada en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Ello importa entrar a la discusión acerca de la base de cálculo que corresponde aplicar para tales cálculos, desde que el demandante ha estimado que, además de la considerada, esto es \$1.510.840, correspondía también incluir aquellas prestaciones otorgadas -traslación, desgaste vehículo y gasto viático-, no reflejadas en las liquidaciones de remuneraciones, además del promedio de semana corrida. La demandada se ha opuesto a ello, señalando que las primeras no tienen el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, no son percibidos por la prestación de sus servicios y se tratan de una mera devolución de gastos. Respecto de la última, al sostener su improcedencia, señaló que tampoco cabía considerar monto alguno por semana corrida.

La existencia de tales conceptos no se discute por la demandada, e incluso, acompañando dentro de su prueba documental aquellos denominados “comprobante de pago traslación”, que dan cuenta de los tres mencionados como conceptos a pagar al actor, lo que se reafirma con su testimonial- aunque discutiendo sobre su carácter, como se dijo- precisando que los documentos tienen fecha 9 de cada mes, pues corresponde a los efectuados el mes anterior.

En efecto, se incorpora por su parte unos comprobantes de pagos de traslación entre enero de 2020 a junio de 2022 los que, entre otros, aluden a “traslación”, “asignación desgaste



vehículo” y “reembolso gasto viático”, por los montos que en cada caso se señalan; su existencia y origen es precisado por su testimonial, al señalar el Sr. Nordenflycht que los vendedores se trasladan en su vehículo propio y se calcula en base a la frecuencia, cantidad de clientes y cantidad de kilómetros.

DÉCIMO PRIMERO: El artículo 172 del Código del Trabajo prescribe: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato,... 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...”. “Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario...”

El sentido de la citada disposición es claro en orden a establecer qué debe entenderse por última remuneración mensual para los efectos indemnizatorios que refiere, de la que se deben excluir únicamente aquellos beneficios ocasionales o esporádicos que menciona; por lo tanto, para que una asignación sea incluida en tal concepto, es menester que tenga el carácter de permanente, razón que permite sostener que las asignaciones traslación, desgaste vehículo y gasto viático, se adecuan a la definición contenida en el artículo 172, a pesar de no estar comprendidas en la definición del artículo 41 del Código del Trabajo, norma de carácter general exceptuada por la particular aplicable al caso.

En todo caso, de los montos indicados en dichos comprobantes de pago se extrae que la suma que corresponde considerar por los pagos realizados en los meses de enero, febrero y marzo de 2022, asciende al promedio de \$379.120 y no la mayor indicada en la demanda

DÉCIMO SEGUNDO: Que, respecto al pago de semana corrida, las partes están contestes en que nada se pagó por ella respecto a comisiones, siendo la controversia precisamente si se reúnen los requisitos establecidos en el artículo 45 del Código del Trabajo para así ordenarlo. Sobre el particular, es pacífico entre las partes que la demandante cumplía funciones como vendedor y su remuneración estaba compuesta de parte fija y parte variable (mixta), lo que es además corroborado con las liquidaciones de remuneraciones y sus contratos y anexos de contrato de trabajo incorporados al juicio. No existe alegación ni cobro de diferencias por pago de comisiones.

DÉCIMO TERCERO: Que el artículo 45 del Código del Trabajo dispone que el trabajador “remunerado exclusivamente por día” tendrá derecho a la semana corrida, y agrega después que “igual derecho” tendrá el trabajador remunerado en parte mediante sueldo mensual y en parte por estipendios variables, pero en este caso sólo con relación a la parte variable de sus remuneraciones. Del tenor de la norma se infiere, para algunos, que la expresión “igual derecho” se relaciona con la exigencia de remuneración diaria, que sería esencial para los dos casos que se contemplan, y por ello sólo se haría extensivo el beneficio a la parte variable de la contraprestación económica cuando ésta se paga día a día. Para otros, en cambio, se trata de dos situaciones independientes, en que lo que resulta igual es el derecho al pago del festivo, pero no las premisas de tal derecho. De acuerdo a esta segunda tesis, hay en la norma sobre semana corrida dos hipótesis perfectamente diferenciables y enteramente independientes entre sí: la primera hipótesis es la del trabajador remunerado por día, y la segunda es la del trabajador remunerado en parte por estipendio fijo mensual y en parte por sumas variables, caso en el cual el pago de los festivos se calcula mediante un promedio de la fracción variable de la

remuneración, y ello con entera independencia de la periodicidad con que esas comisiones o tratos se pacten.

DÉCIMO CUARTO: Dilucidando la cuestión de acuerdo a la modificación que introdujo la Ley 20.281, la remuneración variable y especialmente la comisión, no se genera nunca sino en días laborales. Es decir, a diferencia del sueldo mensual, su monto jamás podrá ser independiente de cuántos festivos existan en el período. El trabajador, simplemente, no puede generar para sí esos estipendios en los días no laborales y por ende su monto final dependerá no sólo del esfuerzo del empleado, sino también de los días en que estuvo en condiciones de generar esos ingresos; esto es, de trabajar efectivamente. Luego, si se quiere que los domingos y festivos sean remunerados en la misma proporción que los laborales, es imperativo incluir en el beneficio de semana corrida a las remuneraciones variables que, como se dijo, no estaban incluidas en la primera u original hipótesis del artículo 45 del Estatuto Laboral, sean o no pagadas por día, tal como se incluye al sueldo fijo diario, pues en uno y otro caso la situación es idéntica: sólo se devengan durante los días laborales.

DÉCIMO QUINTO: Así, se concluye que no constituye un elemento exigido por la norma en relación a los trabajadores introducidos por la última modificación legal, la circunstancia de que la remuneración se devengue diariamente. De esta manera, lo esencial para el grupo de trabajadores que incorporó la Ley N°20.281 –entre los que se encuentra el demandante– es el concepto de remuneración variable, ya que lo remunerado en forma mensual se encuentra excluido del beneficio en estudio, acorde al objetivo del legislador, en la medida que ese componente de remuneración cubre los días domingos y festivos, es decir, encuentra satisfecho tanto los días trabajados como aquellos de descanso. Luego, forzoso es concluir que el artículo 45 contempla un único derecho, que mira como requisito de la esencia el carácter variable de las remuneraciones.

DÉCIMO SEXTO: A mayor abundamiento, en este caso la parte variable de la remuneración, denominada comisiones y respecto de la cual no hay controversia respecto al monto pagado, posee el carácter de ordinaria, principal e individual y existiendo capacidad de determinarla mes a mes, no existe justificación para estimar que no se devenga día a día, por cuanto siempre va a existir un momento determinado en el cual se genera, cualquiera sea el día que se establezca.

Entonces, ninguna importancia tiene para lo que se viene decidiendo, la alegación de la demandada referida a que la comisión está pactada de forma mensual, cuestión que consta en los respectivos anexos de contrato allegados por ambas partes, pues ello tiene que ver con la determinación del monto que se pagará, no con el devengo de ese haber remuneratorio, pues en dichos instrumentos consta un pacto de comisiones cuyo porcentaje depende del índice de cumplimiento determinado por el cociente entre el cumplimiento real y el esperado para las variables volumen, margen, ejecución y objetivo UEN. Así, la comisión devengada debe entenderse –en casos de ejecutivos de venta que pactan tramos– como una remuneración sujeta a determinación, pues el monto a pagar por comisión de ese negocio depende precisamente del total de comisiones devengadas en un mismo mes respecto a la escala que hayan pactado las partes, cuestión que el empleador liquida con esa misma periodicidad, pero paga al mes siguiente.

En el mismo sentido debe desecharse la alegación de improcedencia de la semana corrida por no estar el actor sujeto a limitación de jornada, lo que es pacífico entre las partes, desde que

no es un requisito establecido en la ley para devengar semana corrida que el trabajador deba cumplir su jornada semanal entre 5 y 6 días.

DÉCIMO SÉPTIMO: Determinándose la procedencia de la semana recorrida respecto de las remuneraciones del actor, queda determinar su cuantía y concluir si lo solicitado en la demanda se condice con aquellos montos que en definitiva es procedente satisfacer.

Como cuestión previa, se dedujo por la demandada una excepción de prescripción respecto de tales conceptos anteriores dos años desde la notificación de la demanda, lo que se verificó el 26 de agosto de 2022.

Siendo la norma aplicable la contemplada en el inciso 1 del artículo 510 del Código del Trabajo, que establece un plazo de dos años para que se declare que la acción se extinguió por la prescripción, que se computa a partir de la data en que se hicieron exigibles, resulta efectivo que aquellas devengadas con anterioridad a septiembre de 2020 se encuentra prescritas, por lo que solo existirá pronunciamiento de las devengadas desde septiembre de 2020, las que valoradas de acuerdo a las comisiones que consignaban cada una de las liquidaciones de remuneraciones y en la forma prescrita por el mencionado artículo 45 del Código del Trabajo, asciende a una deuda total de \$2.564.073.

Lo anterior también incide en lo señalado en el considerando, pues habiéndose determinado la procedencia de la semana corrida dentro de los conceptos remuneratorios del actor, también correspondía incluir lo pertinente en su base de cálculo para los efectos el artículo 172 del Código del Trabajo, teniendo presente que el promedio de ellas por los meses de enero, febrero y marzo de 2022 arroja la suma de \$133.976, por lo que la última remuneración mensual del actor asciende a la suma de \$2.023.936, por lo que es efectivo la diferencia de indemnizaciones denunciadas en la demanda.

DÉCIMO OCTAVO: Los certificados de cotizaciones previsionales incorporados al juicio solo dan cuenta del entero del pago por los haberes imponibles consignados en las liquidaciones de remuneraciones mensuales del actor, lo que resulta coherente con haberse determinado en esta sentencia la obligación de pago de semana corrida. De ello resulta además que por este concepto no se cotizó mensualmente.

Se hace procedente condenar al pago de las cotizaciones por dichos saldos, como asimismo, la aplicación de la sanción denominada “nulidad del despido”, desde que dicha obligación emana de la ley, siendo indiferente que hayan sido reconocida sólo en la sentencia de base, pues la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones en su integridad siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo, recordando, que la sentencia que declara la existencia de una obligación de este tipo, no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, al constatar una situación preexistente.

DÉCIMO NOVENO: Se demandó una diferencia de feriado legal pagado en el finiquito y siendo efectivo que la base de cálculo alegada por el actor era mayor a la empleada, corresponde condenar a la demandada al pago de su diferencia, la que asciende a la cantidad de \$619.991.

VIGÉSIMO: Respecto de la devolución del aporte del empleador a AFC solicitado en la demanda, ésta será también concedida, puesto que, estima este Juez que tal descuento se otorga



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

en el artículo 13 de la Ley 19.728 a aquel empleador que se ve obligado a despedir por existir necesidades de la empresa, esto es, una situación específica, causada por razones económicas y tecnológicas que lo obligan a adoptar la decisión de desvinculación. ¿Sería prudente otorgar el mismo beneficio a aquellos casos, como el de la especie, en que dicha decisión carece de fundamento normativo y fáctico?; lo cierto es que en esta sentencia se ha declarado que el despido del trabajador no obedece a una necesidad real de la empresa y sin que ella se encuentre, por el texto del artículo 13 de la Ley 19.728 no es legítimo realizar el descuento. Una conclusión distinta llevaría a un absurdo por el cual bastaría la mera aplicación de la causal para obtener aquel beneficio legal, aunque se haga a sabiendas que no resulta efectiva. Ciertamente el legislador no podría haber establecido una norma en tal sentido, en términos que promueva su fraude.

Por estas consideraciones y lo dispuesto por los artículos 1, 2, 3, 7 a 11, 45, 54 bis, 161, 162, 163, 168, 172, 420, 425 y siguientes, y 446 a 459, todos del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don **GABRIEL ORLANDO ARAYA VIDAL** en contra de **COMPAÑÍA PISQUERA DE CHILE S.A.** y se declara que el despido del actor, el día 15 de junio de 2022, es improcedente, condenándose a la demanda a pagarle las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) \$1.821.542 por concepto de recargo de un 30% sobre los años de servicios.
- b) \$513.096 por concepto de diferencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$1.539.288 por concepto de diferencia de indemnización por años de servicios.
- d) \$619.991 por diferencias de indemnización por feriado legal.
- e) \$867.164 por concepto de restitución del descuento de AFC.
- f) \$2.564.073 por concepto de semana corrida devengada entre octubre de 2020 y marzo de 2022.

d) Las diferencias de cotizaciones previsionales en AFP Modelo, Isapre Consalud y AFC Chile S.A. por el concepto de semana corrida, de acuerdo con lo señalado en el considerando Décimo Séptimo y Décimo Octavo, ordenando oficiar a tales instituciones para su liquidación y cobro.

II.- Que el despido del actor es nulo, condenándose a la demandada al pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás prestaciones desde la desvinculación, el 15 de junio de 2022, hasta que este sea convalidado con el pago efectivo e íntegro del total de las cotizaciones de seguridad social, teniendo como base de cálculo la suma de \$2.0423.936.

III. Que las sumas ordenadas pagar devengarán los interés y reajustes legales.

IV. Que, no resultando totalmente vencida la demandada, se le eximirá en el pago de costas.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

RIT : O-5218-2022

RUC : 22- 4-0423085-2



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Pronunciada por don JOSÉ ALFREDO BRIONES ESCOBAR, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

