

Arica, a quince de julio de dos mil veinticuatro.

**VISTOS Y OIDOS:**

**PRIMERO:** Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, se inició causa **RIT O-46-2024**, en la cual don **BORIS FERNANDO ACUÑA CORTES**, chileno, vendedor, C.I. N°19.250.638-7, domiciliado en Las Palmas 2, casa 8, Arica, viene en interponer a lo principal denuncia de Tutela Laboral por denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente, nulidad de despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales; en subsidio, deduce demanda de despido improcedente, nulidad de despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de su ex empleadora **EVERCRIPS SNACK PRODUCTOS DE CHILE S.A.**, R.U.T. N°94.528.000-K, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por doña **MARÍA ULACIA GUZMÁN**, C.I. N°11.478.884-8, ignora profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en AV. Cerrillos N°999, Cerrillos, Santiago, RM, en atención a los argumentos de hecho y derecho que pasa a exponer:

**I.- Antecedentes generales.**

Señala que, conforme a contrato de trabajo escriturado con fecha 03 de febrero de 2020, comenzó a desempeñarse, bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada como Vendedor A.

Dicho contrato en un comienzo fue a plazo fijo, pero luego el mismo mutó a indefinido.

La jornada laboral de acuerdo al contrato era conforme al artículo 22 del Código del Trabajo. Funciones que realizaba en la ciudad de Arica y sus alrededores, bajo la sucursal denominada "Arica-Sucursal-CHL".

Que su remuneración era de carácter mixta ya que contemplaba una parte variable conforme al cumplimiento de metas en ventas. Así, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la remuneración sería de \$1.704.012.- (promedio de los meses con 30 días trabajados)

**II.- Cargo de vendedor.**

Indica que, los vendedores de la empresa demandada cumplen sus funciones saliendo a ruta diariamente, la cual es establecida por la Empresa, asignándose un número a la misma, con clientes determinados y asignados por la Empresa, eventualmente se pueden agregar otros clientes nuevos, a quienes deben visitar y vender los productos de la Empresa.

Luego, se deben ingresar los pedidos en una aplicación en el celular denominada "Pet Data Line", para que al día siguiente sea enviada por medio de



un despachador junto a la correspondiente Factura de Venta. Al retornar a la sucursal, cada vendedor se acerca al Supervisor, quienes conjuntamente deben llenar un documento denominado "Scorecard Diario Vendedor", que contiene la fecha diaria, tipo de ruta, visitas efectivas, clientes sin venta del día, entre otros conceptos.

Los Vendedores A tiene su propio vehículo para vender y despachar mercaderías, es decir, no deben trabajar afiliados a un despachador determinado, señalando que los vendedores deben presentarse a la Empresa, de lunes a viernes, a las 07:00 AM, a fin de recibir una Charla Diaria de parte de su Supervisor designado, quién les entrega la organización del día y se coordinan con los demás Trabajadores para salir a las rutas.

La característica principal de las labores es que, diariamente, se presentaba a trabajar en la oficina de la Empresa, como a las 7:00, luego recibía una charla de sus supervisores, posteriormente tomaba un vehículo de la Empresa y realizaba la ruta que se le había asignado.

Así las cosas, se debía trasladar al domicilio o lugar del cliente asignado. En el domicilio del cliente se le tomaba a este el correspondiente pedido, luego procedía armar el mismo, para consecutivamente volver al cliente, momento en el cual cuenta el pedido, realiza la reposición correspondiente, se pagaba por el pedido y ahí mismo se emite la factura de venta con una máquina impresora. Finalmente, al terminar la ruta asignada, debía volver a la Empresa. Una vez de vuelta en la sucursal alrededor de las 17.00 comenzaba el proceso de liquidación de productos y rendición de cuentas con la administración. Una vez realizada la revisión de las rutas, rendir cuentas y la liquidación de los productos a las 19:00 (o más tarde) comenzaba la preparación de la ruta del día siguientes, preparaba los productos y pedidos, rectificaba el inventario, solucionaba problemas administrativos y recibía las últimas instrucciones, terminando la jornada alrededor de las 20:00 PM momento en que tocaba dejar el vehículo en la Empresa.

### **III.- Parte variable de las remuneraciones.**

Dice que, en cada liquidación no ganaba una "comisión" sino que semánticamente un "incentivo variable por venta".

Así las cosas, y sin perjuicio de que resultaría a todas luces evidente que la utilización del concepto de "incentivo variable" sería improcedente, soterrado, ilegal, innominado y vaga; da la impresión de que la Empresa sigue adoptando dicha nomenclatura por 2 Motivos Principales: Para evitar la entrada en aplicación del beneficio de la semana corrida y Para justificar el establecimiento de un Piso Mínimo de venta constituido por el 85% del Cumplimiento de las Metas de venta Mensual.



Esta última cuestión resultaría particularmente ilegítima, toda vez que, cada vez que un Trabajador no alcanza a llegar al 85% de su Meta de Venta, el Empleador aprovecha el beneficio monetario de todas las ventas realizadas, sin pagar ningún tipo de Comisión por Venta, abusando de las fuerzas del Trabajador de forma ilegítima. La materia sería especialmente sensible si se agrega a esto la actitud ilícita de la ex Empleadora de aumentar los Objetivos de Venta de forma periódica, arbitraria y sin el consentimiento de los Trabajadores.

Agrega que, el hecho que la Empresa haya ideado un Sistema por el cual impediría al Trabajador devengar comisiones si no cumple al menos el 85% de su Meta de venta no la desnaturaliza de tal carácter legal, a fin de convertirla en un bono variable innominado totalmente desprotegido, sino que, muy por el contrario, demostraría la Nulidad Absoluta de todas aquellas partes del Sistema Implementado por la Empresa que resulten contrarias a la normativa Mínima del Contrato de Trabajo impuestas por el Código del Trabajo, vulnerando las disposiciones legales, en relación a los artículos 5° del Código del Trabajo, 10°, 1682° y siguientes del Código Civil, y demás normas pertinentes, dado que impediría al Trabajador devengar y percibir las Comisiones sobre la integridad de las ventas realizadas.

En otras palabras, el Trabajador Vendedor Comisionista siempre tendría derecho a percibir un porcentaje de las ventas realizadas, aunque el monto vendido sea menor al exigido por la Empresa. Pensar esto de otra manera significaría autorizar un enriquecimiento sin causa por parte del Empleador, que simplemente podría aprovecharse y agotar las fuerzas del Trabajador aumentando las Metas de Venta, obteniendo todo el beneficio y perjudicando al Trabajador si no cumple con el mínimo pre-establecido. Para el evento en que la Empresa se pretenda defender señalando que ha establecido una Tabla de Incentivo Variable, en vez de establecer Comisiones relacionadas con un Porcentaje de las Ventas realizadas por cada Trabajador, señala que los montos establecidos en dicha Tabla no serían al azar, irracionales o desligados de los Volúmenes de Ventas, sino que estarían específicamente fundados en Fórmulas de Cálculo Ascendentes que la Empresa habría estimado pertinentes en relación a los Volumen de Ventas que les generen mayores utilidades, cuya lógica simplemente permanecería oculta para todos los Vendedores de la Compañía. Sin perjuicio de los obstáculos que la empresa imponía para lograr las metas, durante el tiempo que duró la relación laboral, ya que en la mayoría de los meses que trabajó íntegramente los 30 días del mes, cumplió las metas impuestas por la demandada.

#### **IV.- Beneficio de semana corrida.**



Refiere que, sin perjuicio de que la parte variable de la remuneración sí se devengaba de forma diaria, por medio de la realización de Liquidaciones Diarias de Venta, que revisan junto con los Supervisores todos los días, y dado que les impedían trabajar los días Sábados y Domingo, pese a estar formalmente sujetos a la exención del inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, expresa que la Jurisprudencia reciente la Excm. Corte Suprema, en su Sentencia ROL N°40927-2021, ha resuelto este tema señalando que no es necesario dicho requisito, respecto del devengamiento del Beneficio de la Semana Corrida.

Hace presente que no tiene todas las Liquidaciones de Remuneraciones y/o Achieve More, por lo que, en los meses que no cuentan con la Comisión por Venta del Periodo se ha hecho un Promedio usando como base aquellos Periodos en que sí tiene la información. Tal forma de proceder sería puramente ilustrativa y solicita al Tribunal se sirva adecuarla conforme el mérito de la prueba que se rinda en el proceso, ya sea Libro de Remuneraciones, Liquidaciones de Remuneraciones, entre otras, a fin de ser determinada en la Sentencia Definitiva que se dicte en la causa, o en fase de liquidación.

Por su parte, también hace presente que, para efectos de Calcular la Comisión de Cada Periodo, la Remuneración Variable puede tomar diversos nombres en las Liquidaciones de Sueldo, conceptos que deben ser sumados, tales como: Inc. Obj. Venta, Inc. de Gestión Venta, Inc. Dif. Bono Variable, Inc. Prom. Vacacion Vtas, F\_05, F\_06, Comp. Inventario, etc. Además, para los efectos del cálculo de la Semana Corrida, se habría procedido en forma legal de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45º del Código del Trabajo, esto es, se habría utilizado la Comisión por Ventas del Periodo, la cual ha sido dividida por 22 (días en que se debió trabajar en el mes respectivo), cuyo resultado de la operación generala "Comisión Diaria de Venta", utilizada para los efectos de Calcular el Beneficio de Semana corrida multiplicando dicho valor por cada día Domingo y Festivo en el Mes Calendario respectivo (adjunta Tabla que contiene las Prestaciones por Concepto de Semana Corrida que se adeudaría, que abarca el período que va desde el mes de febrero de 2020 al mes de enero de 2024).

Expone que, respecto de los meses que tienen un valor de comisión ascendiente a \$795.929.-, es porque se utilizó el promedio de los meses en que esta parte contaba con las respectivas liquidaciones de remuneraciones, más ello no implicaría que estos periodos no sean demandados, si no que solicita al Tribunal que sean calculados conforme a la documental que la demandada deba exhibir en juicio.

**V.- Acerca del cobro de horas extraordinarias adeudadas.**



Explica que, debido a que sería falso que estaba exento del cumplimiento de Jornada de Trabajo, como lo demostraría el continuo actuar de la Empresa e incluso los fundamentos manifiestos en el despido realizado, se deberían pagar todas las horas extras que prestaron para cumplir con los Exigentes objetivos de Venta que les impone y aumenta el Empleador.

En los hechos, todos los días comenzaban con una reunión inicial a las 07:00 AM en la Sucursal(Horario de Entrada) para planificar el día, informaban el historial de ventas diarias (liquidación de ventas diarias), avance diario del porcentaje de la meta (cuestión que no tenían información sino cerca del día 08 de cada mes, porque la mostraban con mucha demora), se recibe el vehículo de ventas y/o camión de la Empresa, debiendo terminar el día en la misma Sucursal, haciendo entrega del vehículo en la Instalación, a las 20:00 PM.

Tenían Supervisión Directa a través de Whatsapp, Sistema de GPS de Vigilancia de Flotas del Vehículo, las Reuniones Diarias Semanales y el Término de la Jornada de Trabajo con la obligación de terminar el Trabajo depositando el Camión en la Empresa.

A esto debe sumarse la existencia de un Sistema de Control de Flota por GPS, que regula la velocidad máxima vehicular y el cumplimiento de la normativa de tránsito.

Esta última cuestión haría imposible que puedan cumplir el 85% de sus metas en un menor tiempo, porque también forma parte de la Remuneración Variable un indicador de visitas de clientes, que los obliga a visitarlos y facturarles diariamente en las rutas preestablecidas por la Empresa.

Los Informes de la Telemetría del sistema SASS mostrarían cómo el empleado maneja el vehículo, ese Sistema mide Aceleración, Frenado Brusco, Velocidad, Ruta, Giro Brusco, etc., y a muchos compañeros los habrían despedido por tener algunos parámetros en rojo, que pueden darse por muchos factores, no solo por conducción riesgosa, lo cual habría sido utilizado para fundar despidos en contra de sus compañeros de trabajo.

Este Sistema habría significado en la práctica un grave perjuicio moral en contra de los Trabajadores, vulnerando lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, porque cada vez se hace necesario que dediquen más horas al cumplimiento de las funciones para llegar a tales metas.

Se sumaría el hecho que no habría un espacio de descanso durante la Jornada de Trabajo para efectos de Colación, que divida la Jornada en dos segmentos proporcionales. En la Liquidación de Remuneraciones paga una Asignación de Colación, pero no se indicaría en qué horario deben hacer uso de este periodo de descanso, incumpliendo la normativa laboral.



En definitiva, según las consideraciones efectuadas, indica que estaba sujeto en los hechos a una Jornada de Trabajo que era de 07:00 AM a 20:00 PM de lunes a Viernes, lo que implicaba 13 horas de trabajo diario, 65 horas semanales, es decir, 20 horas extras semanales y aproximadamente 80 horas extras mensuales. Todo esto es sin considerar los días que no tenía que quedar para hacer Inventario, que fácilmente podía tomar hasta las 23:00 PM, dos veces al mes.

A continuación, se indican las Horas Extras adeudadas en función de su Sueldo Base: Sueldo Base: \$460.000.-; Valor Hora: \$3.578.-; Horas: 80; Meses: 24; Adeudado: \$6.869.760.-

Asimismo, se le adeudaría las Cotizaciones Previsionales que la Ex Empleadora debió descontar, retener y pagar en las Instituciones Previsionales Pertinentes relativas a las Horas Extras Devengadas y no pagadas.

#### **VI.-Deuda de cotizaciones previsionales.**

Hace presente que, la demandada debe ser condenada a pagar las cotizaciones previsionales por el periodo febrero de 2020 a enero de 2024, o el que corresponda conforme a la duración de la relación laboral, en relación a la semana corrida, horas extras y diferencia de comisiones del periodo que se demandan por este acto.

#### **VII.- Licencias médicas por salud mental y cambio de funciones a su reincorporación.**

En resumen, dice que pasa de ser Vendedor A a Peoneta o ayudante de carga a su retorno luego de hacer uso de licencia médica.

Refiere que desde el 16 de octubre del 2023, en razón de esta viviendo una delicada situación emocional, debió hacer reposo laboral en virtud de la prescripción de licencias médicas (6 en total y todas continuas) otorgadas por su médico Psiquiatra tratante don Víctor Hugo Escobar Arriagada, reposo que se prolongó hasta el 3 de Enero de 2024, continuando aún con su tratamiento farmacológico, psicoterapia y control psiquiátrico. Estima importante señalar que el día que se reincorpora en forma parcial por 10 días, ya que su médico con el afán de cuidar su bienestar otorgó una última licencia, pero parcial, es decir, para realizar sólo media jornada. Así entonces, se reincorpora íntegramente a su trabajo el día 15 de enero de 2024.

Así las cosas, presentándose aquel día a trabajar en su lugar de trabajo para cumplir su función de Vendedor A para lo que había sido contratado, su supervisor directo don Víctor Galarce, le informa que desde ahora debía cumplir las funciones de Peoneta, es decir, ayudar con la carga y descarga de la mercadería de los productos bajo el mando y supervisión de un Vendedor que,



hasta hace 90 días atrás, era su colegas, par y de igual grado jerárquico dentro de la empresa.

Añade que, justificó la empresa esta arbitraria decisión que escaparía de toda lógica, legalidad y hasta de las facultades que otorga el artículo 12 del Código del Trabajo, en el hecho que en diciembre de 2023 la empresa realizó una reestructuración la que consistió en la eliminación de Servicio Dividido (4 rutas) y pasaron a 3 rutas AAA. Por lo que, estaba fuera de la planificación de esta readecuación de la empresa, considerándolo solo para que realice labores de peoneta que, además de entender que sería una evidente degradación en sus funciones ocasionó una considerable disminución de su remuneración ya que ahora, al no vender, ya no optaba a ganar comisión.

Claramente, este hecho, para un trabajador de más de 4 años de intachable conducta en una burla y en nada contribuiría a su autoestima, valor como persona y a su salud mental.

Refiere que esta situación vivida lo aquejó profundamente desde ese día y hasta la fecha, incluso después del despido, ya que lo vivido fue un vívido desprecio dado que tampoco existieron atisbos de que volvería a su puesto normal, sino que nada más que seguir en compañía de colegas en forma de Peoneta, sin ruta y con una remuneración menor.

#### **VIII.- Término de la relación laboral.**

Manifiesta, que con fecha 01 de febrero de 2024 se le exhibió carta de aviso de término de trabajo, indicando que en la carta se les informó que se resolvió poner término al respectivo contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, precisando que el efecto del despido se produciría el mismo día 01 de febrero de los corrientes (pasa a transcribir contenido de la carta de despido).

Sostiene que los fundamentos contenidos en la carta, serían totalmente insuficiente para justificar el despido, dado que en los hechos no habría existido ninguna situación que justificara la existencia de necesidades de la empresa para despedir, ya que lo que la empresa hizo, fue despedir a un trabajador invocando un supuesto proceso de cambio y transformación que en la especie no explica ni desarrolla, lo que apunta a que su objetivo fue más bien para obtener mayores utilidades, hecho que va en contra de la ajenidad u objetividad que el legislador exige para la configuración de la causal de despido invocada. Pero más que eso, su despido habría sido porque ya no les servía, siendo a su parecer un castigo por haber hecho uso de licencias médicas.

#### **IX.- Del despido discriminatorio.**



Expone que, lo que verdaderamente ocurre sería que querían deshacerse de él en la organización, pues no les era útil conforme sus expectativas, fluiría de esta forma que el despido dispuesto en su perjuicio sería discriminatorio, pues la razón decisoria no habría sido otra que las molestias propias de sus prolongadas y continuas licencias médicas, cuestión expresamente considerada como un acto de discriminación por el artículo 2 inciso 4° del Código del Trabajo.

Menciona que, en opinión de la empresa era una carga, sin perjuicio que cuando trabajó para ellos siempre les cumplió con las metas impuestas, por tal, no existirían motivos legales para su despido. El tema sería que durante todo el tiempo que trabajó para la demandada, siempre cumplió con las metas, por cuanto su calificación como vendedor no estaba en discusión, lo que aquí habría ocurrido sería que les molestaba que estuviera enfermo y sus largos periodos de reposo laboral, y ello en sí, constituiría una discriminación arbitraria.

Por otro lado, indica que nunca se sintió acompañado por parte de la empresa o que esta haya cambiado su trato cuando regresó. Además, recalca, que solo a 18 días de haber retornado de su licencia médica prolongada, y degradarlo en sus funciones de trabajo, resultaría del todo discriminatorio que su ex empleador haya cursado su despido.

#### **X.- Respecto de la nulidad del despido.**

En resumen, la nulidad del despido procedería por el hecho de no haberse pagado semana corrida y horas extras, las que constituyen remuneraciones y son objeto de pago de cotizaciones previsionales.

#### **XI.- De la improcedencia del descuento aporte empleador AFC (Cesantía).**

Debido a que el despido ha sido injustificado, indebido y/o improcedente, el descuento realizado en su finiquito, por el concepto de aporte del empleador en el seguro de cesantía, resultaría ilegal, al estar en presencia de la utilización anti-jurídica de la causal de despido, el cual ha sido por las siguientes sumas: \$1.148.471.-

#### **XII.- Peticiones concretas.**

Termina solicitando, previas citas legales, que el Tribunal declare:

1.- Que, existió una vulneración de derechos fundamentales en atención a una discriminación arbitraria debido al estado de salud, con ocasión de su despido y haberlo cambiado de funciones, degradándolo de vendedor a peoneta.

2.- Que, para todos los efectos legales, la remuneración asciende a la cifra de \$1.704.012.- o lo que el Tribunal determine.

3.- Que, se ordene la remisión de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo, para su registro y demás trámites que resulten procedentes.



4.- Que, se condene a la demandada a publicar disculpas públicas por el trato discriminatorio cometido en contra de este actor, en un lugar visible de las sucursales o centros de abastecimiento de la demandada, dentro de sus instalaciones por el periodo de 30 días, en virtud de lo estipulado por el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales.

5.- Que, se condene a la denunciada, como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, a capacitar acerca de la discriminación en materia laboral y las garantías fundamentales protegidas por el legislador a través de la acción de tutela, a sus supervisores y jefaturas directas, realizando un mínimo de 15 horas, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas, dentro de los 90 días corridos desde que quede ejecutoriado el fallo, actividad que deberá supervigilarse por el fiscalizador de la Inspección del trabajo de Santiago, dentro del plazo de 90 días corridos, bajo el apercibimiento de aplicarse una multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales; o las demás medidas conducentes que estime prudentes el Tribunal.

6.- Que, como consecuencia de la declaración de vulneración de derechos fundamentales, se condene a la denunciada a las siguientes prestaciones, de acuerdo con el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, o en su defecto lo que el tribunal estime conforme al mérito del proceso:

a). - El pago de una indemnización equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$18.744.132.- en base a la discriminación sufrida que se hizo efectiva producto de su despido o lo que el Tribunal determine.

b). - Que, el despido de que ha sido objeto ha sido injustificado y/o que no se han cumplido con las formalidades del despido.

c). - Se condene al pago del aumento legal del 30% sobre los años de servicio, que de acuerdo con el art. 168 letra a) del Código de Trabajo, correspondiente a \$2.044.814.-, o lo que el Tribunal, estime pertinente.

d). - Devolución del Aporte al Seguro de Cesantía (AFC) por la suma de \$1.148.471.- pesos, o lo que el Tribunal estime pertinente.

e). - Que, se declare que el demandante, en conformidad al principio de la primacía de la realidad y/o por los antecedentes de la causa, tienes derecho a percibir por concepto de semana corrida. Así mismo, que se condena a la demandada a pagar la semana corrida adeudada, por el periodo que duró la relación laboral o la que el Tribunal determine, por las sumas de \$8.687.982.-, o las mayores o menores que el Tribunal estime conforme en derecho determinar.

f). - Que, se declare que el demandante, en conformidad al principio de la primacía de la realidad y/o por los antecedentes de la causa, tiene derecho a



percibir por concepto de horas extras. Así, que se condena a la demandada a pagar las horas extras adeudadas, por el periodo de dos años o los meses que duró la relación laboral, por la suma de \$6.869.760., o las mayores o menores que el Tribunal estime conforme a derecho determinar.

7.- Que, se condena a la demandada a la nulidad del despido y con ello a pagar las cotizaciones previsionales relativas a la semana corrida y horas extras adeudadas, por todo el periodo trabajado, en cada Institución Previsional Pertinente, por el periodo que corresponda según la duración de la relación laboral oficiando a las respectivas instituciones para el proceso de cobro respectivo.

8.- Que, al no encontrarse íntegramente pagadas las Cotizaciones Previsionales al momento del despido de los Trabajadores, se declare que el mismo es nulo, de acuerdo con los términos dispuestos en el inciso quinto del artículo 162° del Código del Trabajo, no produciendo el efecto de poner término al Contrato de Trabajo, ordenando a la demandada a pagar las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la época del despido hasta su efectiva convalidación.

9.- Que, respecto de todas las sumas que sean condenadas a pagar en la sentencia, sean éstas expresamente determinadas en esta última o se establezcan las bases necesarias para su liquidación, de la forma en que fuere procedente.

10.- todas las sumas que sea condenada a pagar la demandada sean debidamente reajustadas y con el máximo interés legal.

11.- Que, se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

**EN SUBSIDIO**, viene en interponer demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, fundamentado en los mismos hechos que justifican la interposición de la demanda principal, los cuales se dan por expresamente reproducidos. A su vez, solicita el pago de las mismas prestaciones laborales con excepción de las emanadas u originadas de la acción de Tutela Laboral.

**SEGUNDO:** Que, la parte demandada viene en contestar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y, subsidiaria, de despido indebido y cobro de prestaciones, pidiendo su rechazo, con costas, argumentando al respecto lo siguiente:

#### **I.- Contestación.**

Viene en negar y controvertir todos y cada uno de los hechos, afirmaciones, alegaciones y pretensiones efectuados por el demandante.

Señala que, resulta lamentable la actitud del Sr. Acuña y las imputaciones que realiza en contra de la empresa, así como la evidente instrumentalización que



realiza de las instituciones laborales como la acción de tutela con el único objeto de obtener cuantiosas indemnizaciones que de otro modo no podría pretender, y que en derecho no procederían.

La presentación y relato del demandante, confundiría los hechos de que el actor haya presentado una serie de licencias médicas continuas con la reestructuración real que debió llevar a cabo para hacer frente a las nuevas exigencias del mercado y del negocio, todo ello en el marco de la facultad de dirección que consagra nuestra legislación.

Dicha reestructuración se diseñó e implementó a partir de noviembre del año 2023, más el despido del actor no se habría podido verificar sino hasta que cesaran las licencias médicas del actor, en virtud de lo dispuesto en el artículo 161 inciso 3° del Código del Trabajo.

Sin embargo, sería absolutamente falso que la condición de salud del actor haya motivado su despido y que se le haya destituido unilateralmente de su cargo para degradarlo a la posición de "peoneta".

No existiría en tal relato ningún antecedente serio que pueda fundamentar la acción de tutela ejercida, agregando que no tomó la decisión de despido del demandante en razón de sus continuas licencias médicas, sino que simplemente, en razón de una reestructura diseñada para optimizar las rutas de ventas de la sucursal de Arica, lo que derivó en la desaparición de la que estaba asignada a su cargo.

Lo cierto sería que el demandante pretende aprovecharse de la institución de tutela por vulneración de derechos fundamentales, abultando las sumas solicitadas en el petitorio de su libelo, omitiendo la consideración que tuvo con su situación de salud al retornar a sus funciones de manera parcial, adecuando sus labores a su realidad y condición de salud, en virtud a que solamente podía trabajar media jornada y que su ruta de ventas había sido eliminada.

Afortunadamente, los propios elementos presentados por la contraria -o más bien la ausencia de indicios- y la prueba que ofrecerá al proceso, desnudarán su ilegítimo afán, y permiten desde ya afirmar con total convicción, que el Sr. Acuña no fue afectado en los derechos y garantías constitucionales que alega.

## **II.- En cuanto a la relación laboral.**

Dice que efectivamente el demandante fue contratado el 03 de febrero del año 2020, en el cargo de Vendedor Junior, siendo ascendido al cargo de Vendedor A a finales del año 2022, lo que implicaba llevar a cabo las ventas y despachos de mercaderías solicitadas por los clientes de la empresa, además de recaudar, por cierto, el dinero que los clientes pagan a la empresa en



contraprestación a la entrega de las mercaderías, emitiendo los respectivos documentos tributarios.

Precisa que es efectivo también que, desde el día 16 de octubre del 2023, el Sr. Acuña comenzó a hacer uso de sucesivas licencias médicas, que lo llevaron a ausentarse por aproximadamente 3 meses y medio, para luego reincorporarse de manera parcial desde el 03 al 13 de enero de 2024.

En paralelo, a inicios del mes de diciembre de 2023, la empresa empezó a poner en marcha la implementación de nuevas estructuras en las rutas de venta y, tal como indica el demandante en su libelo, se procedió a eliminar una de las cuatro rutas de Servicio Dividido, en particular la ruta CL0762 justamente asignada al actor, modificando las tres restantes a "AAA", ya que aquellas no representaban la opción óptima para los efectos de atender a sus clientes en la ciudad de Arica.

Lo anterior, debido a que las rutas de Servicio Divididas eran atendidas por cuatro Vendedores A -entre ellos el demandante-, sin embargo, el Sr. Acuña era el menos experimentado del grupo al llevar menos años en la empresa, por lo que se decidió prescindir de sus servicios en particular en consideración a este hecho.

Así las cosas, al retornar el demandante a sus funciones el día 03 de enero de 2024, y en conjunto a que su ruta ya había sido eliminada, el Sr. Acuña había presentado una licencia parcial que le permitía trabajar únicamente por media jornada, por lo que acordó con el actor un curso de acción que le permitiera ejecutar sus labores en este escenario de licencia parcial que impedía su desvinculación por necesidades de la empresa y que debía compatibilizar además con la desaparición de su ruta.

En virtud de lo anterior, don Víctor Galarce, supervisor del Sr. Acuña, acordó con el actor que este realizaría sus funciones "parcialmente", como ordenaba su licencia, en compañía de otro vendedor, de modo tal que este pudiera seguir atendiendo la ruta una vez que el actor cesara sus labores durante cada día.

Así, los dos vendedores atendían la ruta, y cuando el actor dejara de trabajar en cumplimiento de su licencia, el otro vendedor quedaría a cargo de la ruta.

Ello, insiste, se acordó con el actor, y obedecía a su licencia parcial que impedía su despido, necesario en virtud de la reestructuración implementada.

Luego, asevera que en caso alguno se le indicó al actor que ejercería un rol de "peoneta" o se modificó su cargo de manera unilateral, arbitraria y/o injustificada.

Terminada la licencia parcial, el actor manifestó que su situación de salud tampoco había mejorado y, por tanto, solicitaría nuevas y extensas licencias.



Frente a esto, con excesiva consideración esperó varios días a fin de recibir tales licencias.

En este sentido, se mantuvo entonces la forma de trabajar del actor a la espera de alguna orden o determinación médica.

Sin embargo, ello no ocurrió, y el actor solo obtuvo licencia por un día, con fecha 26 de enero de 2024.

Ante esto, el día 01 de febrero de 2024, se vio en la necesidad y posibilidad de materializar el despido del actor, en razón de la reestructura implementada a fines de 2023.

En resumen, sostiene, que: 1) La reestructura fue implementada a fines de 2023 (a partir de noviembre); 2) El actor retornó en enero de 2024 con licencia parcial; 3) Tuvo que acordar con el actor, el modo de compatibilizar la desaparición de su ruta, con la imposibilidad de despedirlo en virtud de su licencia parcial; 4) Siempre veló por el cuidado de la salud del actor e, incluso, mantuvo su trabajo reducido una vez terminada su licencia a la espera de la presentación de una nueva, lo que jamás ocurrió; y 5) No hubo afectación en las remuneraciones del actor y siempre se intentó cuidar su salud.

### **III.- Acerca de los indicios presentados por el demandante.**

#### **A.- Indicios a) y b) del libelo del actor: ocurrencia de enfermedad de larga data y el período de reposo laboral.**

Acota que, el demandante tuvo licencias por enfermedad común, desde el 16 de octubre hasta el 30 de noviembre de 2023. Posterior a esta fecha, el actor presentó licencias que fueron reducidas o derechamente rechazadas, asegurando que la salud del demandante no tiene particularidades que pudiesen haber sido consideradas para discriminarlo. Por el contrario, entiende que goza de buena salud, tanto sería así, que su médico tratante lo autorizó a trabajar de manera parcial desde el día 03 al 13 de enero de 2024, a pesar de estar con licencia médica.

En este sentido, estima que lo que el legislador prevé como discriminación por motivos de salud, es que el empleador no tome medidas arbitrarias en contra de un trabajador razón de un padecimiento específico. Así, por ejemplo, lo evidencia el artículo 489 bis del Código del Trabajo cuando sanciona como "grave" un despido discriminatorio basado en el padecimiento de cáncer.

Así las cosas, los indicios que se presentan no podrían revestir la calidad de tales. El hecho de sus reiteradas ausencias y la ocurrencia de una enfermedad de larga data- indicios a y b- constituirían actos que emanan del propio demandante o su situación personal, mas no existiría ningún acto con ocasión del despido, del



que pueda desprenderse que ha discriminado al demandante por motivos de salud.

Además, y, por sobre todo, sería absolutamente falso que el demandante haya comunicado alguna vez -ni mucho menos constantemente- el hecho de que haya padecido depresión a sus compañeros y supervisores, tal como indica en su libelo, ya que el único antecedente que manejaba con respecto a la salud del actor era que el Sr. Acuña estaba siendo atendido en la especialidad de Psiquiatría Adultos, según lo que se consignaba en algunas de sus licencias médicas. Ningún otro dato poseía respecto a qué enfermedad padecía el actor, a qué tratamiento se encontraba sujeto, o qué gravedad revestía su padecimiento, ignorando este hecho absolutamente, lo que daría cuenta de que la condición de salud del actor jamás fue considerada para motivar su despido.

**B.- Indicio c) del libelo del actor: cambio de funciones.**

Afirma que, no existió una modificación del cargo del actor, sino que, en virtud de la reestructura implementada y la imposibilidad de despedir al actor, tuvo que acordar con el actor la adecuación de su modalidad de trabajo, toda vez que este se encontraba con una licencia parcial que le permitía trabajar media jornada, lo que no se condice con el funcionamiento regular de un vendedor de la compañía. En consecuencia, el actor debía ejercer sus labores acompañando a otros vendedores y atender a los clientes de manera conjunta y, al concluir con sus labores a la mitad de la jornada, el otro vendedor seguiría atendiendo a los clientes asignados a su ruta. A mayor abundamiento, explica que dicha situación se prolongó por el hecho de que estaba esperando a que el actor presentara una nueva licencia médica extensa, tal como había sido anticipado por él mismo, para resguardar su situación de salud precisamente, no obstante, esto jamás ocurrió y pudo proceder con su despido en virtud de la reestructuración que experimentó a fines de 2023.

**C.- Indicio d) del libelo pretensor: despido fundado en cuestiones genéricas.**

Al efecto, manifiesta que la carta de despido extendida al Sr. Acuña indicaba precisamente las razones y consideraciones que motivaron su despido y una exposición clara de las necesidades que urgieron a la empresa para desvincular al actor el día 01 de febrero de 2024, amén de que la misma haya sido extendida a otros trabajadores de la empresa y que haya sido convalidada mediante diversas sentencias emanadas de nuestros Tribunales de Justicia, las que consideraron que dicha reestructuración había sido real y justificaba la desvinculación respectiva.



En definitiva, no existirían indicios que den cuenta de la supuesta vulneración de derechos fundamentales sufrida por el actor, por lo que la carga de la prueba recaerá exclusivamente sobre este para acreditar todas las aseveraciones vertidas en su libelo.

#### **IV.- Improcedencia de la acción ejercida. Justificación del despido.**

Expone que, el despido del demandante se verificó invocándose la causal "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", principalmente en razón de una reestructura que determinó la desaparición de la ruta de ventas que se le había asignado bajo su cargo (pasa a transcribir carta de despido).

Añade que, resultaría del todo injusto e improcedente que se aplique un recargo legal, cuando ésta última, habría hecho un correcto uso de la causal esgrimida, considerando, además, que se le ofreció al demandante el pago íntegro de las indemnizaciones y prestaciones correspondientes.

Por otra parte, hace presente que esta situación -implementación de reestructuras organizacionales- no sería nueva para la empresa, quien ya en el durante el año 2012 y luego en el 2015 materializó una reestructuración similar, que implicó el despido de más de 200 trabajadores a lo largo de Chile, igual que esta ocasión. Algunos trabajadores -al igual que el demandante de autos- estimaron que no se justificaba el despido y procedieron a demandar.

#### **V.- Con respecto al supuesto beneficio de semana corrida.**

Refiere que en la actualidad, y basado en partes de un fallo de unificación de jurisprudencia cuyos supuestos fácticos serían diferentes a los del caso del demandante -Rol Excma. Corte Suprema N° 40.927-2021- se pretende el pago de una prestación que en derecho no correspondería, a pesar de que las circunstancias de los trabajadores de la fuerza de ventas -a la que pertenecía el actor- no habría variado entre el momento de rechazarse las señaladas acciones y el día de hoy, tal como expondrá a continuación.

Tal improcedencia estaría determinada por la estructura remuneracional del demandante, así como la exclusión de jornada pactada entre las partes.

En este sentido:

1.- El demandante se encontraba exento de la jornada de trabajo, al realizar sus labores fuera del establecimiento de mi representada y sin fiscalización superior inmediata.

2.- Como consecuencia de la exclusión de jornada laboral, el actor no percibía "sueldo" en los términos del artículo 42 del Código del Trabajo y, por tanto, no cumpliría con elementos de procedencia.

3.- La exclusión de jornada haría en la práctica, imposible realizar el cálculo de la semana corrida, pues no existiría registro asistencia.



4.- La remuneración variable del demandante no se devengaba diariamente.

**EN SUBSIDIO DE LO ANTERIOR**, y atendido lo dispuesto en el artículo 510, inciso 4°, del Código del Trabajo, interpone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN respecto de la semana corrida devengada con anterioridad al 13 de marzo de 2022 considerando la fecha de notificación de la demanda (13 de marzo de 2024), o en subsidio, respecto de la semana corrida devengada con anterioridad al 12 de marzo de 2022, considerando la fecha de interposición de la demanda (12 de marzo de 2024), en caso que el Tribunal estime que a la interposición de la demanda es lo que interrumpe el plazo de la prescripción.

**VI.- Con respecto a la supuesta jornada ordinaria de trabajo a la que se encontraba afecto el actor y cobro de horas extraordinarias.**

Indica que, si bien el demandante solicita que sea condenada al pago de las horas extraordinarias que se le adeudarían al supuestamente estar falsamente excluido de la jornada ordinaria de trabajo, el actor no habría solicitado la declaración de la existencia de una jornada ordinaria de trabajo, por lo que malamente podría prosperar su acción de cobro de las supuestas horas extras adeudadas por la empresa, ya que, en caso contrario, estaríamos frente a un evidente caso de ultrapetita de la eventual sentencia que venga a resolver el presente litigio

En consecuencia, esta acción debería ser necesaria y forzosamente rechazada íntegramente, con expresa condena en costas.

En subsidio de lo anterior, dice que el actor pretende que el Tribunal, declare que durante todo el periodo trabajado se encontraba sujeto a jornada de laboral de 45 horas semanales, según lo establecido en el artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo, para los efectos de solicitar el beneficio de semana corrida y las horas extraordinarias supuestamente adeudadas.

Fundamenta su solicitud en que: 1) Existía una presentación diaria del actor a eso de las 7:00 am en la sucursal, momento en el que se realizaba una planificación del día con entrega de información sobre el avance en el cumplimiento de la meta; 2) Que el término de la jornada laboral, esto es cercano a las 20.00 hrs., el actor concurría a la sucursal a devolver el vehículo de ventas y/o camión de trabajo; y 3) Que todo el trabajo se habría encontrado supervisado por la compañía a través de la Plataforma "WhatsApp" y el Sistema de Control de Flota GPA denominado telemetría.

Todo lo anterior, sería absolutamente falso, ya que el trabajador no habría tenido horario de trabajo y, en consecuencia, no se le exigía cumplimiento ni presentación de entrada y/o salida.



Cuestión distinta sería que, a pesar de la exclusión de jornada pactada, se exigiese el cumplimiento de las labores y funciones para las cuales había sido contratado el demandante, a saber, venta y despacho de los productos y mercaderías que comercializa la empresa, así como la atención de los clientes asociado a lo mismo, lo que no tendría nada que ver con la jornada de trabajo a que se encontraba supeditado el actor.

En efecto, la exclusión de jornada pactada con el demandante derivaría de las características de su cargo y a la naturaleza de las funciones que realizaba al interior de la compañía, pues éste realizaba sus labores de venta y despacho fuera del establecimiento de la empresa y en un vehículo proporcionado por la empresa.

Esta sola circunstancia ya la habría habilitado para excluir al actor de la limitación de la jornada laboral, pues el artículo 22 del Código del Trabajo, señala expresamente en su inciso 2° que "Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo ( ... ) los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento."

Además de ello, hace presente que el demandante prestaba sus servicios laborales y personales sin fiscalización superior inmediata, cumpliéndose a cabalidad con todos y cada uno de los requisitos establecidos en el mencionado artículo.

Dicha ausencia de fiscalización superior inmediata quedaría demostrada en las siguientes circunstancias de hecho: a) Los trabajadores serían quienes determinan y organizan la forma y tiempos en la que realizan la ruta de clientes que se les asigna y, por ende, no habría una crítica ni enjuiciamiento de la labor desarrollada. Luego de recibido el camión con la carga de mercaderías y el listado de clientes asociado a las mismas, sería el propio vendedor quien toma las decisiones de forma de distribución de su jornada de trabajo; b) No habría contacto permanente ni inmediato entre el supervisor y los trabajadores; y las comunicaciones realizadas vía celular y/o Plataforma "WhatsApp" serían netamente informativas (cierre de algún cliente, cancelación de pedido, pedido adicional de cliente, avance del cumplimiento de meta, etc.) y, en definitiva, no tendrían jamás por objeto el instruir y/o vigilar la manera y/o forma en los trabajadores están atendiendo a los clientes y con ello, realizando las funciones de venta y despacho, asegurando que jamás se supervisa o cuestiona sobre cómo y cuándo deben realizar sus labores los trabajadores; c) De otra parte, el hecho que existan rutas determinadas con un listado de clientes asociados no obedecería a la presencia de fiscalización o control inmediato, pues sólo respondería a la



necesidad de realizar las ventas de manera más eficiente de conformidad al vínculo de subordinación y dependencia que existía entre las partes del presente juicio; y d) La única obligación que emana de la jornada laboral, diría relación con su distribución semanal, sin tener horario de entrada ni salida para el ejercicio de sus funciones. Prueba de que no existiría una obligación relativa a horarios de entrada y salida, serían los hechos de que: i) No existe registro control de asistencia o cumplimiento del supuesto horario; ii) No se amonesta ni se sanciona al trabajador que no asiste a la charla; y iii) No se efectúan descuentos a sus remuneraciones por inasistencia o atraso.

Con todo, lo realmente relevante sería que el actor realizaba sus labores fuera de la empresa, sin fiscalización superior inmediata, y para tales efectos, la empresa le asigna un vehículo de su propiedad y un sector de venta, es decir, se le asigna una ruta y, dentro de ella, los clientes.

En este sentido, hace presente que, desde hace varios años, y a raíz de la ocurrencia de dos accidentes de tránsito verificados a fines de 2016 -uno de los cuales costó la vida de un vendedor-, se inició una campaña de concientización a los vendedores y choferes de la empresa, con diversas capacitaciones, y con la implementación de un sistema de seguimiento en materia de seguridad en la conducción denominado "Telemetría".

El sistema de telemetría sería precisamente un sistema de seguimiento GPS, que únicamente se utiliza para la seguridad de los choferes, de terceros y de los vehículos. Luego, esto no sería un mecanismo de control de las labores de los trabajadores y, este orden de ideas solo sería utilizado para garantizar la seguridad y cumplimiento de la normativa de tránsito en materia de conducción de los vehículos y/o camiones de trabajo de la compañía.

**EN SUBSIDIO DE LO ANTERIOR**, y atendido lo dispuesto en el artículo 510, inciso 4°, del Código del Trabajo, interpone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN respecto de las horas extraordinarias devengadas con anterioridad al 13 de agosto de 2023 considerando la fecha de notificación de la demanda (13 de marzo de 2024), o en subsidio, respecto de las horas extraordinarias devengadas con anterioridad al 12 de agosto de 2023, considerando la fecha de interposición de la demanda (12 de marzo de 2024), en caso que el Tribunal estime que la interposición de la demanda es lo que interrumpe el plazo de la prescripción.

**VII.- Respecto de la supuesta deuda previsional y la nulidad del despido.**

Dicha pretensión, resultaría totalmente improcedente pues tal y como se expuso y acreditará, respecto del demandante no se devengaría el beneficio de



semana corrida, al no devengarse sus remuneraciones variables de forma diaria, ni tampoco horas extraordinarias, ni diferencia de incentivo alguno.

Por último, señala que retuvo y pagó todas y cada una de las cotizaciones previsionales que correspondían al demandante de autos durante toda la relación laboral, tal como constaría en Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales, no adeudándose nada por este concepto.

**VIII.- En relación al descuento efectuado por concepto de aportes por seguro de cesantía.**

Menciona que, según consta en Certificado de Saldo Aporte Empleador Al Seguro de Cesantía Para Imputar a Indemnización emitido por Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A., el monto de dicho aporte asciende a la suma de \$1.148.471.-, suma que de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19.728 corresponde a anticipo de indemnizaciones por años de servicios y por lo mismo a pago parcial de aquella, por lo que habría sido descontada correctamente de la indemnización por años de servicio pagada al demandante al momento de suscribirse el finiquito.

**TERCERO:** En la audiencia preparatoria, se procedió dar traslado a la parte demandante con el objeto de contestar la excepción de prescripción por concepto de semana corrida y horas extraordinarias. AL efecto, solicita su total rechazo, indicando que se deben contabilizar el plazo de prescripción de los dos conceptos, desde la interposición de la demanda, y no de la notificación. Finalmente, expresa que se allanará a lo que disponga el tribunal al respecto.

**CUARTO:** El tribunal procedió a reservar el fallo de la excepción opuesta para el momento de dictar la sentencia definitiva.

**QUINTO:** En la misma audiencia preparatoria, el Tribunal procedió llamar a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

**SEXTO:** Acto seguido, se establecieron los siguientes hechos como no discutidos: **1)** Que la relación laboral entre las partes se extendió desde el día 03 de febrero del año 2020 hasta el día 01 de febrero del año 2024; **2)** Que, el actor en un inicio cumplió la función de Vendedor Junior, para luego, a contar del día 01 de octubre del año 2022, asumir en el cargo de Vendedor A, desempeñando sus funciones en la ciudad de Arica y sus alrededores; **3)** Que la relación laboral del actor adquirió el carácter de indefinida; **4)** Que con fecha 01 de febrero del año 2024, la empleadora puso término a la relación laboral del actor, invocando para tal efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, la cual se configuraría según la comunicación respectiva, en los siguientes hechos: "Como es de vuestro conocimiento la empresa se encuentra en un proceso de cambio y transformación, con el propósito



de alcanzar su aspiración, que es fortalecer su posición de liderazgo, lo que implica realizar esfuerzos, favoreciendo la reasignación de recursos. De esta manera, debemos tomar medidas que nos resultan muy complejas e impostergables: ajustar nuestros equipos y realizar cambios en las formas de trabajo que permitan aumentar la efectividad y a la vez reducir nuestros gastos. Por consiguiente, la implementación de esta nueva reorganización, en especial, en el área, ha traído como consecuencia la racionalización y en este caso el término de su contrato"; **5)** Que, la última remuneración mensual bruta del actor, para efecto lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a la cantidad de \$1.704.012.-; **6)** Que al momento de suscribir el finiquito respectivo, la demandada canceló al actor los siguientes conceptos: a) indemnización sustitutiva de aviso previo por \$1.704.012, b) indemnización por años de servicio de \$6.816.048.- A su vez., procedió a descontar por concepto aporte a empleador al seguro de cesantía, la cantidad de \$1.148.471.-; y **7)** Que el actor hizo uso de licencias médicas con reposo total, continua e ininterrumpidamente, desde el día 16 de octubre del año 2023 al día 02 de enero del año 2024, y de forma parcial, desde el día 03 al día 13 de enero del año 2024.

**SEPTIMO:** Luego, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar, por estimarse sustanciales, pertinentes y controvertidos: **1)** Efectividad que el actor se haya encontrado afecto al cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo. Hechos y circunstancias; **2)** Funciones, obligaciones y deberes inherentes al cargo de Vendedor A, desempeñado por el actor; **3)** Cumplimiento por parte de la empleadora, de las formalidades que el artículo 162 del Código del Trabajo, exige para proceder al despido de un trabajador; **4)** Efectividad que se haya configurado en relación al actor, la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, en los términos señalados en el aviso respectivo. Hechos y circunstancias; **5)** Efectividad que resulte procedente deducir por parte de la empleadora de la indemnización por años de servicio el aporte empleador al seguro de desempleo, conforme lo dispone el artículo 13 de la Ley 19.728. Hechos y circunstancias; **6)** Efectividad que el actor haya tenido derecho a percibir el concepto "semana corrida". En la afirmativa: Período y monto adeudado; **7)** Efectividad que se le adeude al actor "horas extraordinarias". En la afirmativa: Número de ellas y monto adeudado; **8)** Origen, naturaleza y efectos de las licencias médicas otorgadas al actor; **9)** Efectividad que la empleadora con ocasión del despido, haya vulnerado el derecho a la no discriminación por motivos de salud del actor. Indicios, hechos y circunstancias; y **10)** Estado de pago de las cotizaciones previsionales de AFP, Salud y AFC del actor, devengada durante todo el período que se extendió la relación laboral entre las partes.



**OCTAVO:** En la audiencia de juicio, el Tribunal procedió incorporar los siguientes antecedentes solicitados por las partes:

1.- Se trajo a la vista las siguientes causas: a) Causa Rit I-35-2023, del Juzgado del Trabajo de Temuco; b) Causa Rit I-517-2019, seguida ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; y c) Causa Rit I-24-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

2.- Oficio Ordinario N°1501-17668/2024, de fecha 27 de mayo de 2024, remitido por la Inspección de trabajo de Arica, que indica: "se adjunta copia del expediente administrativo 1501/2024/111, consistente en investigación efectuada al empleador Everscrip Snack Productos de Chile S.A., de acuerdo a lo solicitado en Oficio N°577-13/2024, de fecha 24 de abril de 2024".

3.- Informe médico, de fecha 27 de mayo del 2024, emanado por parte del médico psiquiatra don Víctor Hugo Escobar Arriagada.

4.- Oficio Ordinario N° 901-18358/2024, de fecha 31 de mayo del 2024, enviado por la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, que informa, en lo pertinente, lo siguiente: *"cumpro con remitir a Ud. copia de expediente de fiscalización correspondiente a la multa 7838/23/41. Dicha multa se encuentra reclamada judicialmente en causa RIT I-35-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco y está con recurso de nulidad pendiente Rol 587-2023 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco"*.

**NOVENO:** Que, para acreditar sus alegaciones el demandante rindió e incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes antecedentes:

**Documental:**

- 1.- Carta de despido del actor.
- 2.- Finiquito con reserva de derechos.
- 3.- Acta de activación de fiscalización N°111, de fecha 31 de enero de 2024 de la IPT Arica.
- 4.- Contrato de trabajo, de fecha 03 de febrero de 2020.
- 5.- Anexos de contrato de trabajo, de fecha 03 de febrero de 2020 y 30 de abril de 2020.
- 6.- Set de seis licencias médicas otorgadas al demandante que van desde 16 de octubre de 2023 al 26 de enero de 2024.
- 7.- Set de ocho liquidaciones de remuneraciones del actor, de los meses de febrero, marzo, mayo, junio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2023.
- 8.- Detalle liquidación de compensación variable, período enero de 2024.
- 9.- Cartola cotizaciones Isapre Banmedica, de fecha 19 de abril del 2024.
- 10.- Cartola cotización AFP Cuprum y remuneraciones imponibles, de fecha 19 de abril del 2024.



11.- Correo electrónico enviado por el demandante con fecha 31 de enero de 2024 a representantes de la empresa.

**Confesional:**

**Don Edgardo Humberto Arroyo Aguilera**, en representación de la empresa Evercrips Snack Productos de Chile S.A. Quien declara que en la ciudad de Arica actualmente existen 11 trabajadores que se desempeñan en ventas. Relata que las funciones del Vendedor Master, consisten en prestar apoyo en la labor de supervisión y vendedores, entregando información y acompaña a los vendedores en ruta. Dice que supervisor de Arica es que es don Víctor Galarce, siendo el líder del grupo, encaminando al grupo de venta a fin de llegar a las metas de ventas propuestas, revisa avances, presta apoyo a vendedores relacionado con productos y clientes, y entrega información en reuniones celebradas los días lunes, acotando que estas reuniones no tienen horario estipulado, pero se llevan a efecto en la mañana, ojalá con todos los vendedores, antes de salir a la calle la fuerza de venta. Manifiesta que hay vendedores de distintos niveles A, B, Junior, de reemplazo, precisando que los vendedores A, son los de mayor experiencia, generalmente con más años de antigüedad y atienden a clientes más importantes y así hacia abajo. Hace presente que el actor era vendedor A. Indica que la jornada se inicia temprano 07:00 o 7:30 horas, y luego salen a terreno a medida que vayan recibiendo su información. Dice que todas las rutas tienen una cantidad determinada de clientes, agregando que a los vendedores se le entrega un rutero donde están los clientes del día a día, señalando que los vendedores también pueden adaptar la ruta diaria para la atención de clientes. Refiere que al finalizar la jornada, se debe rendir el día de venta a la administración, entregando un cierre de ventas con los depósitos de lo realizado durante el día, se le reciben facturas en un informe que se llama cierre de ventas, depositando el dinero en caja vecina o sucursal bancaria, lo cual ha disminuido ya que los clientes están pagando también por transferencia. Explica que los sueldos de los vendedores, se encuentra compuesta en una parte fija y otra variable, y ésta última, se descompone en tres elementos, por venta, por llegada de los clientes y llegada a visitas, aclarando que las metas son fijadas por la Compañía, en base al promedio de ventas efectuadas y otros factores. Expone que el supervisor y vendedor master debe realizar un acompañamiento al vendedor, para ayudarlo en el desarrollo de los clientes. Menciona que generalmente no hay comunicación durante el día entre el supervisor y vendedor, ya que las instrucciones y los lineamientos se dan en la mañana. De todas formas, el vendedor puede llamar al supervisor, y a veces se le puede llamar por algún tema de un cliente, ver asuntos de ventas o re agendar, también es posible que el



cliente llame y ahí se le avisa al vendedor para que pase a visitarlo o lo agende. Relata que los vendedores trabajan con celular, un dispositivo y una aplicación móvil, que el ideal es que sea una ayuda para ver cómo va, eventualmente el supervisor también tiene acceso, pero hasta el minuto no lo han podido ver online, indicando que para la facturación es clave. Agrega que los vehículos de la empresa tienen un sistema de seguridad, Telemetría, el cual es un GPS, que les ayuda a la conducción, exceso de velocidad para que circulen seguros en el día a día, aclarando que dicho sistema envía 3 avances diarios, donde les señala los vehículos que han cometido alguna falta como giro brusco, exceso de velocidad, pero remarca que es por un tema de seguridad. Respecto al control de visitas diarias, deja constancia que le llaman "Efectividad", y el óptimo es que si el vendedor tiene 20 clientes diarios, le venda a los 20, como un tema de servicio al cliente, en el sentido que efectivamente, se realizó la visita y se le subsanó su necesidad semanal, ese sería su sistema de control.

**Testimonial:**

**1.- Don Mario Orlando Guerra Rodríguez**, C.I. N°13.413.420-8, Coordinador de Bodega, domiciliado en Barrio Industrial Zofri (lote 4 y 5 manzana 5), Chacalluta, ARICA y en Av. Cerrillos 999, Cerrillos, Santiago. Quien expone que lleva 8 años desempeñando la función de coordinador de bodega de la empresa Evercrips, Conoce al actor ya que fue su compañero de trabajo, acotando que cumplía la función de vendedor. Agrega que el actor ya no trabaja para la empresa. Explica que la sucursal Arica se encuentra cerca del aeropuerto, llegan a las 7:30 horas, que es el horario de ingreso, se ven en la cafetería antes de iniciar la jornada, y conversan cosas cotidianas. Aclara que cumplían servicios en áreas diferentes, atendido que él es coordinador de bodega, perteneciente al canal de operaciones, mientras que el actor prestaba servicios en el canal de ventas, donde están los supervisores y vendedores. Manifiesta que el canal de ventas está integrado por 12 vendedores, el supervisor y el vendedor master, 1 administrativo y 1 persona de aseo, y el resto de la gente que trabaja en los supermercados, precisando que son aproximadamente 35 personas. Por otra parte, menciona que, por lo que ha visto en forma diaria, hay días que se llevan a efecto reuniones, con todos, y a veces con uno o dos vendedores. Reitera que él no pertenece al departamento de ventas, no tiene un contacto directo con los vendedores, señalando que es lo que escucha de pasillo. Dice que el horario de regreso de los vendedores es relativo, a partir de las 16:30 horas y así hasta las 19:00 horas o 20:00 horas, ellos llegan a liquidar su fin de día en una hoja o documento, supervisada por el supervisor de sucursal, entregan voucher, depósitos, facturas, etc. luego el vendedor al terminar su proceso de llenado de



documentos, generan un pedido que lo realizan con la aplicación del teléfono y además firman su hoja de pedido, que queda en la jaula. Hace presente que él (testigo) trabaja hasta las 16:30 horas así que no tiene contacto con los vendedores al regresar. Relata que ha pasado bastante gente por el canal de venta, que el actor llegó super motivado, que se le notaban las ganas de vender, de cumplir, pero después de varios conflictos fue decayendo. Refiere que el apoyo del supervisor es fundamental para los vendedores, pero piensa que el supervisor terminó aburriendo al actor. Tiene conocimiento que cuando llegan los vendedores a la empresa inician en calidad Junior, luego vendedor B y finalmente A. Aseverando que el actor era vendedor A. Expresa que Actualmente cree que son tres los vendedores A, que antes habían 4 vendedores A, ya que habían 4 rutas divididas o Triple A. Asegura que posterior a su licencia médica, el actor no trabajó como vendedor, toda vez que a su regreso hubo una reingeniería, quedando fuera de esta reingeniería, que de 4 rutas divididas pasaron a ser 3 rutas Triple A. Explica que el actor llegó a la sucursal y no tenía ruta asignada, pero lo dejaron siendo ayudante de un vendedor, tipo pioneta, recuerda que esto fue por el lapso de 1 o 2 meses, determinación que fue adoptada por el supervisor directo, don Víctor Galarce. Señala además que el vendedor no tiene pioneta ya que cumple toda la función, venden, reponen, cargan, ente otras, añadiendo que el cargo de pioneta no existe en la sucursal. Cree que, si un vendedor no tiene venta o ruta asignada, su sueldo se vería disminuido. Tiene conocimiento que el actor tuvo un episodio de depresión, recuerda su pasión por el trabajo, pero hubo muchas instancias que se sintió frustrado por el poco apoyo del supervisor, se frustraba, así como sigue pasando atendido que se suben las metas. De esta manera, el actor al sentirse complicado tuvo que tirar licencia, ya que estaba muy mal. Reconoce que luego de producida reingeniería de la ruta, donde se eliminó un vendedor, no hubo nuevas contrataciones. Manifiesta que no vio al actor cumpliendo la función de pioneta. Desconoce el motivo de la depresión del actor.

**2.- Doña Carmen Estrella Cortés Tapia**, C.I. N°11.814.807-k, Administrativa Contable, domiciliada en Las Palmas 2, casa 8, Arica. Quien expone que es la madre del demandante, vive con él. Agrega que su hijo fue desvinculado de la empresa demandada, era vendedor, debiendo hacer ventas y entregas, y al azar le hacían inventario, productos y dineros, y que no tuvo nunca un problema respecto a eso. Que trabajaba de lunes a viernes, salía muy temprano a trabajar 6:45 horas y llegaba tarde 22:00 horas, que a veces le tocaba depositar los dineros de ventas, y luego debía llegar a cuadrar, y respecto al camión lo dejaba cargado en la noche, precisando que aparte de vender, tenía que visitar clientes, preparar un rack con mercadería, revisar que los estantes



tuvieran su mercadería, revisar fecha de los productos, otorgándole el supervisor una ruta a seguir. Añade que su hijo le decía que no podía lograr sus ventas y metas por falta de apoyo del supervisor. Señala que a su hijo no le tramitaron una licencia médica que presentó por 21 días, siendo que la entregó a la empresa dentro de plazo legal, y al consultar en la Isapre, tomó conocimiento que la empresa no la presentó, la empresa nunca respondió, quedando su hijo desajustado, frustrado. Menciona que cuando su hijo regresa a cumplir sus funciones luego de haber hecho uso de licencia médica le quitaron la ruta. Añade que su hijo reventó en el mes de octubre, fue terrible, porque prácticamente tomó la decisión de suicidarse. Desconoce el diagnóstico, pero en el mes de enero se reincorpora, y su puesto ya no existía, hubo una reestructuración y debía ir de pioneta, precisando que antes hacía las dos cosas y claro también le bajo la remuneración. Dice que la meta siempre la iban subiendo, una vez le subió a \$6.000.000.- y no al resto. Para finalizar, indica que el trato no era el mismo para todos los vendedores, viéndose su hijo perjudicado por las decisiones adoptadas por el supervisor.

**Exhibición de documentos:**

En cuanto a los antecedentes solicitados exhibir por la parte demandante en relación a la demandada, se deja constancia de lo siguiente:

1.- Liquidaciones de remuneraciones del demandante, de toda la relación laboral (Exhibida e incorporada).

2.- Inventarios mensuales realizados del demandante con sus respectivas firmas de aceptación, con sus respectivas notas de crédito, factura electrónica y depósitos realizados por el demandante, de todo el periodo trabajado (Exhibida e incorporada)

3.- Contratos de Trabajo y todos Anexos suscritos por el trabajador (Exhibida e incorporada).

4. Documento denominado "Achieve More" del Trabajador, desde el inicio de la relación laboral hasta el término (Exhibida e incorporada).

5.- Metas Mensuales de Cumplimiento de Objetivos del Trabajador, desde el inicio de la relación laboral hasta el término (Exhibida e incorporada).

6.- Ventas Mensuales realizadas por el Trabajador, desde el inicio de la relación laboral hasta el término (Exhibida e incorporada).

**DECIMO:** Que la demandada, por su parte, rindió e incorporó en la audiencia de juicio, las siguientes pruebas:

**Documental:**

1.- Contrato de trabajo firmado por el actor, de fecha 7 de abril de 2020.

2.- Carta de despido firmada por el actor, de fecha 01 de febrero de 2024.



3.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de la DT.

4.- Finiquito firmado por el actor, de fecha 13 de febrero de 2024.

5.- Licencias médicas presentadas por el actor a su empleadora durante la vigencia de la relación laboral, según el siguiente detalle: a) Licencia médica emitida con fecha 21 de septiembre de 2023, de dos días; b) Licencia médica emitida con fecha 4 de octubre de 2023, 1 día; c) Licencia médica emitida con fecha 19 de octubre de 2023, 15 días; d) Licencia médica emitida con fecha 02 de noviembre de 2023, 30 días; e) Licencia médica emitida con fecha 01 de diciembre 2023, 30 días; f) Licencia médica emitida con fecha 01 de enero de 2024, 10 días; g) Licencia médica emitida con fecha 02 de enero de 2024, reposo laboral parcial; h) Licencia médica presentada con fecha 26 de enero de 2024, 1 día.

6.- Comprobantes de uso de feriado del actor, por los períodos comprendidos entre el 11 de octubre al 02 de noviembre de 2022, y desde el 14 al 28 de agosto de 2023.

7.- Certificado de pagos de cotizaciones previsionales del actor, por el período comprendido entre febrero 2020 y febrero 2024.

8.- Liquidaciones de remuneración variable del actor, denominadas “Achieve more” hasta marzo de 2023 y “Beqom” de abril 2023 en adelante, por el período comprendido entre febrero 2020 y enero 2024.

9.- Correo titulado “Estructura Arica”, de fecha 28 de noviembre de 2023, en conjunto con archivo adjunto denominado “Estructura Arica”.

10.- Correo titulado “Estructura Arica”, de fecha 29 de noviembre de 2023, en conjunto con archivo adjunto denominado “Rutero Arica”.

11.- Correo titulado “RE: Alineación Mantención Arica”, de fecha 28 de noviembre de 2023, en conjunto con archivo adjunto denominado “Estructura Arica”.

12. Correo titulado “Rutero Objetivos diciembre 2023-DTS Y C&FS”, de fecha 28 de noviembre de 2023, en conjunto con dos archivos adjuntos denominados “Clientes Fijación Objetivos diciembre 2023 C&FS” y “Clientes Fijación Objetivos diciembre 2023”.

13.- Contrato colectivo Centro Sur con vigencia, años 2023-2026 (cláusula 21).

**Confesional:**

**Don Boris Fernando Acuña Cortes**. Quien declara cumplía funciones de vendedor en la ciudad de Arica para la empresa demandada. Precisa que tuvo en 3 rutas. Señala que su supervisor era don Víctor Galarce, quien no salía con él a la ruta. Menciona que se hacían reuniones en la semana, cuyo número variaba,



acotando que a veces hacían reuniones y otras semanas, Para efectos de las reuniones eran citados a las 7:40 horas, oportunidad en que le entregaban información relacionada a los montos de ventas que llegaban, esto es, su % de metas. Al efecto, explica que llevaba un monitoreo personal de sus ventas diarias En relación a la asistencia, expresa que no firmaban libro, pero que se les avisaba que deberían llegar 7:30 o 7:40 horas al otro día. Asevera que los vendedores que no cumplían con el horario recibían amonestación directa por parte del supervisor o indiferencia de él, no le hablaba al vendedor y lo dejaba fuera de la reunión. Expone que la sucursal de Arica se abre a las 07:30 horas, y después debía volver en la tarde con el camión, se hacía la liquidación de dineros, transferencia de las ventas, y las facturas realizadas, lo cual cada vendedor lo hacía en la sala de ventas, con el administrativo, quien la recibía y la tikeaba con su información de su computador. Agrega que siempre cumplía las metas de ventas y en ocasiones sobrepaso el 120% que era lo máximo que pagaba su ex empleador. Refiere que el supervisor informaba la meta a cumplir el 5° día hábil del mes o la segunda semana del mes. Aclara que el tiempo para cumplir las metas era el mes. Referente a su última licencia médica, dice que tuvo un crisis, desde octubre a enero, volviendo a su trabajo en el mes de enero con licencia parcial, es decir, debía incorporarse de a poco al trabajo, para que no fuera contraproducente al estado de salud que estaba pasando.

**Testimonial:**

**1.- Doña Valeska Quinchavil Morales**, C.I. N°15.800.135-7, Analista Junior GTM. Quien indica que en función a su cargo realiza las mantenciones y reingeniería de la zona norte 1 y 2, esto es, el mantenimiento de rutas de los clientes y sus modificaciones, acotando que número necesitan flexibilidad. Añade que la sucursal Arica se hizo cargo ella en noviembre del año 2023, añadiendo que tomaron la estructura a nivel norte, se comenzó con Arica porque no venía dando los números, y las rutas inyectadas no se venían pagando, las nuevas rutas y camiones y vendedores del 2021, que esas rutas inyectadas no se estaban pagando como debían, y pidieron reestructurar la sucursal a nivel de clientes, rutas y camiones. Explica que la reingeniería en la ciudad de Arica consistió en bajar una ruta, de 12 a 11 rutas y el cambio de modelos de la sucursal, precisando que la sucursal Arica tenía el servicio a pedido que consistía en que cada ruta tenía una cantidad de clientes, aproximadamente 70 clientes por ruta, y dos camiones atendían la misma cantidad de clientes pero con diferente portafolio, lo que quiere decir que cada vendedor vendía diferentes productos al mismo comprador, pero que pasaban en diferentes días, así como la Sucursal no se estaba pagando y había disminución de porcentaje y rendimiento, quisieron ahorrar costos, sacando



un camión y un vendedor. Eliminaron una ruta, redistribuyéndose los clientes a nivel de venta, dejaron tres vendedores triple A o servicio dividido, enfocados a clientes de alrededor de más de \$400.000.- y otras rutas tradicionales, abarcando a clientes de menos de \$300.000.- Asevera que los vendedores para la primera ruta debían ser vendedores triples A y así se le mencionó al supervisor, quien debía analizar y canalizar que vendedor debían quedar triple A, ya que se había sacado una ruta, se eliminó un puesto de vendedor A, atendido que se eliminó una ruta, un camión y un vendedor, el Tipo A. Expresa que para esta reestructuración no se contrató a más vendedores, sólo se eliminó a un vendedor. Aclara que esta implementación es a nivel nacional, se comenzó en Arica, pero manifiesta que, desde el mes de diciembre a la fecha, lleva 7 sucursales con la misma implementación. Relata que, en la ciudad de Arica, el diseño se realizó en el mes de noviembre y el día 3 o 4 de diciembre se implementó. Dice que fue la propia sucursal la que decidió a quien despedir, ella solamente entregó el diseño. Tiene conocimiento que se despidió al demandante, haciendo presente que al efecto se vio el tema de cómo se venían comportando las rutas en que estaban trabajando, la experiencia y el desempeño de la ruta trabajada y además que debía ser un vendedor A, no pudiendo quedar un vendedor A en una ruta tradicional, ya que las rutas tradicionales eran para los vendedores B. Sostiene que el objetivo de la reestructuración era que la sucursal vaya subiendo los ingresos y disminuir sus gastos, la sucursal estaba gastando más de lo que estaba ingresando, indicando que desde el mes de diciembre han subido 1 punto a favor, y que se sigue haciendo mantenciones con el supervisor, dado que es un seguimiento que se continuará haciéndose. Afirma que el supervisor comparte con los vendedores, viendo diariamente los números de cada vendedor, que ella da un freak back, los lunes ellos van mostrando su comportamiento y su cartera de clientes, en base a eso, ellos deben ver cuáles son los vendedores que deben quedar en las rutas nuevas que se estaban asignando. Menciona que la decisión del despido del actor se adoptó en base a lo expuesto por el supervisor, estadísticas de los reportes y por Recursos Humanos. Respecto el desempeño del actor, dice que no lo conoce, entendiendo que las rutas no estaban dando por que la sucursal no estaba rindiendo, que el despido se basó, en el desempeño de la ruta, desempeño del vendedor y experiencia, esos factores los debía ver el supervisor, además tiene entendido que el actor llevaba menos tiempo que los otros tres vendedores A.

**2.- Don Víctor Rodrigo Galarce Vicencio**, C.I. N°12.581.392-5, Supervisor de ventas. Quien señala que trabaja para la demandada hace 27 años, y 20 de ellos en calidad de supervisor. Dice que conoce al actor, ya que trabajaron juntos. Indica que el actor cumplía funciones de vendedor, siendo desvinculado a



principios del mes de febrero, por necesidades de la empresa. Refiere que existe un proyecto a nivel nacional por parte de la de la empresa demandada, toda vez que por un tema de rentabilidad tuvieron que achicar las rutas, una reestructuración. Así, Arica tenía 13 rutas, pasando en el mes de enero a tener 12 rutas, debiendo cerrar una de ellas. Agrega que las rutas estaban ejecutadas por vendedores tipo A, quienes tienen un contrato distinto, con una remuneración mayor a los de tipo B, aunque tienen mayor responsabilidad, ya que son clientes de mayor volumen y visibilidad. Dice que el actor era vendedor A. Explica que se decide desvincularlo básicamente porque de los 4 vendedores A, se decidió dejar a los otros 3 por un tema de experiencia, con un promedio de 17, 11, 9 años cumpliendo funciones para la demandada, mientras que el actor llevaba tan solo 3 años. Afirma que con la reestructuración no se contrató a nadie más, simplemente se cerró una ruta. Referente los vendedores, expresa que deben cumplir con el servicio de clientes, se le entrega una carpeta de clientes, 10 a 12 clientes diarios a los Triple A, los cuales deben atender, vender los productos y hacer reposición de los muebles, ver fecha de vencimiento de los productos, depositar y liquidar en la tarde la venta diaria, ellos disponen de su horario, revisan sus dispositivos, si esta la mercadería cargada, toman su camión y dispositivo y se van a la ruta a las 08:30 horas. En relación a las reuniones, expone que son los días lunes, las cuales tienen el carácter de informativas, señalándose a los vendedores como le está yendo, se le entrega información de Recursos Humanos. Precisa que las reuniones se llevan a efecto en la mañana, por lo general 07:45 a 08:30 horas. En tal sentido, asevera que no hay sanción si los vendedores llegan tarde, no existiendo registro de entrada y salida, así como tampoco tienen una jornada basada en el horario, atendido que deben llegar con su ruta terminada, no tiene un horario fijo. Manifiesta que los vendedores trabajan en ruta en base a la asignación que se les da por día, al respecto el área pertinente definen las rutas y los tipos de ruta con clientes asignados por día y él (testigo) las administra, determinando que vendedor y que día tomaran esa ruta, con la salvedad que cada vendedor puede hacer corrección en su ruta, en post de su tiempo, es decir, ellos la determinan. Explica que los clientes son segmentados por el volumen de compra. Expone que la remuneración de los vendedores se basa en un sueldo fijo y un incentivo, es variable un 70 % respecto de las ventas realizadas y un 30% por visitas al 100% de clientes y las facturas que se generan. Existe al efecto una tabla que muestra los tramos, donde se establece el incentivo de cada vendedor, entendiendo que se comienza a pagar desde el 85% de su tramo de venta y como tope de 120% del plan mensual. Relata que el plan mensual de ventas se entrega al inicio del mes, el cual determina los tramos de incentivo, plan de ventas que es



confeccionado por la casa central. Añade que el plan mensual se entrega personalmente el primer día hábil de cada mes, primero grupal y luego impresa a cada uno de los vendedores para que tengan el respaldo, la comparte por WhatsApp y pueden consultarla en su computador. Respecto a los objetivos de ventas mensuales, asegura que se cierra el último día hábil del mes, del primer al último hábil de mes. Refiere que hizo un grupo de WhatsApp, siendo voluntario estar en dicho grupo, donde se entrega este tipo de información, indica además que no están todos, sólo el que quiere estar. En cuanto a las metas, señala que no todos los meses son iguales, no son los mismos clientes, los mismos productos, hay meses con promociones, depende de varios factores, que por lo general todas las rutas van creciendo y desarrollándose, que son distintas todos los meses. Por otra parte, hace presente que los vendedores tienen un dispositivo, un teléfono, de guía para ir a visitar a sus clientes, con el que puede facturar entrelazado a una impresora, que es de la empresa, el cual tiene una aplicación donde está la información, pero que no la revisan como empresa. Referente al estudio de reestructuración interna, manifiesta que fue realizado por un equipo de Santiago, que revisaba la rentabilidad y los problemas, porque no estaban dando las cifras, Dice que en Arica se inició la reestructuración, y esa unidad hizo el estudio, para determinar la cantidad de rutas a trabajar.

**3.- Don Patricio Calfante Zurita**, C.I. N°10.595.056-k Vendedor Master. Quien manifiesta que conocer al actor, ya que ejerce la función de vendedor para la demandada, explica que el actor fue desvinculado por necesidad de la empresa, atendido que de las 13 rutas que se manejaban en Arica quedaron con 12 rutas, y eso trajo la desvinculación de un vendedor, sabe que fue por un tema experiencia se decidió, explica que al ser vendedores tipo A, al desaparecer una ruta, no lo pueden bajar de categoría de vendedor y se eligió al tenía menos experiencia o años, en este caso al actor. Agrega que las funciones del vendedor son multifuncional, vende, entrega, cobra, deposita y es chofer ya que tiene un camión a su cargo. Relata su rutina diaria y dice que cuando llega la sucursal chequea su dispositivo, el teléfono, ve que esté todo bien, la mercadería, recibe la información o instrucción, y sale a la calle a vender, aclarando que lo que cargan es lo que salen a vender, ellos la administran, que la empresa únicamente facilita el camión. Referente a la hora de entrada, acota que es alrededor de las 7:30 horas, que el supervisor abre el local y llega temprano. Asevera que cada uno administra su ruta, y que la comunicación con los otros vendedores y supervisor es poca o nada. Respecto de la jornada, manifiesta que no tiene una específica, es variable, depende de cada uno, cada cual hace su horario, aludiendo también al artículo 22 del Código del Trabajo. En relación a la ruta, dice que se planifica de arriba, que



cuando llega a trabajar las rutas ya están definidas por esa unidad, Arica está dividida en sectores, y la unidad va estudiando y analizando, con reportes de los clientes, lo que ayuda a que no se topen entre vendedores y optimizar los tiempos. Referente a las rutas, expresa que ya hay un conocimiento de los clientes, existiendo variedad de clientes y uno como vendedor le da un orden a su trayecto, ya que hay clientes que abren temprano, y otros que abren más tarde, así cada uno determina la administración de su tiempo y ruta, por ejemplo, dice pueden arreglar los estantes, y cosas como esa para poder vender más, es una auto venta. Explica que su trabajo consiste atender a los clientes y así sucesivamente, hasta cuando ya les toca regresar, luego de atender a todos sus clientes, después llega a la sucursal, rinde y hace su pedido sugerido para el día siguiente, carga el camión y en ese momento termina su labor. Indica que la telemetría, es un instrumento que tiene la empresa para protegerlo, sirve para mantener la velocidad que corresponde como una medida de seguridad. Menciona que la remuneración se divide en 2 partes, un sueldo fijo y uno variable de incentivo y este se divide en 3 partes, 70% cumplimiento de la meta, 15% de cumplimiento en la atención de clientes, explicando que si tiene 100 clientes y atiende a los 100, se gana el 15%, y un 15% por facturación, y esto hace el 100% del incentivo variable. Agrega que las metas las definen quienes hacen los estudios, para componer las metas y separan las rutas, cabezones les dice, que son de Santiago. Respecto a la información de metas, precisa que se las informa su jefe a principios de mes y duran el mes, al mes siguiente es otra meta, para llegar a esa meta disponen de los días hábiles del mes, aclarando que el pago de ese incentivo se ve reflejado al mes siguiente en su remuneración. Deja constancia que los informes que entrega el supervisor, a principios de mes da los objetivos y dentro del mes le informan como van en el cumplimiento, son reportes de cómo van, que estos vienen de Santiago, en general es de carácter semanal, pero igual puede consultar al supervisor que le va faltando, señalando que dentro de las metas están estipulados la cantidad de clientes que debe visitar, y la constatación de las visitas a los clientes, es la generación de la factura, y esta misma avisa que el cliente fue atendido y le pone ticket, del 15% de factura, es la venta que se hace, su función es vendedor, y la factura electrónica es el reflejo de la venta, que esa es la herramienta para confirmar la visita del cliente. Explica que la decisión de desvinculación del actor fue por la antigüedad, mayor conocimiento, sabe que le consultaron al supervisor, don Víctor, desconociendo si él tomó la decisión de desvincularlo, pero sí sabe que el actor tenía menos antigüedad y experiencia que los otros vendedores. Afirma que luego del despido del actor no se contrató a nadie, ya que se desvinculó porque sobraba un vendedor. Asevera que las rutas



vienen estipuladas por la unidad que hace los estudios, dice que el supervisor no las puede cambiar. Reitera que cada uno administra su ruta, podría trabajar medio día y al otro día atender a todos.

**DECIMO PRIMERO:** Corresponde efectuar la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que supone la utilización de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, la consideración de la realidad de las cosas y la debida armonía y concatenación de todas ellas, de tal manera de explicar el razonamiento que conduce a la decisión jurisdiccional.

**DECIMO SEGUNDO:** Que, sin perjuicio de los hechos establecidos como no discutidos en el considerando sexto de la presente sentencia, valorando toda la prueba aportada, ya individualizada, en los considerandos octavo, noveno y décimo de la presente sentencia, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se tendrán por ciertos los siguientes hechos relevantes:

1.- Que, don Boris Fernando Acuña Cortes, prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, para la empresa Evercrips Snack Productos Chile S.A., desempeñándose en calidad de Vendedor Junior, para luego, a contar del día 01 de octubre del año 2022, asumir en el cargo de Vendedor A, cumpliendo sus funciones en la ciudad de Arica y sus alrededores. Que dicha relación laboral adquirió el carácter de indefinida y se extendió desde el día 03 de febrero de 2020 hasta el día 01 de febrero de 2024, fecha en la cual el actor fue despedido por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Que, la última remuneración mensual bruta del actor para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a la cantidad de \$1.704.012.-

2.- Que, el contrato de trabajo, de fecha 03 de febrero de 2020, celebrado entre el actor y la empresa Evercrisp Snack Productos de Chile S.A., señala en lo pertinente, lo siguiente: "**PRIMERO: Naturaleza de los Servicios.** 1.1 El Empleador contrata al Trabajador para que éste preste sus servicios en el cargo de Vendedor Junior de Evercrisp Snack Productos de Chile S.A. Lo anterior implica que el Trabajador realizará rutas de autoventa o preventa de acuerdo al requerimiento del negocio, realizando venta de las mercaderías producidas o comercializadas por la Empresa, ejecutando los puntos de ventas de nuestros clientes según territorio asignado, a través de: ejecución de la estrategia según categoría de cliente, aplicación perfecta de estándares de ejecución, análisis e identificación de oportunidades comerciales y mantener una relación comercial con sus clientes sustentable a largo plazo. Esta labor será realizada en un vehículo de propiedad de la Empresa que será puesto a su disposición para tal efecto. Serán funciones del Trabajador, entre otras, las siguientes: a) Determinar



el pedido de los clientes; b) Preparar el pedido en el camión; c) Cargar la mercadería para la venta del día; d) Reponer los productos en el exhibidor, cuidando la rotación de los mismos y asegurando que ningún producto exceda su fecha de duración; e) Colocar exhibidores y material de promoción en el punto de venta; f) Emitir facturas y cobrar el dinero; g) Hacer depósito del dinero en la entidad definida por el Empleador para tales efectos; h) Hacer rendición de la venta diaria en la sucursal (entregar los resultados de sus gestiones) y entregar el vehículo a su cargo; i) Hacer inventario cuando sea designado para el mismo; j) Identificar oportunidades comerciales para incrementar volúmenes de venta; k) De acuerdo al requerimiento del negocio y en caso que corresponda realizar la función de preventa, deberá establecer una comunicación fluida con los despachadores...

**SEGUNDO: Jornada de Trabajo.** En atención a las funciones desempeñadas por el Trabajador, éste no estará sujeto a limitación de jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. En todo caso, el Trabajador deberá dedicar todo el tiempo que sea necesario al debido cumplimiento de sus obligaciones contractuales. El Trabajador deberá prestar sus servicios de lunes a viernes.

**TERCERO: Remuneración y Otros Beneficios.**

**3.1 Sueldo Base:** El Trabajador percibirá un sueldo base bruto mensual de \$301.000.- (trescientos unos mil pesos). La remuneración se liquidará y pagará mensualmente, en las oficinas del Empleador, el penúltimo día hábil del mes, en dinero en efectivo, cheque, vale vista bancaria, por sistema Redbanco por depósito en una cuenta bancaria del Trabajador.

**3.2 Gratificación legal:** Se estará a lo sujeto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

**3.3 Objetivos de Venta Neta:** El Trabajador tendrá derecho a percibir, además, un incentivo por cumplimiento de objetivos par venta neta (en adelante, el "Bono") sobre la base de la escala progresiva que se indica en el certificado de recepción de tablas, contenida en el ANEXO N°1 (la "Tabla") y cuya aplicación se basa en asignar un porcentaje de incentivo distinto para cada segmento de la escala. Dicha Tabla podrá modificarse periódicamente por parte del Empleador a objeto de ajustarse a las políticas de Ventas, circunstancia que el Trabajador declara conocer y aceptar. Las metas serán fijadas cada mes por el Empleador, con el objeto de ajustarse a las políticas de ventas de la Empresa. Fijadas las metas por la Empresa, éstas serán comunicadas oportunamente al Trabajador. En caso de ser procedente, el Incentivo será liquidado y pagado junto a la remuneración del mes siguiente. La información de dicho proceso estará a disposición del Trabajador mediante acceso al sistema ACHIEVE MORE. Durante el primer mes de vigencia del Contrato de Trabajo, se pagará al Trabajador un incentivo garantizado de \$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos), proporcional a los días trabajados. Si el



Trabajador, conforme a la Tabla, obtiene durante este mes un incentivo superior al garantizado, se respetará este último. Para todos efectos legales a que hubiere lugar el mencionado ANEXO N°1 se considera parte integrante de este Contrato de Trabajo. Para la determinación del Incentivo se entenderá por: a) Ventas Netas: Las ventas efectuadas durante el mes inmediatamente anterior, descontado el valor de los Productos Devueltos, descuentos, notas de crédito y el Impuesto al Valor Agregado. b) Producto Devuelto: Aquel que tenga la condición de vencido, esto es, aquel producto excedido en su vida útil, dañado o no apto para consumo por cualquier causa. En caso de productos dañados por transporte, su situación será analizada caso a caso por el Empleador. Se excluye de este concepto el producto con defectos de fabricación. Se deja constancia que el Incentivo es variable, por lo que la fijación de las metas para cada mes, así como la determinación del cumplimiento, no cumplimiento o porcentaje de cumplimiento de dichas metas, y el monto del Incentivo son facultades privativas de la Empresa; y, por tanto, no se asegura al Trabajador, ni éste tendrá derecho a ningún porcentaje o a monto determinado por concepto de este incentivo mensual, pudiendo, en consecuencia, no haber pago del incentivo en un mes determinado. Asimismo, el incentivo mensual que recibiere el Trabajador en uno o más meses no le asegurará, no constituirán precedente, ni darán derecho al Trabajador a incentivos futuros. **3.4 Asignación de clientes y rutas**: La asignación de sectores de venta, es decir, clientes y rutas será exclusiva atribución de la Empresa. De esta forma, los clientes y/o rutas no son patrimonio de ningún trabajador y, por lo tanto, la Empresa puede realizar todas las modificaciones o reasignaciones que estime convenientes y crea necesarias efectuar. En caso de que la Empresa decida efectuar algún cambio o reasignación de ruta y/o clientes de la ruta que importe una variación superior a 20% de nuevos clientes (clientes que el Trabajador no había atendido con anterioridad y que afecte o pueda afectar el nivel de ingreso del Trabajador, se garantizarán los promedios (venta, efectividad y demás indicadores) de los últimos 3 meses para efectos de cumplimiento de objetivos (del esquema de remuneración vigente). Este cálculo especial se verá reflejado en la remuneración del mes correspondiente en el que dicho cambio o reasignación de ruta tenga efecto, dependiendo de las características del nuevo sector asignado y/o situaciones en las cuales la empresa así lo considere necesario. En todo caso será la Empresa quien evaluará cada situación en particular y decidirá la cantidad de tiempo a aplicar dicho cálculo. El promedio garantizado dejará de tener vigencia si el trabajador obtiene una remuneración que supere el promedio indicado. **3.5 Deducciones legales**: Se deja constancia que, salvo acuerdo escrito en contrario, todas las cantidades y beneficios otorgados al Trabajador que se



mencionan en este contrato, así como las remuneraciones, ingresos y beneficios que el Trabajador perciba en el futuro con motivo de la relación laboral con el Empleador -incluidas las indemnizaciones por término de contrato- serán todas cantidades brutas. En consecuencia, en caso de ser procedente, el Empleador efectuará las deducciones legales por impuestos, cotizaciones previsionales, descontará los días no trabajados, y realizará los descuentos ordenados por ley o judicialmente y los que acuerden las partes por escrito”.

3.- Que, el Contrato colectivo Centro Sur con vigencia, años 2023-2026, señala en su cláusula vigésima primera, lo siguiente: “Los objetivos de ventas serán comunicados a la fuerza de ventas a más tardar el quinto día hábil de cada mes. El racional de cálculo será informado en el ciclo de ventas vigente del mes, dándose a conocer en ese evento el crecimiento esperado de acuerdo con las variables como: cambio en los precios, iniciativas de crecimiento (lanzamiento de productos, descuentos, promociones), temporalidad y tendencia de ventas. La empresa velará por que en el periodo respectivo se registren las incidencias debidamente informadas”.

4.- Que en el desempeño de sus funciones el actor no registraba asistencia.

5.- Que, revisadas las liquidaciones de remuneraciones del actor, se advierte que tenían el carácter de variables.

6.- Que, el actor hizo uso de feriado legal en los siguientes períodos: Desde el día 11 de octubre de 2022 al día 02 de noviembre de 2022; y desde el día 14 de agosto de 2023 al día 28 de agosto de 2023.

7.- Que el actor hizo uso de licencias médicas con reposo total, continua e ininterrumpidamente, desde el día a 16 de octubre del año 2023 al día 02 de enero del año 2024, y de forma parcial, desde el día 03 al día 13 de enero del año 2024. En tal sentido, se deja constancia que todas licencias médicas otorgadas al demandante son de tipo (Enfermedad Común).

8.- Que, con fecha 31 de enero de 2024, se presenta denuncia escrita por parte de don Boris Fernando Acuña Cortes, ante la Inspección del Trabajo de Arica, indicando como conceptos a fiscalizar o investigar: “En trabajador comenzó a laborar a partir del 02/02/2020 en el cargo de “Vendedor”, en base a un contrato indefinido. En el mes de octubre de 2023 presentó una licencia médica que se extendió hasta diciembre, en el mes de enero de 2024 comenzó una licencia médica parcial. Cuando retornó de su licencia médica, su ruta de trabajo fue eliminada lo que provocó un serio menoscabo en sus remuneraciones, toda vez que se encuentra constituida por un sueldo base más comisiones generadas por ventas”.



9.- Que, el correo electrónico, de fecha 31 de enero de 2024 (03:07 PM), enviado por el demandante a representantes de la empresa, indica, textualmente, lo siguiente: *“Buenas tardes estimados Se comunica con ustedes Boris Acuña Cortés (GPID 80233980), vendedor A de detalle en la sucursal de Arica y Parinacota. Les comento que estoy envuelto en un caso con la compañía y sus representantes directos aquí en la sucursal (Víctor Galarce) donde he sufrido menoscabo laboral, con esto me refiero a tener que estar de acompañante o PIONETA como se me fue denominado por mi supervisor. Contextualizando, desde el 16 de octubre del 2023 me encontraba con licencia psiquiátrica hasta el 3 de Enero y un tratamiento que sigue hasta el día de hoy. Para mi reincorporación el especialista me dio una licencia parcial de 10 días que culminó el 13 de enero y así el 15 de dicho mes cumplir con la normalidad de mis labores. Lo que aqueja la situación es que desde ese día y hasta la fecha no se me han dado señales de absolutamente nada más que seguir en compañía de colegas en forma de PIONETA, me encuentro sin ruta por una reestructuración en Diciembre del 2023 en la que consistió en la eliminación de Servicio Dividido (4 rutas) y pasar a 3 rutas AAA. Por lo tanto, estoy fuera de los planes de la compañía y es una falta de respeto para mi trabajo y trayectoria dentro de la compañía no tener una claridad o la debida organización que se debe a cualquier persona que colabore a su funcionamiento en las distintas áreas. Por ende me encuentro disgustado, frustrado y menospreciado por mi jefatura directa al no ser claro y conciso en cuanto a mi presente y/o futuro en la compañía, debo agregar que también tengo irregularidades con mi sueldo por el mismo tema. Cabe señalar que en la sucursal tenemos demasiadas irregularidades en cuanto a la entrega de premios, entrega de Gift Card's, seguimiento de indicadores de dichos premios (sin ir más lejos PS5 y TVs), entrega o aviso de concursos (el último de enero fue puesto a conocimiento de los vendedores el 15 de dicho mes), entrega o uso de POP (afiche, cajas auto exhibibles, equipamiento de verano, racks o muebles). Por lo tanto, la motivación y moral del equipo está baja ya que en la entrega de premios de hoy no había una claridad o un comunicado oficial (sino local) de dichos ganadores. Me despido y espero una pronta respuesta a los temas ya expuestos y señalados”.*

10.- Que, con fecha 01 de febrero de 2024, la empleadora puso término a la relación laboral del actor, invocando para tal efecto la causal establecida en el Artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa (carta ya transcrita en el punto 4 del considerando sexto de la presente sentencia).



11.- Que, la comunicación de despido fue notificada personalmente al actor el día 01 de febrero de 2024 (hecho reconocido en la demanda). A su vez, la empleadora dejó constancia en la página web de la Dirección del Trabajo sobre la desvinculación del actor el día 04 de marzo de 2024. De esta manera, habiendo tomado el actor conocimiento de su despido mediante notificación personal, se tendrá por corroborado que la empleadora dio cumplimiento a las formalidades legales de comunicación que exige el artículo 162 del Código del Trabajo.

12.- Que el informe médico, de fecha 27 de mayo del 2024, emanado por parte del médico psiquiatra, don Víctor Hugo Escobar Arriagada, consigna lo siguiente: *“Paciente consignado ingresa a tratamiento el 19/10/2023 por cuadro de ánimo bajo, anhedonia, sintomatología somatomorfa de al menos 1 mes de evolución e intento suicida el 16/10/2023, con suicidalidad aún latente al momento de la consulta. **Se evidencian gatillantes tanto en índole familiar en torno a relación vincular, como elementos de liderazgo disfuncional a nivel laboral.** Se inicia Escitalopram y Risperidona y se indica licencia de 15 días para evaluar respuesta terapéutica. Tras primer periodo paciente no presenta respuesta adecuada, manteniendo al control del 02/11/2023 anhedonia con marcada abulia, lo que se suma a mantención de suicidalidad. Se traslapa escitalopram a sertralina en dosis altas, se indica nuevo periodo de reposo de 30 días, tras el cual se comienza a apreciar recuperación en control de 30/11/2023, con cese de suicidalidad pero con persistencia aún de abulia. Se mantiene tratamiento y se indica nuevo reposo de 30 días reforzándose indicaciones de establecimiento de rutinas. En control de 02/01/2024 ya se aprecia recuperación suficiente para intentar un reintegro progresivo a funciones laborales en vista de la contribución como gatillante por 10 días, tras el cual se da de alta laboral”.*

#### **I.- En cuanto a la acción de tutela.**

**DECIMO TERCERO:** Que, la presente denuncia laboral, corresponde a una Tutela Laboral por una eventual Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, fundamentando en una presunta discriminación arbitraria por estado de salud, aseverando el actor que la verdadera razón de su despido no habría sido otra que la molestia de su empleadora originada por sus prolongadas y continuas licencias médicas.

**DECIMO CUARTO:** Que, el artículo 2 inciso 3° del Código del trabajo, dispone: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”. Agrega el inciso 3°: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal,



enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

**DECIMO QUINTO:** A su vez, el artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone: “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”. Agrega el inciso 2°: “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”. A su vez, el inciso 3°, señala: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...”.

**DECIMO SEXTO:** En cuantos a los motivos que llevaron al despido del actor, se encuentra acreditado que el actor hizo uso de licencias médicas con reposo total, continua e ininterrumpidamente, desde el día a 16 de octubre del año 2023 al día 02 de enero del año 2024, y de forma parcial, desde el día 03 al día 13 de enero del año 2024, todas originadas por enfermedad común. Al efecto, en primer término, corresponde tener presente que desde el día que el trabajador se reintegró íntegramente a sus funciones (15 de enero de 2024) y la fecha del despido (01 de febrero de 2024), transcurrieron tan solo 15 días aproximadamente. En este orden de ideas, el actor al prestar prueba confesional manifestó respecto a su última licencia médica, que tuvo una crisis, desde octubre de 2023 a enero de 2024, volviendo a su trabajo en el mes de enero de 2024 con licencia parcial, es decir, debía incorporarse de a poco al trabajo para que no fuera contraproducente al estado de salud que estaba pasando. A su vez, el testigo de la parte demandante, don Mario Guerra Rodríguez, señaló que posterior a su licencia médica, el actor no trabajó como vendedor, toda vez que a su regreso hubo una reingeniería, quedando fuera de la misma, que de las 4 rutas pasaron a ser 3 rutas Triple A, explicando que el actor al volver a la sucursal no tenía ruta asignada, pero lo dejaron siendo ayudante de un vendedor, tipo pioneta, aclarando



que el vendedor no tiene pioneta ya que cumple toda la función, venden, reponen, cargan, ente otras, indicando que el cargo de pioneta no existe en la sucursal. Por otra parte, la testigo de la parte demandada doña Valeska Quinchavil Morales, en su calidad Analista Junior GTM, indicó la Sucursal de Arica no se estaba pagando y había disminución de porcentaje y rendimiento, quisieron ahorrar costos, sacando un camión y un vendedor. Eliminaron una ruta, redistribuyéndose los clientes a nivel de venta, dejaron tres vendedores triple A, expresando que para esta reestructuración no se contrató a más vendedores, sólo se eliminó a un vendedor, precisando que esta implementación es a nivel nacional, se comenzó en Arica, pero manifiesta que desde el mes de diciembre a la fecha, lleva 7 sucursales con la misma implementación, acotando que en la ciudad de Arica, el diseño se realizó en el mes de noviembre y el día 3 o 4 de diciembre se implementó. Luego, el testigo don Víctor Galarce Vicenció, refirió que existe un proyecto a nivel nacional por parte de la de la empresa demandada, toda vez que por un tema de rentabilidad tuvieron que achicar las rutas, una reestructuración. Así, Arica tenía 13 rutas, pasando en el mes de enero a tener 12 rutas, debiendo cerrar una de ellas, relatando que se decide desvincular al actor básicamente porque de los 4 vendedores A, se decidió dejar a los otros 3 por un tema de experiencia, con un promedio de 17, 11, 9 años cumpliendo funciones para la demandada, mientras que el actor llevaba tan solo 3 años, asegurando que con la reestructuración no se contrató a nadie más, simplemente se cerró una ruta. A continuación, el testigo don Patricio Calfante Zurita, expuso en su calidad de vendedor, que que el actor fue desvinculado por necesidad de la empresa, atendido que de las 13 rutas que se manejaban en Arica quedaron con 12 rutas, y eso trajo la desvinculación de un vendedor, teniendo conocimiento que fue el demandante por un tema experiencia, explicando que al ser vendedores tipo A, al desaparecer una ruta, no lo pueden bajar de categoría de vendedor y se eligió despedir al que tenía menos experiencia o años, en este caso al actor, añadiendo que las funciones del vendedor son multifuncional, vende, entrega, cobra, deposita y es chofer ya que tiene un camión a su cargo. Para finalizar, cabe mencionar que el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, prohíbe desvincular por la causal necesidades de la empresa a un dependiente que se encuentre gozando de licencia médica.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, analizados los antecedentes expuesto en el considerando anterior, este sentenciador, concluye que la verdadera razón de la desvinculación del actor, no fue su estado de salud, sino que se debió a la decisión adoptada por la demandada en el mes de diciembre de 2023, en cuanto eliminar en la ciudad de Arica una de las cuatro rutas que efectuaban los



Vendedores Tipo A, con el objeto de optimizar sus utilidades, abaratando o disminuyendo los costos de la empresa. Por otro lado, el hecho que el actor al retornar a su lugar de trabajo hubiera acompañado a los otros vendedores ejerciendo la función tipo pioneta, no constituye una degradación de su puesto de trabajo, dado que al interior de la empresa no existe el cargo de peoneta, siendo los mismos vendedores quienes realizan la conducción del vehículo de propiedad de la empresa, como también, la carga y descarga de los productos que deben vender y entregar a distintos locales o establecimientos comerciales locales. Adicionalmente, cabe recordar que el demandante gozó de licencia médica de forma parcial, desde el día 03 al día 13 de enero del año 2024, y que desde el día que volvió a cumplir íntegramente sus funciones (15 de enero de 2024) y la fecha del despido (01 de febrero de 2024), transcurrieron tan solo 15 días aproximadamente.

**DECIMO OCTAVO:** En nada modifica lo concluido, el informe médico incorporado, atendido que el profesional de la salud que lo emitió, no concurrió a prestar prueba testimonial ante este tribunal con el fin de dar fe de sus dichos. Sin perjuicio de lo anterior, leído el documento en cuestión se observa que describe como diagnóstico “*cuadro de ánimo bajo, intento suicida. Se evidencian gatillantes tanto en índole familiar en torno a relación vincular, como elementos de liderazgo disfuncional a nivel laboral*”, es decir, se advierte que la patología detectada tiene causas de índole u origen familiar. A su vez, la prueba documental consistente en denuncia efectuada por el actor ante la Inspección del Trabajo de la ciudad de Arica y correo electrónico remitido a la gerencia de la empresa demandada, ambos de fecha 31 de enero de 2024, será desestimada, toda vez que se observa que los mismos fueron una reacción del actor al haber ya tenido conocimiento previo a que iba a ser desvinculado, lo cual se tendrá por corroborado con el contenido del correo electrónico de fecha 31 de enero de 2024, emanado un día antes de su despido, al expresar: “*me encuentro sin ruta por una reestructuración en Diciembre del 2023 en la que consistió en la eliminación de Servicio Dividido (4 rutas) y pasar a 3 rutas AAA. **Por lo tanto, estoy fuera de los planes de la compañía...***”. Por último, no se otorgará valor probatorio a lo expresado por la testigo doña Carmen Estrella Cortés Tapia, por su evidente falta de imparcialidad, al tratarse de la madre del trabajador demandante.

**DECIMO NOVENO:** Consecuentemente, no existiendo para este magistrado antecedentes e indicios suficientes para poder establecer que se haya vulnerado con ocasión del despido, su derecho a la no discriminación por estado de salud, se procederá a rechazar la acción de tutela impetrada.



**II.- En cuanto al aumento del 30% de la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.**

**VIGESIMO:** Que, en forma previa, se observa del examen de la carta de despido, que ella no cumple con todas las exigencias legales, por cuanto, aunque se indica la causal de despido, la disposición legal que la contiene y el estado de pago de las cotizaciones previsionales del actor, ella no señala en forma precisa los hechos en que se funda la causal. En efecto, la empleadora se ha limitado a señalar que el despido se debe a la causal, necesidades de la empresa, refiriendo *"Como es de vuestro conocimiento la empresa se encuentra en un proceso de cambio y transformación, con el propósito de alcanzar su aspiración, que es fortalecer su posición de liderazgo, lo que implica realizar esfuerzos, favoreciendo la reasignación de recursos. De esta manera, debemos tomar medidas que nos resultan muy complejas e impostergables: ajustar nuestros equipos y realizar cambios en las formas de trabajo que permitan aumentar la efectividad y a la vez reducir nuestros gastos. Por consiguiente, la implementación de esta nueva reorganización, en especial, en el área, ha traído como consecuencia la racionalización y en este caso el término de su contrato"*, lo que constituye una descripción genérica y vaga de los hechos, por cuanto no expone cuales son las consideraciones de orden técnico que habrían justificado prescindir de los servicios de "Vendedor A" desempeñado por el actor.

**VIGESIMO PRIMERO:** Adicionalmente, del análisis de la prueba testimonial aportada por la propia demandada, se advierte que la empleadora adoptó la decisión de desvincular al actor, por estimar libre, voluntaria y unilateralmente que debía abaratar costos. En tal sentido, de la prueba documental rendida, no se observa que exista una real necesidad económica de prescindir con los servicios prestados por el actor.

**VIGESIMO SEGUNDO:** En este contexto, cabe tener presente el contenido de la sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol 1009-2017, como asimismo, la sentencia de reemplazo en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Acogido, emanado de la Excelentísima Corte Suprema, Rol 5000-2014, de fecha 08 de enero de 2015, el cual dispone en su considerando noveno, lo siguiente: *"...el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la*



*optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima, que la ley no objeta, pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma”.*

**VIGESIMO TERCERO:** Que, así las cosas, habiendo tenido la parte demandada la carga de acreditar la justificación del despido del actor por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, lo que en definitiva no aconteció, se procederá declarar el despido como improcedente.

**VIGESIMO CUARTO:** Que atendido lo resuelto precedentemente, corresponde conceder al actor el porcentaje de incremento (30%) establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, ascendente a la cantidad de \$2.044.814.-

### **III.- En relación al descuento de aporte empleador al seguro de cesantía.**

**VIGESIMO QUINTO:** Que, el artículo 13 inciso 1° de la Ley N°19.728, señala: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última”. A su vez, el inciso 2°, agrega: “Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.

**VIGESIMO SEXTO:** Que, la demandada procedió descontar de la indemnización por años de servicio del actor el concepto aporte empleador al seguro de cesantía, por la suma de \$1.148.471.-, lo cual resulta del todo infundado al haber sido declarado el despido improcedente, por lo que se ordenará su devolución. Sobre este punto, se deberá tener presente lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rechazado, en los autos Rol N°9.249-2022, de fecha 26 de octubre de 2022.

### **IV.- En cuanto a la solicitud de pago de horas extraordinarias.**

**VIGESIMO SEPTIMO:** Que, el contrato de trabajo del actor, de fecha 03 de febrero de 2020, señala en su cláusula segunda: “**Jornada de Trabajo.** En atención a las funciones desempeñadas por el Trabajador, éste no estará sujeto a limitación de jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. En todo caso, el Trabajador deberá dedicar todo el tiempo



que sea necesario al debido cumplimiento de sus obligaciones contractuales. El Trabajador deberá prestar sus servicios de lunes a viernes”.

**VIGESIMO OCTAVO:** Que, el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, dispone: “Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

**VIGESIMO NOVENO:** Que en cuanto a la efectividad de cumplir el demandante jornada de trabajo, y en su caso, haber realizado jornada extraordinaria en los términos de la demanda, cabe en primer término señalar que el actor se desempeña en calidad de vendedor, según consta en el respectivo contrato de trabajo, cuya cláusula primera, 1.2, indica que: “Las funciones del Trabajador se desarrollarán principalmente en terreno, en ARICA-SUCURSAL-CHL, sin perjuicio de los viajes dentro y fuera del país que demande el adecuado desempeño de sus funciones”, cláusula contractual que resulta concordante con información entregada por el testigo don Víctor Galarce Vicencio, al referir *“los vendedores deben cumplir con el servicio de clientes, se le entrega una carpeta de clientes, 10 a 12 clientes diarios a los Triple A, los cuales deben atender, vender los productos y hacer reposición de los muebles, ver fecha de vencimiento de los productos, depositar y liquidar en la tarde la venta diaria, ellos disponen de su horario, revisan sus dispositivos, si esta la mercadería cargada, toman su camión y dispositivo y se van a la ruta a las 08:30 horas, agregando que no existe registro de entrada y salida, así como tampoco tienen una jornada basada en el horario, atendido que deben llegar con su ruta terminada, no tienen un horario fijo”*. A su vez, el testigo Patricio Calfante Zurita, en su calidad de vendedor manifestó: *“...las funciones del vendedor son multifuncional, vende, entrega, cobra, deposita y es chofer ya que tiene un camión a su cargo. Relata su rutina diaria y dice que cuando llega a la sucursal chequea su dispositivo, el teléfono, ve que esté todo bien, la mercadería, recibe la información o instrucción, y sale a la calle a vender, aclarando que lo que cargan es lo que salen a vender, ellos la administran, que la empresa únicamente facilita el camión. Referente a la hora de entrada, acota que es alrededor de las 7:30 horas, que el supervisor abre el local y llega temprano. Asevera que cada uno administra su ruta, y que la comunicación con los otros*



vendedores y supervisor es poca o nada. Respecto de la jornada, manifiesta que no tiene una específica, es variable, depende de cada uno, cada cual hace su horario, aludiendo también al artículo 22 del Código del Trabajo, así cada uno determina la administración de su tiempo y ruta, por ejemplo, dice pueden arreglar los estantes, y cosas como esa para poder vender más, es una autoventa. Explica que su trabajo consiste atender a los clientes y así sucesivamente, hasta cuando ya les toca regresar, luego de atender a todos sus clientes, después llega a la sucursal, rinde y hace su pedido sugerido para el día siguiente, carga el camión y en ese momento termina su labor”. De esta manera, se tendrá por corroborado que al actor le correspondía cumplir sus funciones saliendo a recorrer su ruta, con el listado de clientes a quienes debía visitar diariamente, en cuyo caso, el vendedor vende y es despachador a la vez, ruta que se elabora mediante un maestro cliente asignando un número de clientes por día a los que deben visitar, precisando el testigo Patricio Calfante Zurita que cada uno administra su ruta, podría trabajar medio día y al otro día atender a todos los clientes”. Asimismo, los testigos que llegan a prestar servicios a la sucursal de la empresa demandada ubicada en las cercanías del aeropuerto entre 07:30 a 07:45 horas, se reúnen con el supervisor de ventas, quien les da información como reporte de cuanto sea vendido, de cómo va la meta, lo que hay que hacer en el día, toman el camión asignado por la empresa y salen a ruta a atender sus clientes, en un sistema de libre desempeño, sin supervisión directa, según refiere el testigo Patricio Calfante Zurita, antecedentes que, proviniendo de quien realiza la labor de vendedor resulta confiable para estimar que el actor se desempeñaban fuera del recinto de la empresa demandada, en un sistema de libre desempeño, sin supervisión inmediata y directa y que las reuniones con su supervisor tenían lugar a la hora en que los trabajadores llegaban a la sucursal. En este contexto, el actor al prestar prueba confesional, declaró: “se hacían reuniones en la semana, cuyo número variaba, precisando que a veces hacían reuniones y otras semanas, siendo citados a las 7:40 horas, oportunidad en que le entregaban información relacionada a los montos de ventas que llegaban, esto es, su % de metas”, relato que resulta concordante con la señalado por el testigo del demandante don Mario Guerra Rodríguez, al mencionar “por lo que ha visto en forma diaria, hay días que se llevan a efecto reuniones, con todos, y a veces con uno o dos vendedores”, y lo expresado por el testigo Víctor Galarce Vicencio “En relación a las reuniones, son los días lunes, las cuales tienen el carácter de informativas, señalándose a los vendedores como le está yendo, se le entrega información de Recursos Humanos, aclarando que las reuniones se llevan a efecto en la mañana, por lo general 07:45 a 08:30 horas”. Así, del relato de los testigos ya referidos y del propio actor, cabe



sostener que las reuniones con su jefe tenían una finalidad informativa y de cierta coordinación, lo que resulta natural, atendido que se requiere para la consecución de objetivos, un cierto orden y estructura, por lo que no obsta al libre desempeño, las necesarias instrucciones, teniendo presente que todo proceso, cualquiera sea su naturaleza o fin, requiere de planificación, desarrollo de actividades y control. En tal sentido, las afirmaciones de testigos y actor resultan concordantes con información contenida en la cláusula segunda del contrato de trabajo del actor, en cuanto a que “en atención a las funciones desempeñadas por el trabajador, este no estará sujeto a limitación de jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo”. Por último, en relación al instrumento de telemetría implementado en los vehículos de reparto de la demandada, corresponde tener presente lo expresado por el testigo don Patricio Calfante Zurita, al señalar que: *“es un instrumento que tiene la empresa para protegerlo, sirve para mantener la velocidad que corresponde como una medida de seguridad”*. Todos elementos que cotejados con la norma referida, analizados en conjunto resultan múltiples, útiles, suficientes y confiables para formar convicción en cuanto a que el actor, desempeñaba sus funciones sin fiscalización superior inmediata, así como no ejercía sus funciones en el establecimiento, por lo que respecto de sus funciones y la forma como se cumplían, por una parte no estaba sujeto a registrar asistencia y por otra en el ejercicio de sus labores, lo hizo sin limitación de jornada laboral, encontrándose en consecuencia excluido de ella, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo.

**TRIGESIMO:** En conclusión, a la luz de lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, cotejado con los antecedentes precedentemente referidos y habiéndose formado convicción este Juez en cuanto a que el actor se encontraba excluido de limitación de jornada laboral, no tiene derecho al pago de horas extraordinarias, por lo que la pretensión en tal aspecto, deberá ser rechazada.

**V.- En cuanto a la solicitud de pago del concepto semana corrida.**

**TRIGESIMO PRIMERO:** Que en cuanto a la procedencia de la semana corrida demandada. Estructura remuneracional del actor y naturaleza de la parte variable de la misma, cabe en primer término señala que el artículo 45 del Código del Trabajo dispone: *“el trabajador remunerado exclusivamente por día, tendrá derecho a la remuneración en dinero por los día domingo y festivos”, agregando la norma que “igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de su remuneración”*. Ahora bien, y para el caso de la remuneración variable, resulta exigible que esta



última se devengue por día. Al efecto, del mérito de las liquidaciones de remuneraciones mensuales del actor, de cuya información consta la existencia de una serie de “incentivos variables mensuales”, información que es concordante con lo expresado en documento denominado “Detalle Liquidación de Compensación Variable” y los establecido en Contrato de trabajo del actor, de fecha 03 de febrero de 2020, que en su cláusula tercera, punto 3.1 que la remuneración se liquidará y pagará mensualmente, agregando en su punto 3.3 que el incentivo se liquidará y se pagará con la remuneración del mes siguiente, describiendo en el punto 3.3 “objetivos de venta neta”, precisando que las metas serán fijadas cada mes por el Empleador e informadas oportunamente, elementos que resultan también concordantes con lo señalado por los testigos Víctor Galarce y Patricio Calfante en cuanto a que para alcanzar la meta se debe cumplir con un cierto porcentaje al mes, elementos que han resultado útiles, suficientes, concordantes y confiables para formar convicción en cuanto a que la remuneración del actor se encontraba compuesta por un sueldo base y un incentivo variable mensual por ventas netas, de acuerdo a metas fijadas por mes, por lo que cabe sostener que la determinación de la meta es de carácter mensual, la medición, liquidación y pago también es mensual, no siendo posible estimar, que tales indicadores ni la remuneración variable revistan la naturaleza de devengo diario, por lo que cotejado con la norma reseñada, no es posible sostener que la remuneración variable del actor cumpla con las exigencias establecidas por la norma para la procedencia de la semana corrida, debiendo rechazarse de igual manera dicha pretensión.

**TRIGESIMO SEGUNDO:** En nada modifica lo concluido la causa solicitada traer a la vista por la demandante (I-35-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco), por cuanto su contenido no es vinculante para este magistrado. Además, cabe mencionar que dicha causa no se encuentra firme y ejecutoriada.

**VI.- En cuanto a la excepción de prescripción opuesta respecto al cobro de horas extraordinarias y semana corrida.**

**TRIGESIMO TERCERO:** Que, habiéndose rechazado la solicitud de la parte demandante en cuanto a condenar a la demandada a pagar horas extraordinarias y semana corrida, este Juez, omitirá pronunciarse sobre la excepción de prescripción opuesta, por estimarlo innecesario.

**VII.- En cuanto a la acción de nulidad del despido.**

**TRIGESIMO CUARTO:** Que dicha sanción igualmente será rechazada, toda vez que el trabajador demandante no devengó el pago de horas extraordinarias y semana corrida.



**TRIGESIMO QUINTO:** No hay otras probanzas que analizar que sean de interés para la resolución de la contienda, ya que, los demás antecedentes incorporados al juicio, y no mencionados en los considerandos precedentes, no alteran lo razonado, ni la convicción alcanzada por el tribunal.

Por estas consideraciones, citas legales y lo dispuesto en los artículos 2, 10, 22 inciso 2°, 30 y siguientes, 45, 161, 162, 168 letra a), 172, 173, 177, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo; Ley N°19.728, se declara:

I.- Que, **SE RECHAZA**, la denuncia de tutela de garantías fundamentales, interpuesta por don **BORIS FERNANDO ACUÑA CORTES**, en contra de **EVERCRIPS SNACK PRODUCTOS DE CHILE S.A.**, representada legalmente por doña MARÍA ULACIA GUZMÁN, ya individualizados, en todas sus partes.

II.- Que, **SE RECHAZA**, la acción de nulidad de despido.

III.- Que, **SE ACOGE PARCIALMENTE**, la demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por don **BORIS FERNANDO ACUÑA CORTES**, en contra de **EVERCRIPS SNACK PRODUCTOS DE CHILE S.A.**, representada legalmente por doña MARÍA ULACIA GUZMÁN, ya individualizados, siendo condenada únicamente al pago de las siguientes prestaciones laborales:

1.-Incremento legal establecido en el artículo 168 letra a), equivalente a un 30% de incremento respecto de la indemnización por años de servicio, ascendente a la suma de \$2.044.814.- (dos millones cuarenta y cuatro mil ochocientos catorce pesos).

2.- Por concepto de devolución descuento seguro de cesantía, la cantidad de \$1.148.471.- (un millón ciento cuarenta y ocho mil cuatrocientos setenta y un pesos).

IV.- Que las sumas de dinero indicadas se pagarán con los intereses y reajustes legales establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

V.- Habiéndose rechazado la solicitud de la parte demandante en cuanto a condenar a la demandada a pagar horas extraordinarias y semana corrida, este Juez, omitió pronunciarse sobre la excepción de prescripción opuesta, por estimarlo innecesario.

VI.- Que cada parte asumirá sus costas, por estimar que ninguna de ellas resultó completamente vencida.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal.

Archívese en su oportunidad.

**RIT O-46-2024**  
**RUC 24- 4-0552037-7**



Resolvió, don **HERNAN EDUARDO VALDEVENTO CARRASCO**, Juez Titular, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica. En Arica a quince de julio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

