

Santiago, seis de febrero de dos mil veinticinco.

Habiéndose dictado la presente sentencia en una fecha posterior a la señalada en la audiencia de juicio; entiéndanse notificadas las partes a contar de esta fecha.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

DEMANDA

PRIMERO: Qu en estos autos comparece don ARTURO ORLANDO BARRIENTOS GALLEGOS, C.I. 8.678.321-5, con domicilio en Av. Cristóbal Colón N°3773, departamento 63, Las Condes, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de ABASTECEDORA DEL COMERCIO SPA, antes Abastecedora del Comercio Ltda. o Adelco Ltda., sociedad comercial del giro de su denominación, RUT 84.348.700-9, representada legalmente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo por doña Bernardita Uribe Martínez, ignoro profesión, cédula de identidad N° 15.096.659-0, o por quien a la época de la notificación detente las calidades señaladas en la norma precitada, ambas domiciliadas en Av. Apoquindo N°4820, piso 10, Las Condes.

Expone que comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 18 de febrero de 1980, desempeñándose como vendedor en la Agencia que la empresa tenía en la ciudad de Puerto Montt. En ese entonces, la razón social de la demandada era Abastecedora del Comercio Limitada o Adelco Ltda. Por escritura pública de fecha 24 de septiembre de 1984, otorgada en la 5ª Notaría de Santiago de don Maximiliano Concha Rivas, e inscrita en extracto en el Registro de Comercio de Puerto Montt con fecha 23 de octubre de 1984, los socios decidieron transformar la agencia de Puerto Montt en una sociedad, para lo que constituyeron Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda., que, si bien tenía personalidad jurídica propia, en la práctica funcionaba como una sucursal de la demandada de autos. Así las cosas, el día 1 de diciembre de 1984 firmé, por imposición de mi empleador y demandado de autos, un contrato de trabajo con Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda. para continuar prestando servicios como Vendedor. Nada cambió más que la razón social y el RUT de la sociedad que pagaba mis remuneraciones, ya que las jefaturas continuaron siendo las mismas y se mantuvo la misma dirección laboral. Presté mis servicios en Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda. hasta el 30 de junio de 1986, y



comencé a prestar servicios el 1 de julio de 1986 para Distribuidora Adelco Punta Arenas Ltda., desempeñándome como Vendedor. Esta fecha, 1 de julio de 1986, es la que se me reconoce en el finiquito suscrito con reserva de derechos el 12 de abril de 2024, como fecha de inicio de la relación laboral.

Reitera que: a) La relación laboral se inició con fecha 18 de febrero de 1980, mediante un contrato de trabajo suscrito con Abastecedora del Comercio Limitada o Adelco Ltda., RUT 84.348.700-9. Atendido que los socios de la empleadora decidieron constituir la sociedad Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda., R.U.T. 79.538.470-7, para explotar la agencia que mantenían en dicha ciudad. con fecha 30 de noviembre de 1984 se le obligó a firmar una carta renuncia que no cumple con los requisitos necesarios para que el empleador la pueda hacer valer en juicio. Con esa misma fecha, 30 de noviembre de 1984, firmé un finiquito, que tampoco cumple con los requisitos necesarios para que el empleador lo pueda hacer valer en juicio; b) Con fecha 1 de diciembre de 1984 firmó, por imposición del empleador y demandado de autos, un contrato de trabajo con Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda. Sin embargo, continuó prestando los mismos servicios, sin solución de continuidad, manteniéndose el lugar de trabajo, las funciones, y mis jefaturas; c) Posteriormente, fui trasladado a la ciudad de Punta Arenas, por lo que con fecha 30 de junio de 1986 se le obligó a firmar una carta renuncia con Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda. Sin embargo, ésta no cumple con los requisitos necesarios para que el empleador la pueda hacer valer en juicio. Con esa misma fecha, 30 de junio de 1986, firmé un finiquito, que tampoco cumple con los requisitos necesarios para que el empleador lo pueda hacer valer en juicio. Así, con fecha 1 de julio de 1986, por imposición del empleador y demandado en autos, firmó un contrato de trabajo con Distribuidora Adelco Punta Arenas Ltda., R.U.T. 79.639.140-5. Sin embargo, continuó prestando los mismos servicios, sin solución de continuidad, solo que en un lugar de trabajo distinto; d) Luego, fue trasladado a la ciudad de Temuco, por lo que nuevamente se le obligó a presentar una carta renuncia, esta vez a Distribuidora Adelco Punta Arenas Ltda., la que no cumple con los requisitos necesarios para que el empleador la pueda hacer valer en juicio, y con fecha 30 de septiembre de 1995 firmó un finiquito, que tampoco cumple con los requisitos necesarios para que el empleador lo pueda hacer valer en juicio. Con fecha 1 de octubre de 1995, por imposición de mi empleador y demandado en autos, firmé un contrato de trabajo con Distribuidora Adelco Temuco Ltda., R.U.T. 79.639.140-5. Sin



embargo, continuó prestando los mismos servicios, sin solución de continuidad, solo que en un lugar de trabajo distinto; e) A continuación, desde el 1 de abril de 1998, fui trasladado a la ciudad de Arica. No recuerda si se formalizó de alguna forma el supuesto término de la relación laboral con Distribuidora Adelco Temuco Ltda. Con fecha 1 de abril de 1998 suscribí un contrato de trabajo con Adelco Arica Ltda., RUT N°78.789.500-K. En esa oportunidad fue ascendido al cargo de Agente. Sin embargo, se mantuvo prestando servicios sin solución de continuidad, pero en este nuevo lugar de trabajo; f) Posteriormente, a contar del 1 de septiembre de 2000, fui trasladado a la ciudad de Santiago. No recuerdo si se formalizó de alguna forma el supuesto término de la relación laboral con Distribuidora Adelco Arica Ltda. Con fecha 1 de septiembre de 2000, suscribí un nuevo contrato de trabajo con la demandada, que a dicha fecha giraba bajo la razón social Abastecedora del Comercio Ltda., RUT 84.348.700-9. Ascendiendo al cargo de Subgerente Venta Instituciones. Sin embargo, se mantuvo prestando servicios sin solución de continuidad, pero en este nuevo lugar de trabajo, ubicado en calle Santa Elena N°1761, de la comuna de Santiago; g) Luego, con fecha 1 de octubre de 2019, suscribió un anexo de contrato con la demandada, en virtud del cual se modificó mis funciones, pasando a desempeñarme como Jefe Datos Maestros; h) Posteriormente, a principios del año 2020, la demandada decidió que figuraría como mi empleadora la sociedad ADEM Ltda., RUT 79.561.900-2, por lo que se me obligó a suscribir un mutuo acuerdo de las partes, por el que se habría acordado ponerle término a la relación laboral con Abastecedora del Comercio Ltda. o ADELCO Ltda., RUT 84.348.700-9, a contar del 31 de enero de 2020, el que no cumple con los requisitos necesarios para que el empleador la pueda hacer valer en juicio. Con fecha 24 de febrero de 2020, firmé y ratifiqué un finiquito ante notario, fechado el 31 de enero de 2020, pero que, en virtud del principio de primacía de la realidad, y atendida la continuidad de la relación laboral, no produjo el efecto de finiquitar el contrato de trabajo. Asimismo, antes de la firma del finiquito, con fecha 1 de febrero de 2020, por imposición del empleador y demandado en autos, firmó un contrato de trabajo con ADEM Ltda., R.U.T. 79.651.900-2. Sin embargo, continué prestando los mismos servicios como Jefe Datos Maestros, sin solución de continuidad, en el mismo lugar de trabajo; i) Con fecha 1 de agosto de 2021, suscribí un anexo de contrato de trabajo con ADEM Ltda., en el que se señala lo siguiente: “Primero: Información General: Se deja constancia que el trabajador ingreso al servicio del Empleador con fecha 01 de julio de 1986 y a la fecha mantiene Contrato tipo Indefinido,



en el cargo de Jefe Datos Maestros.” j) Luego, a fines del año 2021, la demandada decidió volver a figurar como empleadora, por lo que debió suscribir un mutuo acuerdo de las partes, por el que se habría acordado ponerle término a la relación laboral con Administradora de Empresas Ltda. o ADEM Ltda., RUT N°79.651.900-2. Dicho mutuo acuerdo pretende ponerle término a la relación laboral al 31 de diciembre de 2021, pero lo firmó electrónicamente recién el 1 de febrero de 2022, mientras que la representante de la empresa lo firmó el 10 de febrero de 2022. Con fecha 24 de enero de 2022, firmé un finiquito electrónico ante la Dirección del Trabajo, fechado el 21 de enero de 2022. En virtud del principio de primacía de la realidad, y atendida la continuidad de la relación laboral, dichos documentos no produjeron el efecto de ponerle término al contrato de trabajo. En efecto, con fecha 1 de enero de 2022 suscribí un contrato de trabajo con la demandada, que a esa fecha ya giraba bajo el nombre social Abastecedora del Comercio SPA, RUT N°84.348.700-9, la misma sociedad que lo contrató el 18 de febrero de 1980. En todo este tiempo, desde el 18 de febrero de 1980 y hasta mi despido el 8 de febrero de 2024, fue parte del mismo grupo de empresas, con la misma dirección laboral. Tanto es así, que, al momento del despido, la demandada reconoció la relación laboral desde el 1 de julio de 1986: así consta en el finiquito firmado con reserva de derechos, y en el acta del comparendo de conciliación celebrado ante la Dirección del Trabajo. A la época del despido, las sociedades Distribuidora Adelco Puerto Montt Ltda. o Adelco Puerto Montt Ltda.; Distribuidora Adelco Punta Arenas Ltda.; Distribuidora Adelco Temuco Ltda., y Adelco Arica Ltda., que figuraron sucesivamente como mi empleadora entre el 1 de diciembre de 1984 y el 31 de agosto de 1999, se fusionaron por absorción con la demandada de autos, Abastecedora del Comercio SPA (antes Abastecedora del Comercio Ltda. o ADELCO Ltda.) Así consta de escritura pública de fecha 30 de septiembre de 2010, otorgada en la 2ª Notaría de Santiago de don Francisco Leiva Carvajal, inscrita en extracto a fojas 609 N° 455 del Registro de Comercio de Santiago, del año 2011. Por su parte, la sociedad Adem Ltda., o Administradora de Empresas Ltda., fue declarada único empleador con la sociedad demandada por sentencia de fecha 28 de febrero de 2017, dictada en los autos RIT O-2850-2016, caratulada “Migliario Osorio, Alejandro con Abastecedora del Comercio Ltda. y otra”, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Así las cosas, todas las sociedades que en su momento se erigieron como empleadores hoy constituyen una sola sociedad, ya sea por fusión, ya sea por declaración de único empleador. Así las cosas, resulta plenamente



aplicable lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, en virtud del cual “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos del trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con él o los nuevos empleadores.” Dicha norma consagra el principio de continuidad de la relación laboral, cuyo objeto es evitar la alteración de los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales y colectivos del trabajo, que podrían derivar de las modificaciones en el dominio, posesión o mera tenencia de aquella. Ésta es una regla especial, motivada por la asimetría existente entre empleador y trabajador y el claro propósito de proteger los derechos de quienes no están en condiciones ni obligados a conocer los cambios y vicisitudes de la organización, estructura y dominio de la persona natural o jurídica con quien contrataron sus servicios.

Al momento del despido la demandada ha reconocido la continuidad de la relación laboral a contar del 1 de julio de 1986, habiendo figurado en dicho período distintas sociedades del mismo grupo cómo mi empleadora, con mayor razón se debe reconocer que la relación laboral se inició el 18 de febrero de 1980, precisamente con la demandada, y que ésta se mantuvo vigente sin solución de continuidad, hasta el 8 de febrero de 2024, sin dejar de prestar sus servicios para ella ni un solo día en los 43 años, 11 meses y 20 días que se mantuvo vigente el vínculo laboral.

El 2 de noviembre de 2023, recibí un correo electrónico de la Gerencia de Personas de Adelco mediante el cual se comunicó a los trabajadores un “Programa de Retiro Voluntario” que ofrecía ciertas condiciones de salida para los trabajadores que quisiesen y daba como plazo de postulación hasta el 20 de noviembre de 2023. A finales de noviembre de 2023 recibí un llamado de la gerencia de Personas consultando por qué no había postulado al programa de retiro voluntario, a lo que contesté que no me interesaba y quería seguir trabajando. Como le insistieron pidió una simulación de las condiciones de salida y cuando se la entregaron, advertí que, respecto de la indemnización por años de servicio, sólo le ofrecían el pago por 11 años de servicio, y no los 44 años que le correspondían, por lo que reafirmé la negativa a dicho programa. A principios de febrero de 2024, nuevamente le ofrecieron negociar mi salida, pero las condiciones para ello fueron prácticamente idénticas a las anteriores ya que se negaban a reconocer la antigüedad en la empresa. Así las cosas, el 8 de febrero de 2024, le entregaron una carta



de despido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa y en ella se ofrece el pago de los siguientes conceptos y sumas a) \$36.365.710.- por concepto de indemnización legal por años de servicio; b) \$3.305.973.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; c) \$22.037.738.- por concepto de indemnización feriado legal o proporcional (157,37 días corridos). En la carta de despido, el empleador reconoce sólo 11 años de servicios, en circunstancias de que prestó servicios ininterrumpidos por casi 44 años para la demandada.

Con fecha 23 de febrero de 2024 interpuso un reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya que la demandada se negó a pagar los valores ofrecidos en la carta de despido en una sola cuota, ofreciendo hacerlo en 12 cuotas. El reclamo fue ingresado con el N°1324/2024/5234, citando a comparendo de conciliación para el 12 de abril de 2024 oportunidad en que la demandada ofreció pagarle los valores ofrecidos en la carta de despido en 6 cuotas, con cheques que quedaron en custodia de la misma Inspección. Ante la falta de ingresos producto de la cesantía, aceptó esa forma de pago y firmó el finiquito con reserva que señala “Me reservo el derecho a demandar y discutir en juicio la fecha de inicio de la relación laboral; el despido injustificado; la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio; la compensación del feriado y su base de cálculo; la nulidad del despido y el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas; la vulneración de derechos fundamentales; las acciones derivadas de una enfermedad profesional o de un accidente del trabajo; la restitución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía; y los demás conceptos adeudados, entre ellos, los intereses y reajustes del acuerdo del pago en cuotas.”

Al término de los servicios desempeñaba la función de jefe de datos maestros y la remuneración alcanzaba la suma de \$4.385.132.-

Señala nuevamente que los servicios prestados a la demandada se prolongaron ininterrumpidamente desde el día 18 de febrero de 1980 hasta el 8 de febrero de 2024, es decir, por 43 años 11 meses y 20 días y a través de diversos documentos, el ex empleador ha tratado de dotar su situación laboral de un aparente halo de temporalidad mediante diversos contratos y finiquitos firmados sin cumplir con los requisitos legales, a fin de limitar el pago de las indemnizaciones por años de servicio que le corresponden sin el tope establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, ya que la relación laboral se



ha prolongado desde el 18 de febrero de 1980 hasta el 8 de febrero de 2024. Por lo anterior es que, en la carta de despido, para cumplir con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162, debió haber señalado el pago por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$4.385.132.- y el pago por concepto de indemnización por años de servicio de la suma de \$192.945.808.- por 44 años de servicio sin tope de antigüedad ni renta.

Para el evento improbable que se estime que uno o más de los documentos denominados finiquitos de contrato de trabajo cumple con los requisitos exigidos a la fecha de su otorgamiento para que el empleador los pueda hacer valer en juicio, corresponde que se declare que su otorgamiento constituye una simulación o subterfugio, creado con el único propósito de perjudicar al trabajador, pretendiendo a través de dicho mecanismo privarlo de derechos laborales adquiridos, atendido a que la relación laboral fue siempre la misma, sin solución de continuidad.

En cuanto al despido y la causal, no señala en qué consistió la reorganización, qué implicancias tuvo, cómo era la organización antes y cómo era después, etc. y, de acuerdo con el mismo relato de la demandada, no corresponde a un factor externo a la organización. No se indica cuáles eran las competencias que faltaban o que, dicho de otro modo, tendrían los trabajadores que van a asumir en su reemplazo.

Refiere que, a partir del 1 de diciembre de 2001, por medio del N°24 del artículo único de la Ley 19.759, ya no se puede invocar como causal de despido la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador por haberse derogado expresamente por la norma antes citada. El despido debe ser declarado injustificado, con todas las consecuencias jurídicas que emanan de dicha declaración.

Expone consideraciones de derecho y señala en relación con el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo que esta norma indica "...Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo." Por su parte, el artículo 7 transitorio inciso 1° del Código del Trabajo señala lo siguiente: "Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan



conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.” El artículo 9 del Código Civil expresa: “La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo.” El artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes dispone, en lo pertinente, en el inciso 1° que: “En todo contrato se entenderán incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración.” Por último, el artículo 20 del Decreto Ley 2.200 que equivale al artículo 172 del Código del Trabajo actual, dispone que: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones de los artículos 13 letra f), 16 y 17, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies valuadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos tres meses.” La legislación en materia de indemnizaciones por despido ha experimentado continuas modificaciones en el transcurso de las últimas décadas y la mayoría de ellas ha incluido normas transitorias que demarcan el ámbito de su aplicación temporal. No ha ocurrido ello, sin embargo, con la Ley N°19.010, que no contiene norma alguna que precise si la aplicación del límite de 90 unidades de fomento que introdujo en el artículo 172 del Código del Trabajo debía regir para todos los trabajadores o sólo para aquellos que fueran contratados desde su vigencia. Así las cosas, nos encontramos en presencia de un conflicto de mera aplicación de leyes en el tiempo, el que debe ser resuelto por los tribunales del fondo, llamados a decidir qué norma legal es la aplicable al caso de que se trata de conformidad a la normativa sobre efecto temporal de las mismas. La ya señalada Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, del 7 de octubre de 1861, dispone en su artículo 1°: “Los conflictos que resultaren de la aplicación de leyes dictadas en diversas épocas se decidirán con arreglo a las disposiciones de la presente ley”. La norma anterior está íntimamente relacionada con el ya transcrito inciso primero del artículo 9° del Código Civil, que señala, “La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo...”, lo que significa que, en general, la nueva ley rige los actos y situaciones que se produzcan a contar de la fecha de publicación de esta, cuestión que no es pacífica



pues existen determinadas situaciones que hacen que esta regla contenga excepciones. El artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, dispone: "En todo contrato se entenderán incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración." "Exceptúense de esta disposición:" "1º Las leyes concernientes al modo de reclamar en juicio los derechos que resultaren de ellos; y "2º Las que señalan penas para el caso de infracción de lo estipulado en ellos; pues ésta será castigada con arreglo a la ley bajo la cual se hubiere cometido." Como consecuencia de lo señalado, es necesario recurrir a la evolución histórica nacional de las indemnizaciones por término de contrato, en orden a establecer si con antelación a la entrada en vigor de la Ley 19.010 había adquirido el derecho a ser indemnizado, tanto en los años de servicio como en la sustitutiva del aviso previo, sin el tope de las 90 UF en su base de cálculo. El Decreto Ley N°2.200, de 1978, realizó diversas reformas en materia de término de contrato. Esta norma estableció el desahucio del empleador como causal general para poner término al contrato; se dispuso una indemnización de un mes de remuneración por año de servicio en los casos de desahucio, y se suprimió el derecho de reincorporación del trabajador injustamente despedido. Además, para calcular el monto de la indemnización por años de servicio, sólo se consideraban las labores realizadas en forma continua para el empleador. Posteriormente, la ley N°18.372, de 1984, se limitó la indemnización por antigüedad a un máximo de ciento cincuenta días de remuneración, restableciéndose la indemnización por años de servicio con carácter de beneficio mínimo legal, por los abusos que la norma contenida en la ley N°18.018 había generado en la práctica. El Código de 1987 -que refundió el Decreto Ley N°2.200 y las Leyes Nos 18.018 y 18.372, entre otras normas- en sus artículos 155 a 165 establecía como causales de terminación del contrato de trabajo, el mutuo acuerdo de las partes; el vencimiento del plazo convenido; la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; la muerte del trabajador; el caso fortuito o fuerza mayor; el desahucio escrito de una de las partes, y diversas causales de caducidad. El desahucio debía comunicarse a la contraparte con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requería dicha anticipación si el empleador pagaba al trabajador una indemnización correspondiente a la última remuneración mensual devengada. Además, si el contrato hubiere estado vigente un año o más el empleador debía pagar al trabajador desahuciado la indemnización que se hubiere convenido individual o colectivamente o, en su defecto, una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción



superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración (5 meses). Por común acuerdo de las partes, podía pagarse anticipadamente la indemnización por término de contrato. De lo expuesto precedentemente es posible concluir que la legislación que debe aplicarse para resolver este conflicto era aquella vigente a la época en que se celebró el contrato de trabajo con el empleador del demandante, desde que el artículo 6 del Decreto Ley N°2.200, de 1978, vigente a la época de suscripción del contrato, realizó diversas reformas en materia de término de contrato, esta preceptiva estableció el desahucio del empleador como causal general para poner término al contrato; se dispuso una indemnización de un mes de remuneración por año de servicio en los casos de desahucio, y se suprimió el derecho de reincorporación del trabajador injustamente despedido (artículos 19 a 20). En efecto, el artículo 20 del D.L. 2.200, que equivale al artículo 172 actual establecía: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones de los artículos 13 letra f), 16 y 17, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies valuadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos tres meses”. En consecuencia, a la época de celebración del contrato de trabajo (18 de febrero de 1980) dicha disposición constituía la ley sustantiva aplicable a esa situación, la que debe entenderse incorporada a dicho contrato, formando parte de la normativa que rige las relaciones entre la demandada y esta parte, y en consecuencia, las base de cálculo para las indemnizaciones no contempla el tope actual de las 90 UF, por lo cual no cabe limitar a 90 unidades de fomento la base de cálculo de la indemnización por falta de aviso previo ni la por años de servicio, establecida en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981. Asimismo, tampoco corresponde aplicar el límite de 11 años para la indemnización por años de servicio. Cita jurisprudencia y a continuación expone que las prestaciones demandadas son las siguientes: I.- Respecto a la fecha de ingreso: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$4.385.132.- equivalente a un mes completo de mi última remuneración, o la suma mayor o menor que se estime



conforme al mérito del proceso. A esta suma debe restársele la cantidad de \$3.305.973.- recibida como anticipo al momento de la firma del documento el 12 de abril pasado por lo que la deuda por esta indemnización, cifra por la cual demando, alcanza a \$1.079.159.- b) Indemnización por años de servicio por la suma de \$192.945.808.- equivalente a 44 años de servicio conforme al monto de mi última remuneración según se señaló precedentemente, o la suma mayor o menor que SS. estime conforme al mérito del proceso. A esta suma debe restársele la cantidad de \$36.365.714.- recibida como anticipo al momento de la firma del documento el 12 de abril pasado por lo que la deuda por esta indemnización, cifra por la cual demando, alcanza a \$156.580.094.- c) Diferencia de feriado progresivo por la suma de \$24.576.622.-, equivalente a 175,5 días pendientes. Al término de la relación laboral, la demandada me indemnizó 157,37 días corridos de feriado legal, proporcional y progresivo equivalente a 107,37 días hábiles. Con ese pago, ha renunciado a alegar la prescripción del despido, desde el momento que ha reconocido adeudar el devengado hace más de dos años. Pues bien, de acuerdo con la información de la misma demandada, al 15 de diciembre de 2023 se reconocieron un total de 103,3 días hábiles de feriado desglosados en 51,9 días de feriado legal y proporcional y 51,4 días de feriado progresivo, de los cuales nunca hice uso. Pues bien, el hecho es que por mi antigüedad en la empresa me correspondía un total de 168 días de feriado progresivo, lo que se ejemplifica en la siguiente tabla: 18-02-1980 18-02-1998 2 18-02-2007 5 18-02-2016 8 18-02-1990 10 años 18-02-1999 3 18-02-2008 5 18-02-2017 8 18-02-1991 0 18-02-2000 3 18-02-2009 6 18-02-2018 9 18-02-1992 0 18-02-2001 3 18-02-2010 6 18-02-2019 9 18-02-1993 1 18-02-2002 3 18-02-2011 6 18-02-2020 9 18-02-1994 1 18-02-2003 4 18-02-2012 7 18-02-2021 10 18-02-1995 1 18-02-2004 4 18-02-2013 7 18-02-2022 10 18-02-1996 2 18-02-2005 4 18-02-2014 7 18-02-2023 10 18-02-1997 2 18-02-2006 5 18-02-2015 8 TOTAL 168. Lo anterior implica que, al total de días hábiles indemnizados, 107,37 días hábiles (55,97 días de feriado legal y proporcional más 51,4 días de feriado progresivo) corresponde agregarle la diferencia de días progresivos no indemnizados por un total de 116,5 días hábiles (168-51,5=116,5) equivalentes a 175,5 días corridos adicionales.

En definitiva, correspondía que la demandada indemnizara 332,87 días corridos y sólo indemnizó 157,37 adeudándome la diferencia de 175,5 días corridos equivalentes a \$24.576.622.-, o la suma mayor o menor que estime conforme al mérito del proceso. II



Respecto al despido injustificado: a) Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por aplicación injustificada, indebida o improcedente de la causal, por la suma de \$57.883.742 b) Devolución del descuento realizado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía por la suma de \$1.189.402.-

Por lo expuesto y en mérito de lo dispuesto en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales citadas y pertinentes, pide tener por interpuesta, demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Abastecedora del Comercio Limitada o ADELCO LIMITADA representada legalmente por doña Bernardita Uribe Martínez, ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar: a) Que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo la relación laboral con Abastecedora del Comercio Limitada o ADELCO LIMITADA se prolongó desde el día 18 de febrero de 1980 hasta el 8 de febrero de 2024; b) Que la demandada debe pagar, en razón de la causal de despido invocada, considerando la fecha de inicio de la relación laboral, las siguientes indemnizaciones: 1. Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$4.385.132.- equivalente a un mes completo de mi última remuneración, sin el tope de 90 unidades de fomento, o la suma mayor o menor que SS. estime conforme al mérito del proceso. A esta suma debe restársele la cantidad de \$3.305.973.- recibida como anticipo al momento de la firma del documento el 12 de abril pasado por lo que la deuda por esta indemnización, cifra por la cual demando, alcanza a \$1.079.159.- 2. Indemnización por años de servicio por la suma de \$192.945.808.- equivalente a 44 años de servicio, conforme al monto de mi última remuneración según se señaló precedentemente, o la suma mayor o menor que SS. estime conforme al mérito del proceso. A esta suma debe restársele la cantidad de \$36.365.714.- recibida como anticipo al momento de la firma del documento el 12 de abril pasado por lo que la deuda por esta indemnización, cifra por la cual demando, alcanza a \$156.580.094.- 3. Diferencia de feriado progresivo por la suma de \$24.576.622.-, equivalente a 175,5 días corridos pendientes, c) Que el despido del que fui objeto es injustificado, indebido o improcedente, y ordenar a la demandada a pagarme el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por aplicación injustificada, indebida o improcedente de la causal, por la suma de \$57.883.742 y que se condene a la demandada a la devolución de



lo descontado por concepto de AFC por la suma de \$1.189.402.- d) Que a las cantidades anteriormente referidas se les deben aplicar los intereses y reajustes legales; y e) Condenar a la demandada al pago de las costas.

CONTESTACION

SEGUNDO: Que en representación de la demandada ABASTECEDORA DEL COMERCIO SPA. o ADELCO spa, persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario N°84.348.700- 9, comparece doña Mara Ibaceta Figueroa, abogada, cédula de identidad N°17.808.257-4, ambas con domicilio para estos únicos efectos en calle Santa Lucía N°344, oficina 61, comuna de Santiago.

Expone que opone una excepción de prescripción y contesta la demanda por despido injustificado, indebido o improcedente; interpuesta por don Arturo Orlando Barrientos Gallegos.

El señor Barrientos sostiene que habría ingresado a trabajar a Adelco el día 18 de febrero de 1980, desempeñándose en el cargo de vendedor en la agencia que la empresa tenía en la ciudad de Puerto Montt. Refiere que con posterioridad y a lo largo de los años habría suscrito diversos contratos y finiquitos de trabajo pasando por distintas sociedades, todo lo cual habría tenido lugar de forma continua y supuestamente por imposición de su representada sin que cambiaran las condiciones laborales de la relación laboral, sin perjuicio de reconocer que hubo cambios de locación, de cargo o puestos de trabajo y, aunque no lo dice, es claro que con dichos cambios también hubo una consecuencia modificación de la remuneración percibida por el actor. En teoría del demandante, ninguna de las renunciaciones, contratos ni finiquitos que firmó se habría suscrito de forma válida ni cumpliendo con los requisitos legales para ser válidos. Finalmente, con fecha 08 de febrero de 2024 fue despedido por la causal de necesidades de la empresa firmando finiquito de trabajo con reserva de derechos, documento en el que se reconoce que la relación laboral inició el 01 de junio de 1986. Asimismo, sostiene que a la época de su despido percibía una remuneración de \$4.385.132.- Indica que las sociedades Distribuidora Adelco: Puerto Montt Ltda.; Punta Arenas Ltda.; Temuco Ltda. y Arica Ltda. se fusionaron por absorción con Adelco por medio de escritura pública de fusión de fecha 30 de septiembre de 2010. Por su parte, hace presente que la empresa Adem Ltda. y Adelco fueron declaradas único empleador por medio de sentencia definitiva dictada en



causa RIT O-2850-2016 caratulada "Magliario con Abastecedora del Comercio Ltda. y Otra". De esta forma, estima que el despido sería injustificado y, además no habría reconocido los 44 años de prestación de servicios para la empresa y la base de cálculo correcta para el cálculo de sus indemnizaciones, por cuanto se le habrían pagado los siguientes conceptos reconocidos en el finiquito: 1) \$36.365.710.- por concepto de indemnización legal por años de servicio; 2) \$3.305.973.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; 3) \$22.037.738.- por concepto de indemnización feriado legal o proporcional (157,37 días corridos). Así, el señor Barrientos solicita a V.S. acoger la demanda y, en consecuencia, condenar a mi representada al pago de las siguientes prestaciones: 1) \$1.079.159.- por concepto de diferencia en la indemnización sustitutiva de aviso previo. 2) \$156.580.094.- por concepto de diferencia en la indemnización por años de servicio. 3) \$24.576.622.- por concepto de diferencia de feriado progresivo. 4) \$57.883.742.- por concepto de recargo legal. 5) \$1.189.402.- por concepto de restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía. 6) Reajustes, intereses y costas de la causa.

Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 452 y 453 N°1 inciso séptimo del Código del Trabajo niega y controvierte expresamente los hechos e imputaciones expuestos por el señor Barrientos en su demanda.

Con el objeto de precisar las circunstancias de hecho respecto de las cuales deberá pronunciarse el tribunal hace presente que es efectivo lo siguiente: 1. La existencia de la relación laboral. 2. El cargo desempeñado como jefe datos maestros. 3. Fecha de término de la relación laboral el 08 de febrero de 2024. 4. Causal de despido invocada por necesidades de la empresa. 5. Cumplimiento de formalidades legales. 6. Suscripción de finiquito con reserva de derechos y pago de este.

No es efectivo que la relación laboral iniciara el 18 de febrero de 1980. Tampoco es efectivo que se adeuda al demandante las prestaciones reclamadas sobre la base de diferencias en su finiquito de trabajo. En la misma línea, no es efectivo que el despido del demandante sea injustificado, sino que se fundó en circunstancias objetivas que justifican la causal invocada, por consiguiente, tampoco procede el cobro del recargo legal sobre la indemnización por años de servicio y, en cualquier caso, tampoco corresponde en derecho la restitución del aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía.



En cuanto al inicio de la relación laboral, la fecha de inicio formal de la relación laboral es el 1 de julio del año 1986. Es cierto que en el período intermedio el trabajador participó en distintas sociedades, pero la empresa le reconoce la antigüedad que menciona. No así sobre una relación anterior. En tal sentido, si bien puede tener algún efecto meramente ilustrativo respecto al rol de determinadas empresas en el período de tiempo, lo cierto es que la discusión sobre los finiquitos, cartas de despido y demás es irrelevante en cuanto el finiquito reconoce el inicio de la relación laboral desde el 1 de julio del 1986. Entonces, entrar a discutir sobre la efectividad o el contexto de determinados cambios ocurridos entre 1986 hasta la fecha de su despido aparece como una labor inconducente. Debemos, más bien, resolver si el período reconocido abarca desde 1980, o desde 1986. Lo demás, sobra, sin perjuicio de otras observaciones que se harán. En 1986 el trabajador suscribió contrato con Distribuidora Adelco Punta Arenas Ltda., el 1 de julio de 1986, como jefe de Ventas. Ese es el inicio de la relación laboral. La primera gran confusión de la contraria viene a ser la aplicación del artículo 4 del Código del Trabajo al caso en cuestión, para lo cual se refiere a la fusión de determinadas sociedades, así como la declaración de unidad económica. Pero el artículo 4 es claro en cuanto a su aplicación: “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.” Esto es, si la empresa se fusiona, disuelve, parte de ella es comprada, etc., la relación laboral vigente en esa modificación total o parcial se mantiene con el nuevo empleador, con sus mismos derechos. Dicho artículo no aplica, ya que, una vez terminada una relación laboral, una modificación posterior le da retroactivamente al trabajador una solución de continuidad. Por ejemplo: si un trabajador trabaja en empresa A; y luego renuncia para trabajar en empresa B porque le ofrece mejores condiciones laborales, la relación con empresa A acaba (no estamos discutiendo eficacia de finiquitos aún para esta hipótesis) y una nueva relación comienza con empresa B desde cero. Si más tarde, en una circunstancia no relacionada, empresa B adquiere a empresa A; no implica que retroactivamente ahora al trabajador pase a tener una relación continua y que pudiera, por ejemplo, exigir que en empresa B. No es ese el sentido del artículo 4. No entendemos que relevancia tiene alegar una fusión ocurrida 40 años después del término de una relación, en particular, respecto de Distribuidora Adelco Puerto Montt Limitada, que es el link donde debe



concurrir la discusión, en realidad. El trabajador indica que renunció a dicha empresa el 30 de junio del año 1986, firmando finiquito esa misma fecha. Luego, el 1 de julio del año 1986 pasó a prestar servicios para Distribuidora Adelco Punta Arenas Ltda. Y luego, el argumento es que el año 2020, esto es, 34 años después, existió una fusión, por ende, ahora 40 años después el trabajador puede alegar continuidad. Eso no funciona así, es una alegación absolutamente absurda, y demuestra un nulo conocimiento de la contraria respecto de la norma que invoca. La declaración de unidad económica es irrelevante; la reconoce y la antigüedad en dicha empresa. No ve en que viene al caso. La contraria alega que el finiquito no cumpliría con las formalidades legales. Tal discusión es también irrelevante, pues el término no se produce por el finiquito, se produce por la renuncia del trabajador. Debe observarse que este asunto ha sido resuelto ya para casos similares. La Corte de Apelaciones de Temuco en causa 589-2019 dictó la siguiente sentencia, en lo pertinente a nosotros: “(...) el finiquito no es la manifestación de voluntad de poner término al contrato de trabajo, hecho que normalmente ocurrirá con anterioridad, sino el instrumento en que se expresan las condiciones de aquel término, de manera que la única consecuencia que acarrea el hecho que el trabajador no lo firme, con las demás formalidades requeridas, es que el empleador no lo podrá invocar, es decir, no produce para éste el efecto liberatorio, pero no afecta la voluntad de las partes de poner fin al contrato el 31 de enero de 2019, circunstancia que se dio por suficientemente acreditada a partir de la ‘carta acuerdo término contrato por mutuo acuerdo de las partes’. Respecto a la alegación de que la renuncia no cumplió las formalidades, eso es algo que tendrá que ventilarse en el juicio respectivo, pero es importante considerar que, no habiendo la contraria, demandado tal circunstancia con su empleadora en 1986, no se entiende en qué manera puede alegarse en 2024. Esto, respecto de la formalidad, pues la discusión en torno a la continuidad puede ser válida (sin perjuicio de lo que hemos expuesto y diremos también a continuación); pero otra muy distinta es que el trabajador alegue 34 años después la ineficacia de un acto jurídico. Y ni siquiera estamos hablando de plazos laborales aquí (60 a 90 días), sino de la nulidad de dicha renuncia, que es un acto voluntario del trabajador. No existe ningún acto jurídico en nuestro ordenamiento jurídico cuya ineficacia (EN BASE A FORMALIDADES) pueda alegarse 10 años después. Por ende, para efectos de la discusión, preguntarnos sobre la formalidad del finiquito y la renuncia en este punto es irrelevante, más que de un punto de vista ilustrativo. Dicho lo anterior: respecto de la continuidad en sí, esto es, se observa que la contraria no entrega



información efectiva. No es cierto que el trabajador fuera contratado en 1986 para realizar las mismas funciones que realizaba en 1984. De acuerdo con los finiquitos disponibles, el trabajador entre 1984 y 1986 prestó servicios como vendedor. En 1986, en cambio, fue contratado como jefe de Ventas. Esto es porque no existió solución de continuidad, y el trabajador lo sabe, razón que decidió omitir esa información de la demanda. El trabajador renunció a su trabajo en Puerto Montt, y obtuvo un mejor trabajo en Punta Arenas. Eso es todo. Pretender que es otra cosa es errado.

En cuanto al límite legal de la indemnización por años de servicio y la base de cálculo de esta, indica que sobre el tope de 11 años en la indemnización por años de servicios el demandante sostiene que se le adeuda una diferencia en el pago de la indemnización por años de servicio atendida la fecha de su contratación e inicio de la relación laboral, la cual haría inaplicable el límite de 11 años en el pago de dicho concepto, sin perjuicio de que dicha fecha se encuentra controvertida por esta parte, motivo por el que se le adeudaría una suma millonaria superior a los \$150 millones de pesos. Lo que el demandante olvida es que todo trabajador que fue contratado cuando el máximo o tope de indemnización por años de servicio era inferior al actual, es decir, después del 14 de agosto del año 1981 y antes del 01 de diciembre de 1990, como ocurre en el presente caso, pues la relación laboral inició en julio de 1986, tiene derecho al pago del tope actual, que es de 11 años o 330 días. Lo anterior, quiere decir que sí aplica el tope de 11 años. Al mismo tiempo, respecto de la forma de pago de la indemnización por años de servicio para dichos trabajadores al momento de firmar el finiquito admite la posibilidad de pagar el finiquito en cuotas, como ocurrió en el presente caso, que se pactaron 6 cuotas de pago. El artículo 163 del Código del Trabajo establece que si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término de conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio, deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que hubieren pactado contractualmente y de no existir tal pacto la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, indemnización que se encuentra limitada a 330 días de remuneración, es decir, a 11 años. No obstante, de acuerdo con lo establecido en el Art. 8° transitorio del Código del Trabajo, si el trabajador despedido ha sido contratado con anterioridad al 1° de diciembre de 1990 y con posterioridad al 13 de



agosto de 1981, el empleador estará obligado a pagar la indemnización equivalente a 150 días de remuneración, esto es, a cinco años, y el exceso sobre los 150 días de remuneración, que por indemnización pudiere corresponderle, en mensualidades sucesivas, equivalente a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas de conformidad al artículo 173 del Código del trabajo. En consecuencia, a la luz de la normativa legal vigente es totalmente procedente la aplicación del tope legal de 11 años a la indemnización por años de servicios del señor Barrientos. 2. Sobre el tope legal de las 90 UF Sobre el particular, reiteramos que la relación laboral con el señor Barrientos inició con fecha 01 de julio de 1986, de tal modo que le es totalmente aplicable el tope legal de las 90 UF establecida en el inciso 3 del artículo 172 del Código del Trabajo. En efecto, el artículo 172 inciso 3 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: “Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.” A su turno, es del caso poner en concordancia la norma recién citada con el artículo 7 transitorio del mismo cuerpo legal, el cual dispone: “Art. 7.o Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.” En este orden de ideas, dado que la relación laboral inició con posterioridad al 14 de agosto de 1981 no es posible enmarcar el caso del demandante en la excepción antes señalada, siendo procedente en consecuencia, aplicar el límite de 90 Unidades de Fomento a las indemnizaciones indicadas en el artículo 172 del Código del Trabajo, encontrándose conforme a derecho el finiquito de trabajo y las sumas pagadas al demandante, no existiendo diferencia alguna por concepto de indemnizaciones laborales, las que fueron íntegramente pagadas en su oportunidad. Ahora bien, aun en evento que se estime que la relación laboral inició con anterioridad al 14 de agosto de 1981, lo cierto es que ello tampoco impediría la aplicación del límite de las 90 UF. Como puede apreciarse, la norma específica sólo exceptúa, respecto a los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, la aplicación del tope señalado en el artículo 163 del Código del Trabajo (que el límite temporal de 330 días) pero no establece excepción respecto a la aplicación del tope del artículo 172 del mismo cuerpo normativo (que es el



límite de 90 unidades de fomento al mes). Es evidente que la redacción de la norma no da lugar a dudas ni a dobles interpretaciones; porque si el legislador hubiese querido, en este caso, establecer el pago de las indemnizaciones de mes de aviso previo y de años de servicio sin el mencionado tope de 90 unidades de fomento al mes, lo habría consignado expresamente, pero como no hizo aquello, debe entenderse que el mencionado límite permanece vigente aún para los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981. La historia del establecimiento de la norma legal ayuda y está en la misma línea de la interpretación anterior, pues en el Código del Trabajo del año 1987 existía el desahucio escrito sin importar el cargo del trabajador y establecía una indemnización con tope de 150 días pero sin límite en cuanto a la cantidad mensual, institución que fue corregida por la Ley N° 19.010; la cual aumentó el tope de días a 330 pero, en compensación, fijó un límite para la última remuneración mensual en 90 unidades de fomento, dado que la causal de desahucio escrito permaneció para los más altos cargos de las empresas (gerentes, subgerentes, administradores con poderes generales de representación o funcionarios de confianza del empleador), personas que –generalmente– perciben las más altas remuneraciones en la empresa promedio. La pretensión de la contraria, de ser aceptada, implicaría la aplicación de regímenes indemnizatorios sin tope en la cuantía de la remuneración mensual, que ya se encuentran expresa o tácitamente derogados, por cuanto es claro que, para los trabajadores con contrato vigente a la fecha de 1 de diciembre de 1990, cuya fecha de contratación sea anterior al día 14 de agosto de 1981, el régimen aplicable para el cálculo de sus indemnizaciones se encuentra plena y completamente regulado en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo, el que dispone la no aplicación del tope temporal del artículo 163 del mismo cuerpo legal, pero acepta la aplicación del tope cuantitativo, ascendente a 90 a unidades de fomento en la última remuneración mensual. Cita jurisprudencia, y agrega que el derecho a exigir la indemnización por término de contrato nace, precisamente, al momento de dicha terminación y, no antes, de modo que durante la vigencia de la relación laboral ello era una mera expectativa y no un derecho adquirido. Por lo que, la regulación que ha de aplicarse al cálculo de tal indemnización es la contenida única y exclusivamente en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo; que es la normativa vigente al momento del término del contrato de trabajo del señor Barrientos, y no otras que pudieron estar vigentes en el transcurso del vínculo laboral entre las partes, puesto que, en aquel tiempo, la percepción de la indemnización por término de contrato sólo era un presupuesto



eventual que, solo sería devengado dicho derecho con el término del contrato y bajo los preceptos legales vigentes a la fecha. En vista de lo anterior, y al contrario de lo postulado por el actor en su demanda, corresponde que, se aplique al señor Barrientos en el cálculo de su última remuneración mensual, el límite de 90 unidades de fomento establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, dado que el artículo 7° transitorio del mismo Código no establece excepción alguna al respecto.

En relación con el despido, refiere que puso término a la relación laboral el día 08 de febrero de 2024, invocándose la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Asimismo, desde ya debemos decir que se dio íntegro cumplimiento a todas las formalidades del artículo 162 del mismo cuerpo legal en la comunicación del despido. En cuanto al contenido de la carta de despido, ésta se encuentra redactada, en lo pertinente, en los siguientes términos: “De nuestra consideración: Comunicamos a usted que, con esta fecha, la empresa Adelco Spa. Rut 84.348.700-9 ha resuelto poner término a su contrato individual de trabajo, invocando para este efecto la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa. Los hechos en que se funda la causal invocada consisten son los siguientes: La crisis social que comenzó el 18 de octubre de 2019 y que es de público conocimiento, provocó importantes perjuicios y trastornos para el funcionamiento de la empresa, que llevaron de hecho al cierre de dos centros de distribución, por causa del vandalismo, la seria perturbación a los diversos procesos internos y la grave baja en las ventas. En medio de este difícil trance se desencadenó la crisis sanitaria provocada por el virus Covid-19, que ha provocado un enorme impacto en el país y, especialmente, en la empresa agravando las adversas circunstancias que ya enfrentábamos, afectando seriamente no sólo las ventas sino el funcionamiento general de la compañía, circunstancias que en su conjunto significaron una amenaza real para la continuidad y subsistencia de la empresa. En este contexto social y económico, la compañía ha debido enfrentar una gran carga financiera que ha debido sostener por más de 3 años hasta la actualidad, reportando pérdidas cuantiosas en los años tributarios 2019, 2020 y 2021, acumulando deudas hasta el presente año, a lo que además se debe agregar la actual situación del país y las exigencias de un mercado tan competitivo como el nuestro. Como comprenderá, esta grave situación, los malos resultados obtenidos, las bajas ventas, las pérdidas y demás efectos de la crisis que enfrentamos ha puesto a nuestra organización en la necesidad



urgente de tomar medidas para enfrentar la contingencia e intentar revertir esta situación tan delicada. Así, hemos debido realizar importantes cambios a nivel general y particular en la compañía, se ha modificado nuestra red de sucursales con el objeto de enfrentar estas adversidades, lo que ha implicado el cierre de alguna de ellas, un ajuste en importante en las dotaciones, además, se ha apostado por la incorporación de nueva tecnología, eliminación de cargos, y se han debido solicitar créditos. Desde una perspectiva general, las medidas que han sido necesarias implementar para asegurar la continuidad y existencia de la compañía son, principalmente, 1) el cierre de sucursales; y 2) modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial de la empresa. Respecto a la primera medida señalada, concretamente la empresa se ha visto en la necesidad de cerrar la sucursal de la empresa en la ciudad de Osorno, eliminándose el área de Logística ubicada en aquella comuna, ya no teniendo dependencias físicas en aquel lugar, motivo por el cual se realizarán desvinculaciones del personal asociado a dicha área, esto como una medida necesaria para reducir costos, asociados a la reducción de personal y disminución de gastos asociados a mantener dependencias físicas en aquella ciudad. En lo que se refiere a la segunda medida indicada, asociada a la modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial de la empresa, se eliminarán cargos, sin reemplazar a trabajadores, fusionando funciones en un menor número de cargos y trabajadores, y serán derechamente eliminadas áreas de la compañía, concretamente el área de Marketing, lo que hace necesario poner término a los contratos de trabajo de los trabajadores que desempeñan los cargos que serán eliminados, y que actualmente se desempeñaban en las áreas que serán suprimidas. Adicionalmente, determinadas áreas serán fusionadas en una sola, concretamente la "Gerencia de Alimentos" y "Gerencia de No Alimentos" serán agrupadas en una sola unidad, eliminándose diversos puestos de trabajo y cargos con motivo de la agrupación, esto como consecuencia de la medida de optimización, agrupándose las tareas en un menor número de cargos y personal, y, adicionalmente, al volverse redundantes algunos puestos de trabajo. En su caso particular, de las medidas antes señaladas la más relevante es aquella asociada a la modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial de la empresa, pues, producto de aquellas medidas, su cargo será eliminado de la Compañía, siendo necesaria su desvinculación. En esa misma línea, con el objeto de lograr eficiencia y competitividad y por, sobre todo, mantener la viabilidad de la compañía que nos permita continuar operando, es que el proceso de restructuración



ha afectado particularmente a nuestra fuerza de venta, quienes además de las medidas antes mencionadas ha requerido una modificación de los perfiles de cargo, pues esta nueva realidad ha modificado la experiencia que vivimos con los clientes, y entre los equipos de trabajo, cambiado el comportamiento de compra, debiendo la empresa adaptarse a la realidad de este nuevo mercado para lograr mantener su operación. De esta forma, resulta fundamental para la compañía emplear un cambio en los perfiles de los trabajadores e incorporar nuevas exigencias profesionales y técnicas para la adecuada gestión del giro de la empresa, con aptitudes y competencias con enfoque en las exigencias que implica desenvolverse en un nuevo mercado con nuevos clientes y con miras a fortalecer los equipos de trabajo y las ventas, por lo que nos hemos visto en la necesidad de prescindir de sus servicios como Jefe Datos Maestros y de otras personas, cuyas funciones serán asumidas con trabajadores con otras competencias, cumpliendo así el objeto de la reestructuración que está haciendo la empresa”. Así, la desvinculación del señor Barrientos se da en un contexto general de reestructuración de la compañía, que se viene dando hace tiempo, y en un contexto particular, asociado a la eliminación de cargos del área en la que se desempeñaba. Luego, y en base a los hechos pormenorizadamente descritos en la carta de despido, podemos afirmar que Adelco es una sociedad cuyo giro es la distribución mayorista de abarrotes, licores, entre otros productos, contando para ello con ejecutivos y personal de su exclusiva dependencia. Es del caso que durante los últimos años la empresa ha debido enfrentar un desafiante proceso de reestructuración en todas sus áreas a nivel nacional, incluyendo como se profundizará, el área del actor. En efecto, tal como expresa la carta de comunicación, la denominada crisis social del año 2019 provocó graves trastornos en el funcionamiento de la empresa viéndose en la necesidad de proceder al cierre de dos centros de distribución a causa del vandalismo sufrido, cierres de sucursales, sumado a la perturbación de diversos procesos internos y la baja de las ventas. Este fue el inicio de una extensa crisis que se ha prolongado hasta el presente. Estando la empresa ya en un escenario complejo llega la crisis sanitaria provocada por el virus Covid-19 la cual provocó un gran impacto en todo el país, su mercado y comercio, agravando la situación de la empresa afectando seriamente no solo las ventas de Adelco, sino que todo su funcionamiento en general, hechos que en su conjunto significaron una amenaza cierta a la continuidad y subsistencia. Este proceso ha tenido su origen en las pérdidas sostenidas, la necesidad de afrontar una gran carga financiera y los serios daños que la organización ha debido



enfrentar producto de la grave crisis que sigue enfrentando ya que, si bien la crisis social y sanitaria terminaron, sus efectos siguen afectado a la Compañía ya que produjo una acumulación de deudas hasta el presente año, situación que no ha podido ser revertida a pesar de los múltiples esfuerzos realizados. En el marco de las medidas de emergencia y mitigación de la crisis que vive la empresa, Adelco se ha visto en la lamentable necesidad de reestructurar su organización implementando una serie de cambios a nivel general y particular. Así, por ejemplo, se ha aplicado el cierre de varias sucursales a nivel nacional lo que ha ido de la mano con la necesaria reducción de dotaciones, eliminación de cargos, además de apostar por la implementación de nueva tecnología. Todas estas circunstancias han hecho necesarios numerosos despidos, muchos de los cuales han afectado a empleados en los mismos cargos y niveles de responsabilidad del demandante, como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente y no obedecen en ningún caso a circunstancias subjetivas de la actora, por el contrario, la reducción de dotación afectó tanto a cargos medios como altos de la Compañía. Desde una perspectiva general, las medidas que han sido necesarias implementar para asegurar la continuidad y existencia de la compañía son principalmente: 1) El cierre de sucursales; 2) Modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial de la empresa. Respecto a la primera medida señalada, concretamente la empresa se ha visto en la necesidad de cerrar la sucursal de la empresa en la ciudad de Osorno, eliminándose el área de Logística ubicada en aquella comuna, ya no teniendo dependencias físicas en aquel lugar, motivo por el cual se realizarán desvinculaciones del personal asociado a dicha área, esto como una medida necesaria para reducir costos, asociados a la reducción de personal y disminución de gastos asociados a mantener dependencias físicas en aquella ciudad. Otro ejemplo de esta situación dice relación con la sucursal de Concepción que fue objeto de un ingreso violento, robo y destrucción del mobiliario, equipos y mercaderías destinados a la venta, provocando serios daños, poniendo a la demandada en la necesidad de terminar las operaciones, dadas las precarias condiciones de seguridad, concentrando todas las actividades en la sucursal más cercana ubicada en la ciudad de Chillán. La misma medida se tomó en esa época con la sucursal de Quillota. Posteriormente, producto de la grave e incierta situación y los malos resultados, sumados a la crisis sanitaria que es de público conocimiento, la empresa se vio en la necesidad de cerrar también otras sucursales como Talca y Los Ángeles, concentrando su actividad en la sucursal de Chillan y su centro de distribución, proceso en el que se ha debido



reorganizar la operación y realizar numerosos despidos. En lo que se refiere a la segunda medida indicada, asociada a la modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial de la empresa, se eliminaron cargos, sin reemplazar a trabajadores, adaptando la menor dotación bajo nuevas formas de trabajo. A su vez, fueron derechamente eliminadas áreas de la compañía, por ejemplo, el área de Marketing, lo que hace necesario poner término a los contratos de trabajo de los trabajadores que desempeñan los cargos que serán eliminados, y que actualmente se desempeñaban en las áreas que serán suprimidas. Adicionalmente, como indica la carta de despido, determinadas áreas serán fusionadas en una sola, concretamente la "Gerencia de Alimentos" y "Gerencia de No Alimentos" serán agrupadas en una sola unidad, eliminándose diversos puestos de trabajo y cargos con motivo de la agrupación, esto como consecuencia de la medida de optimización, agrupándose las tareas en un menor número de cargos y personal. Así, de todas las medidas que se han expuesto, la más relevante es aquella asociada a la modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial, cuya última modificación tuvo lugar los primeros meses del año en curso, ya que en virtud de esta medida es que el cargo del demandante en calidad de "jefe Datos Maestros" fue eliminado siendo necesaria su desvinculación. En este sentido, la razón de la salida del actor no es otra que la omisión de su cargo en la estructura de la empresa, motivo por el que no fue ni ha sido ni será reemplazado. En esa misma línea, con el objeto de lograr eficiencia y competitividad y por, sobre todo, mantener la viabilidad de la compañía permitiendo la continuación de la operación, es que el proceso de reestructuración ha afectado particularmente a la fuerza de venta de la Compañía, área que no solo fue modificada en su estructura con la eliminación e cargos, sino que también en su funcionamiento, modificando diversos perfiles de cargos, pues esta nueva realidad ha modificado la experiencia que ha vivido la empresa con los clientes, y entre los equipos de trabajo, cambiado el comportamiento de compra, debiendo la empresa adaptarse a la realidad de este nuevo mercado para lograr mantener su operación. De modo que, el término del contrato se debió a un auténtico proceso de reestructuración, de reevaluación de cargos y sobre todo de racionalización, como señala la carta de despido. Así, la causal invocada para poner término al contrato de trabajo se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que producto de una política de reestructuración de los servicios de nuestra empresa, por razones objetivas, graves y permanentes, se ha debido prescindir de los servicios personales del actor, tal



como se acreditará en autos. El señor Barrientos fue despedido en virtud de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Sin embargo, en su demanda refuta la veracidad de la causal invocada, sin entregar mayores antecedentes, tomando parte de la carta y pegándola en la demanda, omitiendo que está en su conjunto explica con claridad la decisión de la empresa transparentando medidas concretas que se han implementado y que se relacionan directamente con el área del demandante y el cargo que desempeña del actor. El despido del demandante se da un contexto global de restructuración de la empresa que no comienza en su desvinculación, sino que inicia en el año 2019 con un proceso paulatino en el tiempo, provocado por los diversos eventos ya descritos que dejaron serias consecuencias negativas en la Compañía. En este contexto, dentro del proceso de reestructuración y reorganización de la empresa diversas áreas y equipos de trabajo fueron transformados por medio de: la modificación de perfiles de cargos, eliminación de cargos, eliminación de áreas completas, ajustes de dotación, implementación de nuevas estrategias y formas de trabajo, entre otras medidas a fin de optimizar costos y generar eficiencia operacional, haciendo frente a la situación actual de la Compañía. En concreto, el cargo del demandante derechamente fue eliminada, por tanto, no ha sido ni será reemplazada en el cargo ya que derechamente no es posible. El cargo dejó de existir en la empresa y por ello y precisamente en el espíritu de adaptar los procesos, es que la reestructuración en el área tiene este objetivo, esto es, el hacer más eficientes procesos considerando la nueva estructura de la organización, precisamente por la urgencia que significa en la actualidad modernizar las estructuras de trabajo para atender precisamente las necesidades actuales del servicio y para hacer frente al estado actual de la economía y el mercado, y permitir la viabilidad de la compañía. De esta forma, recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta



imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración y modernización empresarial. No es un hecho desconocido que, así como todas las personas y trabajadores; tanto las grandes, medianas y pequeñas empresas se encuentran atravesando una situación complicada, y en este contexto, resulta evidente tener que aplicar planes de reestructuración e idear nuevas estrategias que permitan adaptar la operación a la crisis económica que vive el país, y mi representada no es en absoluto, ajena a esta realidad. Así las cosas, contrario a lo que indica la parte demandante, los hechos en que se fundamenta la decisión del despido y que han sido expuestos claramente en la carta de despido obedecen a un necesario e inevitable proceso de reajuste y reestructuración que la Compañía ha debido implementar. Sin perjuicio de ello, resulta del todo comprensible que el actor no esté de acuerdo con el despido, toda vez que se desempeñó en la empresa por varios años, sin embargo, su despido se ajusta a la normativa legal vigente y se enmarca en las facultades de dirección y administración que nuestro ordenamiento, tanto legal como constitucional, le reconocen al empleador. En efecto, no es intención de esta parte desconocer la trayectoria del señor Barrientos, por el contrario, previo a proceder con su despido, ya que la eliminación del cargo del demandante era inminente, se conversó con el demandante a fin incluirlo en el programa de retiro voluntario realizando esfuerzos para lograr un acuerdo con el extrabajador, no obstante, ello no fue posible. Por otro lado, queda en evidencia que ha dado cumplimiento a la normativa laboral vigente, toda vez que ha invocado expresamente para poner término a la relación laboral existente, la causal legal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone expresamente que: “el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”. Así, mi representada no sólo cumple con la obligación legal de invocar expresamente la causal legal de término de contrato, sino que, además, cumple con fundamentarla. Adicionalmente cabe señalar que mi representada cumplió con las formalidades del despido, lo que también se desprende del libelo de autos. Respecto a las necesidades de la empresa, se trata de una causal objetiva de índole económica y de la cual estaba en conocimiento de la demandante y que para su procedencia requiere de los siguientes requisitos: 1) Debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa,



establecimiento o servicio. 2) Debe tratarse de una necesidad que revista cierta envergadura. 3) Debe existir una relación de causalidad entre la necesidad empresarial y el despido del trabajador En cuanto a la primera hipótesis: situación objetiva que afecte a la empresa Como bien V.S. lo sabe, se ha entendido que una situación objetiva es aquella que no se refiere a las situaciones particulares de las partes. Existe un hecho objetivo, que trasciende a las particularidades de la relación laboral; siendo en este caso una reestructuración propia de las facultades económicas de la empresa en la búsqueda de una optimización necesaria producto de la situación de déficit en que se encuentra.

El cierre de sucursales y centros de distribución no dejan indemne a ninguna Compañía y, Adelco sin duda ha sigue sufriendo las consecuencias de tales eventos convirtiendo en una necesidad imperiosa modificar su organización para hacer frente a esta adversa realidad a fin de mantener a flote la empresa e impedir una salida masiva de trabajadores lo que significaría una verdadera catástrofe. En cuanto a la segunda hipótesis: necesidad. Que la necesidad de reestructuración, como se ha explicado, nace de una necesidad de transformación, esto no representa un reproche del actor en su desempeño particular, sino un hecho objetivo que trasciende a la relación laboral que unía a la empresa con el actor. Ya planteada la objetividad de las razones del despido de la actora, es del caso indicar que la necesidad es efectiva y cierta. El área del actor sufrió una serie de modificaciones lo que incluyó el despido de trabajadores, fue una de las más afectadas en este proceso de reestructuración y viene sufriendo cambios al menos en los últimos 3 años, lo que será debidamente acreditado, toda vez que la salida del demandante no es aislada, sino que se enmarcó en un proceso más amplio de despido de diversos trabajadores de la empresa. Como ya hemos mencionado anteriormente, la empresa se encuentra en una situación crítica arriesgado nada menos que su existencia, de modo que la necesidad presente consiste en mantener la sostenibilidad de esta. En cuanto a la tercera hipótesis: relación de causalidad entre la necesidad de la empresa y el despido de los trabajadores. Que el proceso de reestructuración que hemos mencionado implicó el despido de varios trabajadores en el último tiempo, no solo del actor, y que es precisamente esta reestructuración de cargos la que permite la optimización buscada por la empresa, lo que se ajusta, en todo caso, a la hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo. Como se señala claramente en la carta de despido el área de marketing y el cargo de “jefe Datos Maestros” fue eliminado de la estructura general de la empresa, por



consiguiente, existe un nexo evidente entre esta decisión objetiva y la desvinculación de la demandante. En tal orden de ideas, las pretensiones del demandante tendientes a que V.S. estime su despido como indebido, resultan absolutamente improcedentes y no se condicen con la realidad material, toda vez que, como se explicó con anterioridad, de manera que mi representada cumplió con la obligación legal de invocar expresamente causal legal de término de contrato, cual fue, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y cuya aplicación no sólo se ajusta a derecho, sino que también siempre fue de conocimiento del demandante. La actora sostiene que la carta adolecería de ser genérica y vaga, pero lo cierto es que el despido por necesidades de la empresa fue comunicado al actor, cumpliendo esta parte formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido, cumpliendo además las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo. La exigencia legal es señalar los hechos, no acompañar un informe completo sobre la situación de la empresa o por qué si se produce una situación externa que produce bajas en la actividad se debe adecuar la dotación; sino aquello que permita al trabajador entender las razones que han motivado a su desvinculación. Lo importante es entender que la situación que implica el despido responde a una situación fundada y real, y no una simple decisión infundada o una especie de desahucio. Al respecto la carta es sumamente clara y explica diversas medidas aplicadas. El hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez, que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, sino con el contenido mismo, pudiendo estar este presente en una carta de despido breve o extensa. En toda carta de despido, además, subyace un contexto, que fue debidamente referido en la carta, y que ni siquiera en la hipótesis de que no se mencionara, podría ser suprimido.

En cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al seguro de cesantía señala que, en primer lugar, el despido aplicado a las demandantes es justificado y conforme a derecho, por lo que de por sí aplica el descuento del aporte del empleador a la AFC. En caso de no establecerse el despido como justificado, igualmente aplica el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía, por cuanto el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía conformadas por cotizaciones



mensuales del empleador y del trabajador, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado Código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% u 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.



En cuanto a las prestaciones demandadas: 1. Diferencia en la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio Que, de acuerdo a lo expuesto, atendido que la relación laboral inició en 1986 y no en 1980 como alega la parte demandante, resulta plenamente aplicable tanto el tope legal de 11 años en la indemnización por años de servicio, así como también el de las 90 Unidades de Fomento en la base de cálculo, y en consecuencia, no existe diferencia alguna que se adeude al demandante, por cuanto sus indemnizaciones fueron debidamente pagadas en finiquito de trabajo. 2. Recargo legal del 30% Por lo señalado anteriormente, siendo justificado el despido, la acción no podrá prosperar en esta parte. 3. Diferencia por concepto de feriado progresivo Sobre la presente prestación que se cobra cabe señalar que la ley es clara y la Dirección del Trabajo ya se ha pronunciado sobre el particular de forma reciente¹ en el sentido de que no procede la acumulación retroactiva de feriado progresivo. En efecto, el artículo 68 del Código del Trabajo dispone que “Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.” A luz de la normativa legal, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado por medio de Dictamen N°269/34 del 21 de julio de 2014 y el Ordinario N°5733 del 27 de noviembre de 2017, entre otros, sosteniendo que el trabajador debe probar los años de servicios antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlos a feriados posteriores. Lo anterior, quiere decir que el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo válido acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de los que habría podido hacer uso. En consecuencia, lo que establece la Dirección del Trabajo es que el beneficio debe ser solicitado con anterioridad a hacer uso de los días de feriado legal, de modo que, si éste impetra de forma posterior, se pierde solo por ese año, debiendo sumarse los días progresivos a los quince días de vacaciones del año posterior. 1 ordinario N°1687 de fecha 28 de septiembre de 2022. Asimismo, es del caso puntualizar que, para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio, de acuerdo con el artículo 67 del Código del Trabajo. Lo anterior encuentra su fundamento en el carácter accesorio del feriado progresivo, toda vez que su adición al



feriado básico implica que no puede subsistir independientemente de éste. Así lo ha resuelto la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección al señalar que "el feriado progresivo existe sólo en función del feriado completo, pudiendo solamente adicionarse a los días de feriado propiamente tal que correspondan al trabajador". Así, en la especie no existe diferencia en el pago del presente concepto y, en cualquier caso, al tratarse de una cuestión accesoria al feriado básico, lo cierto es que también está sujeto al tiempo de prescripción de acuerdo con las reglas general. Así las cosas, para el improbable evento de que US., acoja la demanda interpuesta por el señor Barrientos, brevemente, esta parte viene en interponer excepción de prescripción respecto de los feriados solicitados dos años anteriores a la notificación de la demanda, esto es, el 25 de mayo de 2024. Por lo que, sin perjuicio de lo expuesto sobre el feriado progresivo; cualquier feriado anterior al 25 de mayo de 2024 se encuentran prescritos, lo cual solicitamos sea acogido. Así, por tanto, se solicita a SS., se sirva acoger la excepción de prescripción respecto del feriado progreso demandado, por el período, al menos, anterior al 25 de mayo de 2024. Respecto a la alegación de que por pagar más "renunciamos a la prescripción", hubiera sido interesante que la contraria hubiera desarrollado esa idea, porque ciertamente es creativa, pero no tiene ningún asidero. El reconocimiento fue respecto de feriado legal y proporcional. El feriado progresivo es de naturaleza diferente, partiendo por la circunstancia de que el feriado progresivo no se devenga automáticamente, sino que requiere ser solicitado durante la relación laboral. La única renuncia que existe aquí es la de la contraria, al no haber ejercido su derecho oportunamente. 4. Devolución del descuento realizado por aporte del empleado al Fondo de Cesantía En cualquier evento, no procede la petición planteada, y menos aún por tratarse de un despido justificado. 5. Reajustes, intereses y costas de la causa. Debiendo rechazarse la acción en todo lo demás, igualmente procede que se rechace esta petición.

Por tanto, en virtud de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 172, 420; y otros, todos del Código del Trabajo; y demás normas pertinentes, pide tener por opuesta excepción de prescripción del feriado progresivo y contestada la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de mi representada, por don Arturo Orlando Barrientos Gallegos, ya individualizado, y, en definitiva, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.



TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación no se produjo, estableciéndose como

HECHOS CONTROVERTIDOS: 1. Efectividad de la continuidad que reclama el actor y en su caso, efectividad o no de encontrarse afecto al límite legal de indemnizaciones, monto adeudado en su caso. 2. Contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos que en ella señala, monto descontado por AFC. 3. Efectividad de adeudarse diferencias.

CUARTO: Que la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba

Documental: 1. Contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2022 suscrito por la demandante. 2. Contratos de trabajo de fechas 01 de septiembre de 2000 y de 01 de febrero de 2020 suscritos por el demandante. 3. Anexo de actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2022 suscrito por el demandante. 4. Finiquito de trabajo de fecha 08 de febrero de 2024 firmado con reserva de derechos por el demandante. 5. Finiquitos de trabajo de fechas: 30 de septiembre de 1995; 05 de septiembre de 2000; 31 de enero de 2020 y 21 de enero de 2022. 6. Carta de despido de fecha 08 de febrero de 2024 firmada por el trabajador. 7. Comprobante de notificación del despido a la Dirección del Trabajo. 8. Certificado de saldo de aporte del empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización de fecha 13 de febrero de 2024. 9. Liquidaciones de remuneración del año 2023 10. Comprobantes de vacaciones del año 2023. 11. Dotación de Adelco SPA. del período comprendido entre los años 2023 y 2024. 12. Dotación general de la empresa Adelco SPA. con indicación de despidos y salidas de trabajadores. 13. Oficio de la Dirección del Trabajo remitido en la causa caratulada “Álvarez con Abastecedora del Comercio SPA” RIT T-48-2022 con indicación de las desvinculaciones de la empresa indicada entre 01 de enero de 2019 y el 28 de febrero de 2022. 14. Set de cartas de despido o salida y finiquitos de trabajadores de la empresa Adelco SPA. correspondiente a los siguientes 64 trabajadores: 1) Álvaro Bahamondes Tebes 2) Camilo Añuhuai Calfunir 3) Christian Molina Verdejo 4) Andrés Yáñez Martínez 5) Cristián Álvarez Silva 6) Gabriel Iturra Salazar 7) Jaqueline Gutiérrez Gutiérrez 8) José Orlando Asencio Maldonado 9) Carolina Tapia Gatillón 10) Pedro Escobar Rodríguez 11) Claudio Andrade Bórquez 12) Héctor Dinamarca Castillo 13) María Antileo Figueroa 14) Marco Valenzuela Salcedo 15) Víctor Arellano Galarce 16) Juan Carlos Osorio Astudillo 17) Alfredo Bravo Romero 18) Erwin Cerda Barrios 19) Fernando Gutiérrez Beltrán 20) Moisés Hernández Albares 21) Camila Robles Zamora 22) Isabel Busquets Enderoth 23) José Miranda Ojeda DCHTXRMNSWJ 24) Katherine Millas Letelier 25) Patricia Emhart Jahr 26) Solange



Martínez Fernández 27) Sofía Ramírez Flores 28) Andrés Acuña Araneda 29) Arturo Barrientos Gallegos 30) Claudio Szoloch Acuña 31) Daniel Silva Chávez 32) Darwin Villablanca Lagos 33) Eduardo Suazo Quintana 34) Elio González González 35) Felipe Sepúlveda Moya 36) Gastón García Panichine 37) Johanna Meneses Lobos 38) Jorge Enrique Ochoa Torrealba 39) Nelviz Aliaga Lobos 40) Sergio Lefin Sáez 41) Daniela Rivas Navarro 42) Juan Manterola Pérez 43) Lucy Bravo Osses 44) Carlos Retamal Jara 45) Nelson Osses Venegas 46) Javier Fuentes Tapia 47) Jorge Manríquez Gutiérrez 48) Bernarda Angulo Guimai 49) Claudia Arcos Torres 50) Claudio Álvarez Álvarez 51) Claudio Ruminot Alvarado 52) Dania Roa Cisternas 53) Danilo Reyes Aros 54) Jorge Gallardo Colihuechun 55) José Guerra Martínez 56) Juan Carlos Pérez Teran 57) Víctor González Matamala 58) Claudio Marinado Novoa 59) Ángel Romero Muñoz 60) Carmen Fernández Roco 61) Alejandro Abraham Álvarez 62) Mario Espinoza González 63) Mauricio Sánchez Carmona 64) Jorge Díaz Sánchez 15. Set de 18 finiquitos de trabajo correspondientes a la sucursal de Valparaíso y Organigrama de esta. Los finiquitos corresponden a los siguientes trabajadores: 1) Luis Ernes Canaves Gutiérrez 2) Ramón Luis Contreras Bustos 3) Sergio Gonzalo Cárdenas Ponce 4) Marisol Del Pilar Iturrieta Aguilera 5) Joel Ángel Sandoval Vargas 6) Manuel Juan Arredondo Vicencio 7) David Ignacio Gutiérrez González 8) José Miguel Alfaro Godoy 9) Giovanni Núñez Núñez 10) Marco Lorenzo Manríquez Pandolfa 11) Camila Constanza Orellana Bahamondes 12) Jason Andrés Díaz Maturana 13) Mauricio Hernán Panz Montiel 14) Nicole Macarena Mondaca Bruna 15) Caroline Loreto Vilches Vilches 16) Jonathan Cristopher Fuentes Carvajal 17) Diego Nicolás Trigo Moreno 18) Claudia Del Carmen Silva Rivas 16. Set de 17 contratos de transacción y finiquito y finiquitos correspondientes a la sucursal de Los Ángeles y Organigrama de esta. Los finiquitos corresponden a los siguientes trabajadores: 1) Edison Alvear Fernández 2) Elvis Alejandro Gallardo Valdebenito 3) Francisco Osvaldo Heredia Vera 4) Jean Pool Nolasco Cárdenas Salcedo 5) José Eduardo Muñoz Urrutia 6) Leilan Angélica Sobarzo Lavín 7) Miguel Andrés Matus Gálvez 8) Sergio Antonio Gacitúa Quijada 9) Javier Eduardo Bobadilla Ríos 10) Eduardo Alejandro Guzmán Sepúlveda 11) Jaime Felipe Chavarría Hernández 12) Ramón Moisés Fernández Medina 13) Silvana Yolanda Mellado 14) José Luis Contreras Muñoz 15) Juan Andrés Artemio Cea Alegría 16) Miguel Alfonso Cuevas Tranamil 17) Patricio Arnoldo Rojas Boza 17. Set de 11 contratos de transacción y finiquito y finiquitos de trabajo correspondientes a la sucursal de Talca y Organigrama de esta. Los finiquitos corresponden a los siguientes



trabajadores: 1) Rodrigo Andrés Moraga Moraga 2) Víctor Pablo Vargas Zapata 3) Adelina Yolanda Orellana Ceballos 4) Alejandro Antonio Cañete Mejías 5) Ana Elizabeth Esparza Urzúa 6) Emilio Eduardo Acuña Recabarren 7) Feliz Alfr Vejar Valdés 8) Fredy Germain Cancino Bravo 9) María Inés Cáceres Vásquez 10) Olga Pamela Muñoz Pino 11) Patricio Rodrigo Henríquez Céspedes 18. Set de 29 finiquitos de trabajo correspondientes a la sucursal de Concepción y Organigrama de esta previo a su cierre. Los finiquitos corresponden a los siguientes trabajadores: 1) Francisco Antonio Osses García 2) Héctor Mario Stuardo Escobar 3) José Daniel Jara Jara 4) Luis Fernando Fernández Opazo 5) Armando Elizardo Becerra Salazar 6) Manuel Eladio Yáñez Arriagada 7) Juan Carlos Morales Garrido 8) Pedro José Araneda Carrasco 9) Juan De Dios Salazar Ruiz 10) Nicolás Alejandro Hernández Hernández 11) Carlos Miguel Barrios 12) Héctor Adolfo Retamal Soto 13) Angélica María Zapata Retamal 14) Ariel Benedicto Martínez Seguel 15) Carlos Alberto Soto Contreras 16) Flavio Enrique Silva Venegas 17) Marcia Andrea Catalán 18) Marcelo Ricardo Silva Silva 19) David Eduardo Valenzuela Loyola 20) Víctor Andrés Torres Valencia 21) Alfonso Dionisio Fuentealba Valenzuela 22) Armando Abraham Jara Guerra 23) Robin Matías Melo Carrillo 24) Moisés Enrique Díaz Cáceres 25) Alexis Fernando Inostroza Muñoz 26) Carlos Mauricio Pantoja Valenzuela 27) René Edison Rivera Sáez 28) David Daniel Rubilar Arroyo 29) Luis Teodoro Zambrano Navarro 19. Copia simple de parte denuncia N°2540728 de la Policía de Investigaciones de Chile de la Brigada de Investigación Criminal de Concepción, de fecha 21.10.2019. Correspondiente a la causa RUC 1901155365-9 y Copia simple de parte N° 2245 de Carabineros de Chile de Puerto Montt, de fecha 21.10.2019 20. Set de 15 fotografías de las instalaciones de Adelco Limitada tomadas luego de los saqueos en el mes de octubre de 2019. 21. Cadena de correos electrónicos internos de Adelco con información sobre los efectos de estallido social en instalaciones de la empresa a lo largo del país, incluso la ciudad de Concepción, remitido por Gerente Corporativo de Seguridad Pedro Cancino Ledermann. 22. Comunicado interno de fecha 29 de noviembre de 2019. 23. Informe Ejecutivo Gratificaciones Adelco del período comprendido entre los años 2016 y 2021 firmado por don Juan Mauricio Mascareño Miranda Gerente de Contabilidad. 24. Set de 3 Oficios del Servicio de Impuestos Internos, que informan sobre capital propio y utilidades de la empresa Abastecedora de Comercio: N°165 de fecha 24 de abril de 2020, N°80 del 16 de marzo de 2021 y N°112 del 13 de mayo del año 2021. 25. Organigrama Adelco 2020 y 2022 26. Estados financieros e informe de auditores independientes de Grant



Thornton al 31 de diciembre de 2019 y 2018 de Adelco. 27. Estados financieros e informe de auditores independientes de HLB Surlatina Chile al 31 de diciembre de 2020 y 2019 de Adelco. 28. Estados financieros e informe de auditores independientes de PWC al 31 de diciembre de 2021 de Adelco. 29. Balance general año 2023 de Adelco SPA. 30. Formulario F22 emitido por el Servicio de Impuestos Internos del año tributario 2020, 2021 y 2022. 31. Formulario F22 emitido por el Servicio de Impuestos Internos del año tributario 2023. 32. Formulario F22 emitido por el Servicio de Impuestos Internos del año tributario 2024. 33. Certificado de recepción de aviso de modificación de sucursales emitido por el Servicio de Impuestos Internos de las sucursales a: Chillán, Quillota, Talca, Santiago.

Confesional: Se desiste.

Testimonial: Comparece y declara doña Yohana Karina Rodríguez Álvarez, Rut N°25.755.447-3.-

Oficios: Se incorporan respuestas de Dirección nacional del Trabajo y se desiste del resto.

QUINTO: Que la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental: 1. Certificado sobre vigencia de la relación laboral de mi representado con Abastecedora del Comercio Ltda. de fecha 30 de noviembre de 1984. 2. Finiquito de trabajo de mi representado con Adelco Ltda. de fecha 20 de noviembre de 1984. 3. Contrato de trabajo de mi representado con Adelco Puerto Montt de fecha 1 de diciembre de 1984. 4. Finiquito de trabajo de mi representado con Adelco Puerto Montt de fecha 30 de junio de 1986. 5. Contrato de trabajo de mi representado con Adelco Punta Arenas de fecha 1 de julio de 1986. 6. Certificado de permanencia de mi representado en Adelco Punta Arenas de fecha 15 de septiembre de 1995. 7. Finiquito de trabajo de mi representado con Adelco Punta Arenas de fecha 30 de septiembre de 1995. 8. Contrato de trabajo de mi representado con Adelco Temuco de fecha 1 de octubre de 1995. 9. Certificado de vigencia de relación laboral de mi representado con Adelco Temuco, de fecha 27 de octubre de 1995. 10. Compromiso – Anexo contrato de trabajo de mi representado con Adelco Temuco, de fecha 14 de julio de 1997. 11. Contrato de trabajo de mi representado con Adelco Arica de fecha 1 de abril de 1998. 12. Contrato de trabajo de mi representado con Adelco Ltda. de fecha 1 de septiembre de 2000. 13. Anexo de



contrato de trabajo de fecha 15 de marzo de 2001. 14. Anexo actualización contrato de trabajo de mi representado con Adelco Ltda. de fecha 1 de octubre de 2019. 15. Término de relación laboral de mi representado con Adelco Ltda. de fecha 31 de enero de 2020. 16. Finiquito de Trabajo de mi representado con Adelco Ltda. de fecha 31 de enero de 2020. 17. Contrato de trabajo de mi representado con Adem Ltda., de fecha 1 de febrero de 2020. 18. Anexo de contrato de trabajo de mi representado con Adem Ltda., de fecha 1 de agosto de 2021. 19. Término de contrato de trabajo de mutuo acuerdo de mi representado con Adem Ltda. de fecha 31 de diciembre de 2021. 20. Finiquito laboral de mi representado con Adem Ltda., otorgado ante la Inspección del Trabajo de fecha 21 de enero de 2022. 21. Contrato de trabajo de mi representado con Adelco Ltda. de fecha 1 de enero de 2022. 22. Correo electrónico de fecha 2 de noviembre de 2023 a las 15:38 horas de asunto "Fwd: Programa excepcional de Retiro Voluntario 2023" de gerenciadepersonas@adelco.cl 23. Captura de pantalla del sitio web de adelco.buk.cl con detalle de vacaciones de mi representado. 24. Liquidación de remuneración de mi representado correspondientes al mes de enero de 2024, con el correspondiente certificado de transferencia. 25. Carta de despido de mi representado de fecha 8 de febrero de 2024. 26. Presentación de reclamo N°1324/2024/5234 ante la Inspección del Trabajo, de fecha 23 de febrero 2024. 27. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo por reclamo N°1324/2024/5234 celebrado con fecha 12 de abril de 2024. 28. Finiquito de contrato de trabajo de mi representado con Adelco SPA de fecha 8 de febrero de 2024, firmado con reserva de derechos ante el Centro de Conciliación y Mediación Región Metropolitana Oriente con fecha 12 de abril de 2024. 29. Copia de inscripción de Adelco Puerto Montt Ltda. Fojas 126 y vuelta N°77 en el Registro de Comercio de 1984 del Conservador de Bienes Raíces de Puerto Montt. 30. Copia de inscripción de Abastecedora del Comercio SPA., fojas 3271 N°1887 en el Registro de Comercio de 1976 del Conservador de Bienes Raíces de Santiago. 31. Sentencia definitiva de fecha 28 de febrero de 2017 en causa Rit O-2850-2016 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulada "MIGLIARO OSORIO, ALEJANDRO con ADELCO LTDA y OTRA". 32. certificado de cotizaciones de mi representado en AFP Cuprum correspondiente al periodo de mayo de 1981 a junio de 2024.

Confesional: Se desiste.



Testimonial: Comparecen y declaran don Luis Galvarino Levill Levill RUT 8.692.866-3 y doña María Angélica Yaksic Djappa RUT 7.452.170-3.

Exhibición de documentos: Solicitó a la parte demandada la exhibición de los siguientes documentos: 1.- Las planillas de pago de la demandada a la Asociación Chilena de Seguridad correspondiente al periodo junio de 2023 hasta el mes anterior a la celebración de la audiencia de juicio. 2. Los contratos de trabajo de todos los trabajadores contratados por la demandada en el periodo enero de 2024 hasta el mes anterior a la celebración de la audiencia de juicio. -

La diligencia no se dio por cumplida señalando que respecto de las planillas de pago de la Asociación Chilena de Seguridad faltan meses de junio a noviembre de 2023 y en relación con los trabajadores contratados desde enero de 2024 hasta el mes de octubre, la prueba se presenta desordenada, solicitando hacer efectivo el apercibimiento legal y no incorpora la prueba.

SEXTO: Que la prueba incorporada permite establecer que:

-El demandante mantuvo relación laboral con Abastecedora del Comercio Ltda. o Adelco Limitada Rut. 84.348.700 – 9 – Santiago-, entre el 18 de febrero de 1980 hasta el 30 de noviembre de 1984 cumpliendo funciones como vendedor, lo que se desprende del certificado de antigüedad emitido por Adelco Ltda., de fecha 30 de noviembre de 1984, que señala que trabajó para Abastecedora del Comercio Limitada en dicho periodo y así también del mismo finiquito suscrito entre el actor y Adelco Limitada con domicilio en Santa Elena 1761 de Santiago de fecha 30 de noviembre de 1984, que reconoce como periodo trabajado el comprendido entre el 18 de febrero de 1980 al 30 de noviembre de 1984 y cuya causal de término fue la de renuncia voluntaria, sin perjuicio del certificado de antigüedad emitido por Adelco Temuco Limitada de 27 de octubre de 1995 en el que señala como época de ingreso el año 1980.-

Si bien el certificado de antigüedad señala que en ese periodo se desempeñó para Adelco Puerto Montt, los antecedentes evidencian que comenzó a trabajar en Santiago, pues el Rut de quien paga las cotizaciones previsionales entre 1981 y hasta noviembre de 1984 es el N° 84.348.700-9, lo que también se condice con la inscripción de constitución societaria de 10 de mayo de 1976.



-Que a continuación el demandante suscribió un contrato de trabajo con fecha 01 de diciembre de 1984 con Adelco Puerto Montt Limitada o Distribuidora Adelco Puerto Montt Limitada, Rut. 79.538.470 – 7, lo que es coherente con la modificación societaria de 1984 y como se desprende del contrato de esa fecha y del finiquito de 30 de junio de 1986, que reconoce como periodo trabajado el comprendido entre el 01 de diciembre de 1984 y el 30 de junio de 1986 y que da cuenta del término de la relación laboral por la causal de renuncia voluntaria. Este mismo Rut es el que paga las cotizaciones previsionales en el periodo comprendido entre el mes de diciembre de 1984 hasta junio de 1986.

-Que inmediatamente a continuación, el actor suscribe contrato con fecha 01 de julio de 1986 con Distribuidora Adelco Punta Arenas Limitada Rut.79.639.140 – 5, oportunidad en el demandante asume funciones como jefe de Ventas. Los servicios para Punta Arenas culminaron con fecha 30 de septiembre de 1995, como se lee del finiquito de 30 de septiembre de 1995 y la causal también fue la de renuncia voluntaria. Este Rut aparece pagando las cotizaciones previsionales entre el mes de julio de 1986 hasta el mes de septiembre de 1995.

-Que con fecha 01 de octubre de 1995, el demandante comenzó a prestar servicios en Distribuidora Adelco Temuco Limitada, Rut. 79.533.590 – 0, como jefe de ventas, periodo respecto del cual no se constata finiquito. Es este mismo Rut el que aparece pagando las cotizaciones previsionales entre octubre de 1995 hasta el mes de febrero de 1998.

-Que con fecha 01 de abril de 1998 el demandante suscribe contrato de trabajo con Adelco Arica Limitada, Rut.78.789.500-k. para desempeñarse como agente. Este Rut paga las cotizaciones previsionales entre el mes de marzo de 1998 hasta el mes de agosto del 2000.

- Que luego, con fecha 01 de septiembre del año 2000, el demandante nuevamente suscribe contrato de trabajo con Abastecedora de Comercio Ltda. o Adelco Ltda. Rut. 84.348.700 – 9, Santiago, para cumplir funciones como Subgerente de ventas, vínculo que se mantuvo hasta el 31 de enero de 2020, fecha esta última en la que se puso término por mutuo acuerdo de las partes. Este mismo Rut paga las cotizaciones previsionales entre septiembre del año 2000 hasta diciembre de 2002, luego entre agosto

de 2002 hasta agosto de 2015, desde septiembre de 2015 hasta diciembre de 2015 y desde enero de 2015 hasta el mes de enero del año 2020.

-Posteriormente con fecha 01 de febrero de 2020 suscribió contrato con ADEM Ltda. Rut. 76.651.900-2 para cumplir funciones como jefe de datos maestros en la ciudad de Santiago en Santa Elene 1761. Este empleador deja constancia que el ingreso a los servicios fue en el mes de julio de 1986. Esta relación laboral terminó con fecha 31 de diciembre de 2021 por mutuo acuerdo de las partes, suscribiéndose un finiquito el 21 de enero de 2022. Este mismo Rut, paga las cotizaciones previsionales durante el periodo comprendido entre febrero de 2020 a diciembre de 2021.

- Con fecha 01 de enero de 2022 suscribió nuevo contrato con Abastecedora del Comercio SPA. Rut.84.348.700 – 9 para desempeñarse como jefe de datos maestros, terminando la relación laboral en el mes de enero de 2024, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, suscribiendo finiquito con reserva de derechos el 08 de febrero de 2024.- Este mismo Rut paga las cotizaciones previsionales entre el mes de enero de 2022 hasta el mes de marzo de 2024.

SEPTIMO: Que junto a lo anterior se aprecia también que, por una parte, aun cuando la relación laboral se compone de diversos contratos con Rut diferentes, cierto es que pertenecen a un mismo conglomerado, como se advierte del certificado de antigüedad emitido por Adelco Temuco Limitada de 27 de octubre de 1995, siendo Abastecedora del Comercio Ltda. o Abastecedora del Comercio SPA quienes inician y finalizan la relación laboral, pero además y por otra, si bien en el periodo comprendido entre el 18 de febrero de 1980 hasta el mes de junio de 1986 han mediado dos finiquitos – 30 de noviembre de 1984 y 30 de junio de 1986- que extinguen la relación laboral, no se puede ignorar, sin contravenir las normas de la lógica y la experiencia, que tales circunstancias junto al hecho de poner término a un contrato e inmediatamente a continuación suscribir otro, como ocurre en este periodo e incluso, cuando termina la relación laboral el 30 de junio de 1986 inmediatamente se suscribe el siguiente el 01 de julio de 1986 y sucesivamente; la causal que justifica su término y las certificaciones de antigüedad que emiten distintas sucursales de la empresa, la ya mencionada de 10 de noviembre de 1984 y la de 27 de octubre de 1995; que además, en el periodo a partir del 1 de julio de 1986 existen otros finiquitos que no se han hecho valer por la contraria y



respecto de un periodo que no cuestiona y que terminan la relación laboral por mutuo acuerdo y también por renuncia voluntaria, en su conjunto, constituyen indicios graves, precisos y concordantes a la luz de lo establecido en el artículo 1712 del Código Civil, que permiten establecer fundadamente que los finiquitos de 30 de noviembre de 1984 y 30 de junio de 1986, no alcanzaron a desplegar su efecto liberatorio y que la intención del empleador como conglomerado era mantener un vínculo laboral continuo y al no haberse interrumpido, la época de inicio de este no puede ser otra que el año 1980 y a lo menos desde el mes de febrero de ese año, como se reconoce en uno de los finiquitos y certificados.

OCTAVO: Que despejado lo anterior y teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 7 transitorio del Código del Trabajo, es decir, habiendo ingresado el demandante a prestar servicios antes de agosto 1981 y estando vigente su contrato al 1 de diciembre de 1990, no corresponde considerar el tope de 11 años para el pago de la indemnización por años de servicio que en este caso suman 44.-

NOVENO: Que sin embargo, en relación a la remuneración que debe servir de base de cálculo, no existe normativa alguna que altere lo señalado en el artículo 172 del Código del Trabajo, por lo tanto, no puede considerarse una remuneración mensual superior a las 90 unidades de fomento mensuales que al último día del mes anterior al pago – 31 de enero de 2024 - alcanzaba la suma de \$3.305.970, misma cifra establecida en el finiquito para el pago de la indemnización sustitutiva, lo que arroja como monto a pagar por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$145.462.680, suma a la cual deberá descontarse lo ya pagado por este mismo rubro y que asciende a \$36.365.714, quedando un saldo pendiente de \$109.096.966.-

DECIMO: En cuanto al feriado que se reclama, los comprobantes de feriado que se incorporan consignan que al 16 de octubre de 2023, el demandante mantenía un saldo pendiente de 49.7, sin que se advierta que no se ha considerado el feriado progresivo, máxime si existen finiquitos en los que se ha pagado determinadas sumas de dinero al actor y que admiten presumir válidamente que pudo haberse contemplado este ítem, sin perjuicio de que la experiencia orienta a que no pudo haber transcurrido tan importante tiempo trabajado sin hacer uso de estos o sin haberse compensado en cada oportunidad. En este contexto, el saldo adeudado al 10 de noviembre de 2023 son 49.7 días y el



devengado entre el día 11 de noviembre de 2023 al 08 de enero de 2024 que alcanzan 2.42 días, hacen un total pendiente de 52.12 días y en el finiquito le fueron pagados 157.37 días, lo que lleva a rechazar este capítulo, siendo inoficioso emitir pronunciamiento en relación con la excepción de prescripción opuesta para este rubro.

UNDECIMO: Que lo tocante al despido injustificado, corresponde a la parte demandada comprobar la veracidad de los hechos contenidos en las comunicaciones a que aluden los incisos 1 y 4 del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar con posterioridad hechos distintos para justificarlo.

En la especie, la causal de despido fue la contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

La carta de despido alude, en síntesis, a la crisis social que comenzó el 18 de octubre de año 2019 que significó perjuicios y trastornos para el funcionamiento de la empresa; la baja en las ventas como consecuencia; a la crisis sanitaria por Covid 19 que afectó las ventas y el funcionamiento de la compañía amenazando la subsistencia de la empresa; la carga financiera que ha debido afrontar por más de tres años hasta la fecha; las pérdidas reportadas los años tributarios 2019, 2020 y 2021; el mercado competitivo. Menciona que estas circunstancias han motivado la implementación de cambios modificando la red de sucursales y eliminando algunas de ellas, un ajuste en las dotaciones, la incorporación de tecnología, eliminación de cargos; endeudamiento, medidas que agrupa en cierre de sucursales y modificación y optimización de la estructura organizacional y comercial de la empresa. Informa en forma concreta el cierre de la sucursal de Osorno y la consiguiente desvinculación del personal y gastos asociados. Se eliminaron cargos sin reemplazo, fusionaron funciones y eliminación de áreas de la compañía como marketing; fusión entre gerencia de alimentos y gerencia no alimentos y debido a la modificación y optimización de estructuras el cargo del demandante se elimina. Refiere a un cambio en los perfiles de los trabajadores y nuevas exigencias profesionales y técnicas para la adecuada gestión, todo lo cual lleva a prescindir del cargo del actor como jefe datos maestros.

Para comprobar lo anterior incorpora cuadros comparativos de dotación de la empresa de los años 2023 a 2024, y así también que de las diversas áreas de la empresa se han desvinculado colaboradores en el mismo periodo 2023 – 2024, lo que se corrobora con la información proporcionada por la Inspección del trabajo de la que se obtiene, que entre



los años 2019 a 2021 han sido desvinculadas más cerca de 700 personas aproximadamente por la causal de necesidades de la empresa, existiendo además un número importante de términos por mutuo acuerdo o renuncia que puede vincularse al retiro voluntario ofertado por la empresa y que estas desvinculaciones afectan diversas sucursales cuya estructura se ha visto también modificada según los organigramas que se allegan a la causa. Además, se advierte un informe que da cuenta que entre los años 2018 a 2021 existen utilidades negativas para el pago de gratificaciones, lo que se confirma con la información proporcionada por el S.I.I. con fecha 24 de abril de 2020 que informa resultados negativos al respecto para los años 2017-2018 y 2018 – 2019 y asimismo, es la señalada institución quien también informa el 16 de marzo de 2021 pérdidas en los ejercicios comerciales 2014 a 2019, en relación a la sucursal de Osorno, Abastecedora del Comercio Ltda. Rut. 84.348.700 – 9. Por otro lado, el año tributario 2023, registra un activo de \$193.165.266 y el pasivo \$205.832.521 con una pérdida tributaria del ejercicio de \$81.257.921.205 y un resultado financiero de - \$12.667.255 que no difiere marcadamente en el año siguiente, sin perjuicio del aviso de modificación de sucursales de Chillán, Talca, Quillota y de una de las oficinas de Santiago registradas en el S.I.I., antecedentes todos que resultan coherentes con los dichos de la testigo doña Johana Rodríguez Álvarez quien trabaja en Adelco desde el año 2019, quien además dijo que conocía al demandante. que este había sido desvinculado por las reestructuraciones principio de 2024, lo que tiene su origen en la situación que atraviesa la empresa desde el estallido social, covid 19 y pérdidas. Han tenido que generar nuevas líneas de venta. Se eliminaron áreas, se unieron otras como las de alimentos o categorías. Se implementó un sistema para que automáticamente transfiera datos, lo que era necesario para agilizar las ventas. La empresa debe buscar fondos para pagar a fin de mes. Ha bajado dotación, va en decadencia en dotación, materia prima, no hay utilidades ni pago de gratificaciones. La empresa distribuye y comercializa alimentos. Hay competencia que hace lo mismo. El demandante era jefe de datos maestros, esta área fue distribuida y lo ve marketing. Tecnologías fue absorbida por el área de actualización de sistemas. Para el estallido social se cerraron dos sucursales y en la pandemia, como no se podía estar en terreno bajaron las ventas y se cerraron otras. En tres años la dotación ha bajado en un 40%. Reitera que la empresa tiene dificultades para el pago de remuneraciones lo que señala se sabe por todos y no es ningún secreto. Ella trabaja en remuneraciones y por eso conoce. Le fueron exhibidas las fotografías incorporadas respecto a las cuales señala que



corresponden a los saqueos que hubo en las sucursales, Talca, Concepción, Los Ángeles. Al ser contrainterrogada, dijo que no conocía todas las sucursales, conocía la de Talca, pero en las fotografías reconoce la de Concepción y tiene la certeza que las fotos son de las sucursales.

Que la prueba precedentemente expuesta permite apreciar, sin contravenir las normas de la lógica y la experiencia que las razones contenidas en la carta de despido han sido probadas, permitiendo configurar un nexo causal entre el hecho fáctico y la desvinculación del actor, toda vez que reflejan la existencia de una necesidad empresarial derivada de las condiciones del mercado y la economía provenientes de situaciones ajenas a la voluntad del empleador y cuyas consecuencias se arrastran hasta la fecha, existiendo coherencia en relación a la necesidad de modificar la estructura y acreditándose que se han debido cerrar sucursales y bajar la dotación, como se refleja en el importante número de desvinculaciones por la misma causal en el periodo que abarca la carta desde 2019 a la fecha, medidas necesarias para dar subsistencia a la empresa y permitir su continuidad. No se constata un reemplazo del cargo del trabajador, quedando establecido que los ejercicios financieros han impedido el pago de gratificaciones sin que se observen ganancias que permitan considerar que se trata de una situación transitoria.

Cabe agregar, que, para comprobar la causal, el legislador no exige una prueba plena e irrefutable, sino la suficiente para dar certeza a los hechos que sostienen la causal y a la luz del contenido de la carta y de la cual surja naturalmente su nexo causal, lo que en la especie se obtiene. No está demás señalar, que el artículo 161 del Código del Trabajo permite al empleador poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y señala de manera no taxativa, que entre ellas, no solo están las bajas de la productividad, sino también aquellas derivadas de la racionalización de la empresa, es decir, de la organización del trabajo para abaratar costos y potenciar el rendimiento, lo que en este caso, emana de las probanzas incorporadas y permiten establecer, que la decisión se basa en antecedentes objetivos y en una necesidad permanente de tener que optimizar recursos ante la baja en las ventas y por lo tanto, no se trata de una decisión que surge de la sola voluntad del empleador. En este escenario, considerando que se encuentra razonablemente justificada la medida y existe relación causal entre aquello y la desvinculación, resta decir que se ha tratado de un despido



justificado y como consecuencia resulta improcedente el pago del recargo legal pretendido y la devolución de lo descontado por concepto de AFC.

DUODECIMO: Que la prueba ha sido apreciada como lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, considerando la carga probatoria que a cada parte incumbe y aquella no expresamente mencionada en nada modifica lo resuelto, como ocurre con los testimonios vertidos por don Luis Levill y María Yaksic, atendido a lo razonado en el fallo, su conclusión y que ésta se ha permitido obtener con los restantes medios de prueba aportados por las partes, lo que se hace extensivo al apercibimiento pedido por no exhibir la totalidad de los documentos requeridos, sin perjuicio de que esta Juez estima que resulta inoficiosa la diligencia si luego aun cumplida parcialmente no incorpora la documentación, permitiendo presumir una que se trataba de una prueba dilatoria.

Y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 4, 7, 8, 161, 162, 163, 172, 173, 453, 454 y 456 y 7° transitorio del Código del Trabajo, artículo 1.698 y 1.712 del Código Civil; se resuelve:

I.- Que se acoge parcialmente la demanda interpuesta por don Arturo Orlando Barrientos Gallegos de fecha 12 de mayo de 2024, en contra de Abastecedora del Comercio SPA y se declara:

1.- Que la relación laboral tuvo su inicio en el mes de febrero de 1980 y se mantuvo de manera continua hasta el 08 de febrero de 2024.

2.- Que atendido lo dispuesto en los considerandos séptimo, octavo y noveno de este fallo, la demandada debe pagar al actor el saldo de indemnización por años de servicio por \$109.096.966, con los reajustes e intereses y en la forma que determinan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

3.- Que el despido de 08 de enero de 2024 fue justificado.

II.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás

III.- Que cada parte pagará sus costas.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Ejecutoriado que sea el presente fallo, cúmplase lo dispuesto dentro de quinto día y en caso contrario, previa certificación, remítanse los antecedentes al Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad.

Regístrese.

RIT: O-3416-2024

RUC: 24- 4-0574135-7

Pronunciada por don (ña) CLAUDIA PAMELA SALGADO RUBILAR, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

