PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

Santiago, cuatro de febrero de dos mil veinticinco.

VISTOS Y OÍDOS:

PRIMERO: *De la demanda*. En estos autos comparece don **CÉSAR JUNIOR MUÑOZ CHÁVEZ**, cédula nacional de identidad número 21.380.736-6, domiciliado en Padre Hurtado 9271, La Cisterna; e interpone demanda por despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, en contra de **UNITED PLASTIC CORPORATION S.A**, RUT 79.654.120-2, con domicilio en San Ignacio 0130, Quilicura, legalmente representada por don Marcos Infeld Diuana, cédula nacional de identidad número 9.665.654-8, de quien desconoce profesión u oficio.

Refiere que la empresa United Plastic Corporation S.A. (UPC) es una empresa chilena, fundada en 1994, dedicada al área de embalajes de plásticos para el sector frutícola de Chile y también mercados extranjeros, destacándose como líder en Sudamérica en su rubro, con plantas ubicadas en Quilicura y San Felipe.

Señala que ingresó a trabajar para la demandada el 10 de marzo de 2014 como administrativo de producción, y con el tiempo fue ascendido a otros cargos, desempeñándose desde 2018 como ejecutivo comercial. En este cargo, sus funciones principales incluían el manejo de una cartera de clientes nacionales e internacionales, atención postventa, comercio exterior, logística, y otras labores asociadas. Indica que cumplía una jornada laboral de lunes a viernes en la planta de la empresa ubicada en San Ignacio 0130, Quilicura, en horario de lunes a jueves de 8:00 a 17:45 y viernes de 8:00 a 17:30 horas, con visitas ocasionales a terreno para atender a clientes.

Manifiesta que su remuneración estaba compuesta por un sueldo base ($1.282.245), gratificación ($320.561), asignación movilización ($129.781), bono colación ($37.241) y un concepto variable denominado “comisión vendedores”, variables mensualmente según sus resultados de ventas. Puntualiza que durante

los últimos tres meses completos trabajados, su promedio mensual de ingresos fue de $4.752.925. Agrega que nunca se le pagó la semana corrida a pesar de percibir comisiones variables e indica que estaba afiliado a AFP Hábitat e Isapre Nueva Más Vida.

Expone que el 26 de septiembre de 2023 se le comunicó el término de su contrato invocando para ello la causal de necesidades de la empresa y que el 6 de octubre de 2023 suscribió un finiquito con reserva de derechos. Al respecto, reproduce el tenor literal de la misiva, controvirtiendo cada una de las afirmaciones allí expuestas.

Así las cosas, refiere que el cargo mencionado en la carta de término de contrato no corresponde al que desempeñaba. Así, afirma que según su último anexo, era ejecutivo comercial, mientras que la carta alude al cargo de “administrativo de ventas UPC – Encargado de Comercio Exterior”, para justificar su despido, lo que lo hace improcedente. Señala que la carta además refiere a un "plan de acción" y una "profunda reorganización" sin detallar las medidas adoptadas, dejándolo en indefensión al no proporcionar hechos concretos que puedan ser discutidos o probados en juicio.

Asimismo, asevera que sus funciones como ejecutivo comercial siguen siendo esenciales para la empresa, ya que consistían en vender y atender a clientes, tareas fundamentales para el negocio. Señala que en la carta se indica que se habría eliminado su cargo, pero en la práctica eso solo puede significar un cambio de nombre de éste.

En concordancia con lo expuesto, manifiesta que las decisiones empresariales internas no configuran por sí mismas necesidades de la empresa, ya que tal causal requiere hechos externos objetivos que obliguen a tomar dichas medidas, lo que no fue siquiera enunciado en la carta. Asimismo, puntualiza que en la especie no se verifican razones objetivas y ajenas que sustenten el despido,

de tal manera que asegura que la misiva carece de fundamento válido, expresando hipótesis expresamente excluidas por el legislador, como la falta de especialización técnica o laboral, lo que contradice la normativa aplicable y resulta infundado tras casi 10 años de servicio. Añade que las funciones que realizaba no fueron eliminadas, sino reasignadas a otras personas, según información proporcionada por clientes, lo que desmiente la supuesta eliminación de su cargo.

Finalmente, cuestiona la necesidad de su desvinculación incluso en el contexto de una reestructuración, ya que no se explica por qué no podía ser parte de la nueva estructura comercial de la empresa.

En cuanto al derecho a pago de indemnizaciones sin tope legal, refiere que al momento de suscribir el finiquito, la demandada le pagó $3.251.728 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo y $32.517.269 por años de servicio, aplicando el tope legal de 90 UF. Empero, indica que durante los casi 10 años en que trabajó en la empresa, conoció la práctica habitual de pagar indemnizaciones sin aplicar el tope legal de 90 UF en los casos de despido. En ese sentido, hace presente que las modificaciones relativas al dominio de la empresa que sucedieron en 2023 no pueden alterar los derechos laborales ya adquiridos, en relación a lo previsto en el artículo 4 del Código del Trabajo.

En razón de lo relatado, solicita el pago de diferencias indemnizatorias. Por indemnización sustitutiva de aviso previo, señala que debió recibir $4.752.925, por lo que reclama una diferencia de $1.501.197. Asimismo, por indemnización por años de servicio, calcula que debió recibir $47.529.250, reclamando una diferencia de $15.011.981.

En relación a la deuda por concepto de semana corrida, refiere que parte importante de su remuneración correspondía a un concepto variable denominado “comisión vendedores”, calculado como un porcentaje de las ventas realizadas cada mes. Señala que la demandada infringió el artículo 45 del Código del Trabajo

al no pagar semana corrida, a pesar de que su remuneración incluía comisiones variables asociadas a las ventas, lo que hacía aplicable dicha norma, por ello, reclama el pago de estas prestaciones adeudadas, desglosando los montos demandados, el que en total asciende a $28.234.828.

En cuanto a la nulidad del despido, refiere que la demandada le adeuda cotizaciones de seguridad social, debido a la omisión del pago de sus remuneraciones como en derecho corresponde, esto es, incluyendo la semana corrida, lo que generó una diferencia remuneracional en su contra. Añade que aquella falta provocó un daño previsional al no enterarse la totalidad de las cotizaciones correspondientes a AFP Hábitat, Isapre Nueva Mas Vida y AFC Chile. En esa línea, solicita que se declare la nulidad del despido, en razón de una remuneración mensual de $4.752.925.

En lo referente a la deuda por comisiones de ventas realizadas y no pagadas, a través de una tabla indica cómo se pagaban sus comisiones en porcentajes, de acuerdo al anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2018, indicando además que se le pagaban al mes siguiente de aquél en que se emitiera la factura al cliente, lo que generaba un desfase entre el cierre del negocio y el pago de su comisión. Así, indica que al momento de su despido el 26 de septiembre de 2023, había concretado varias ventas cuyos pagos aún no se habían facturado, por lo que no ha recibido las comisiones correspondientes. Pormenoriza que estas ventas incluyen clientes como Palogix, Modopack, Rosen y Exp. Garcés, entre otros, calculando una deuda de $3.000.000 por comisiones impagas. Además, menciona que durante septiembre de 2023, mientras se encontraba de vacaciones en Perú, su jefatura le solicitó visitar a clientes en Lima (San Miguel, Agrofin y Mondeo). Tras realizar dichas visitas, presentó una rendición de gastos por $252.344, la cual no le ha sido reembolsada, reclamando también este monto.

En virtud de lo expuesto, previas consideraciones de derecho, solicita que se acoja la demanda, declarándose que el despido es improcedente y, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar las siguientes sumas y conceptos, a saber: 1) Diferencia en la indemnización sustitutiva de aviso previo por $1.501.197; 2) Diferencia en la indemnización por años de servicio por la suma de $15.011.981; 3) Recargo legal de 30% de las indemnizaciones por años de servicio equivalente a $14.258.775; 4) Deuda por concepto de semana corrida ascendente a $28.234.828; 5) Comisiones adeudadas por $3.000.000; 6) Restitución de rendición de gastos por $252.344. Asimismo, solicita que se declare que el despido es nulo, ordenándose el pago de las cotizaciones adeudadas, remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde el despido hasta su convalidación, en base a una remuneración mensual de $4.752.925. Todo lo anterior con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: *De la contestación.* A folio 28 comparecen don Fernando Elías Arab Verdugo y Paula Zaldívar Sanhueza en representación de UNITED PLASTIC CORPORATION S.A. y contestan la demanda, solicitando su rechazo.

De forma preliminar, aluden a una negativa general a las aseveraciones contenidas en el libelo, negando los fundamentos en que se basan las acciones. En particular, niegan: que los hechos invocados en la carta de despido, basados en necesidades de la empresa, no sean efectivos; la existencia de una práctica habitual en la empresa consistente en el pago de indemnizaciones legales sin el tope de 90 UF.; que el demandante tuviera derecho al pago de semana corrida; que exista deuda por concepto de comisiones por ventas realizadas y que se adeuden cotizaciones previsionales que den lugar a la nulidad del despido.

En cuanto a las indemnizaciones de término, niega que existiera una práctica habitual de pago sin el tope de 90 UF en las indemnizaciones. En esa línea, refiere que su representada siempre aplicó los topes legales establecidos en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, no existiendo una cláusula

contractual a su respecto, la que por su naturaleza requiere pacto expreso, según asegura.

En lo referente a la semana corrida, argumenta que la remuneración variable del demandante no cumplía con los requisitos para su devengamiento. Asimismo, destaca que el actor nunca reclamó este concepto durante la relación laboral. Por su parte, en relación a las comisiones impagas, niega la existencia de aquello, descartando además que existan cotizaciones impagas que den lugar a la nulidad del despido.

En cuanto a los antecedentes de la relación laboral, señala que United Plastic Corporation S.A., fundada en 1992, se dedica a la fabricación, comercialización, importación y exportación de productos plásticos, incluyendo embalajes y contenedores para la industria hortofrutícola, como bolsas, bandejas, canastillos, bins y cajas. En lo atingente al caso, relata que el Sr. Muñoz comenzó a prestar servicios para la empresa el 10 de marzo de 2014, inicialmente como Administrativo de planta, siendo su último cargo el de Ejecutivo Comercial, según consta en el anexo de contrato suscrito el 1 de febrero de 2018. Precisa que en dicho cargo, el Sr. Muñoz se encargaba de la gestión de ventas dirigidas a un grupo específico de clientes de la empresa, principalmente consumidores de productos como bolsas, bins y cajas cosecheras, así como la exportación de ciertos productos a países como Perú, Argentina y Costa Rica. Asimismo, indica que como Ejecutivo Comercial, formaba parte de la Gerencia Comercial, reportando directamente a don Sergio Aliaga, quien lideraba dicha área integrada por otros miembros del equipo.

Luego, refiere que según el anexo de contrato suscrito el 1 de marzo de 2018, el Sr. Muñoz estaba exceptuado de la limitación de jornada laboral, por lo que no es efectivo, como sostiene en su libelo, que debía cumplir un horario fijo. Así, precisa que el actor no registraba asistencia.

A su turno, sostiene que la remuneración del demandante se componía de un sueldo base, gratificación y una comisión por ventas, además de haberes no imponibles consistentes en un bono de movilización, bono de colación y viático de comunicación. En esa línea, asevera que la última remuneración mensual del trabajador, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a $3.251.728, por lo que se controvierte expresamente el monto señalado en el libelo.

Por añadidura, reitera que no es efectivo que en United Plastic Corporation S.A. existiere una práctica habitual de pago de indemnizaciones sin el tope de 90 UF, ni una política corporativa al respecto. Tampoco el contrato de trabajo del Sr. Muñoz contiene disposición alguna que establezca este derecho, de tal manera que -según asevera- los límites previstos en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo son plenamente aplicables.

Seguidamente, expone cómo se regula la comisión por ventas en el anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2018. Al respecto, indica que de la revisión del proceso de devengamiento de la comisión, se demuestra que esta no cumplía los requisitos legales y jurisprudenciales necesarios para el pago de semana corrida.

Respecto a las comisiones por ventas supuestamente adeudadas, se niega categóricamente que exista saldo o remanente pendiente. Adicionalmente, refiere que durante el año 2023, el Sr. Muñoz no expresó reparos ni disconformidad respecto a los montos pagados por concepto de comisión por ventas.

En relación a la comisión por ventas, refiere que el proceso para su devengamiento era complejo y constaba de las siguientes etapas:

1. El señor Muñoz identificaba las necesidades de los clientes de su cartera. En algunos casos, clientes potenciales eran derivados a él por la Administrativa de Ventas del Área Comercial quien actuaba según el producto solicitado.

2. Se acordaban detalles como producto, cantidad y precio, los cuales dependían de la cantidad adquirida, con posibilidad de descuentos. Esta etapa involucraba cotizaciones, reuniones, visitas, entre otros. Todos los términos eran revisados y aprobados por la Gerencia Comercial de UPC.
3. Una vez definidos los términos, el cliente emitía una orden de compra, generándose una nota de venta que ingresaba retenida en el sistema, pendiente de aprobación del Área de Control de Crédito.
4. El Área de Bodegas verificaba la existencia del producto, en ese caso se emitía la respectiva guía de despacho. Si no estaba disponible, se recurría a gestiones como importaciones bajo la modalidad de "venta calzada".
5. Una vez emitida la guía de despacho, se generaba la respectiva factura, por el Área de Facturación.
6. Al término del período respectivo, el Área de Inspección del Trabajo y de Facturación, debían emitir un informe con todas las ventas del período (mes), incorporando las comisiones devengadas por cada una de las ventas generadas. Dicho informe era derivado al Área de Contabilidad de UPC, en particular, a doña Claudia Alfaro, quien debía verificar que el informe en cuestión fuese consistente con las ventas efectivamente facturadas y pagadas, procediendo a descontar notas de crédito, facturas rechazadas, entre otros conceptos.
7. Efectuados los ajustes antedichos, el Área de Contabilidad procedía a remitir el informe de las ventas al señor Muñoz, quien debía revisar y verificar que lo consignado en éste se encontraba correcto. Con su aprobación, se derivaba el informe al Área de Recursos Humanos, en particular, a don Iván Santibáñez, quien procedía a ingresar la información de la comisión respectiva a la liquidación de sueldo del actor, procediéndose al pago de la misma, por mes vencido.

Explica, en relación al proceso que se viene de exponer, que los principales clientes de la empresa, pertenecientes al sector hortofrutícola, presentan necesidades y capacidades de pago volátiles, lo que frecuentemente lleva a la anulación de órdenes de venta o facturas debido a cambios en los procesos de negociación. De esta manera, las notas de venta solo se concretaban como efectivas tras la autorización del Área de Control de Crédito y la confirmación de disponibilidad del producto por parte del Área de Bodegas.

Asimismo, señala que las comisiones se devengaban únicamente al cierre del período mensual, una vez verificadas las notas de venta, guías de despacho y facturas emitidas consignadas en el respectivo informe de ventas visado tanto por el Área de Contabilidad, como por el respectivo señor Muñoz, y siempre y cuando existieran ventas netas al término del período respectivo.

En concordancia con lo señalado, refiere en definitiva que el proceso de ventas que daba origen a la comisión por ventas del actor era de carácter complejo, integrado por una serie de etapas sucesivas que se desplegaban de manera concatenada en el período respectivo, en las que participaban diversas áreas de la Empresa, tales como el área comercial, administración y finanzas, bodega, IT, contabilidad, gerencia general y subgerencia general, siendo la semana corrida reclamada por el demandante de autos, absolutamente improcedente.

En cuanto al término de los servicios, sostiene que aquello aconteció el día 26 de septiembre de 2023, debido a la compleja situación financiera de la empresa, caracterizada por una baja sostenida en las ventas (-27% entre julio 2022 y 2023) y un aumento significativo en los costos operativos por factores externos como la crisis inflacionaria, la sequía y la morosidad de clientes clave. Estos problemas -argumenta- llevaron a UPC a implementar una reestructuración integral que incluyó la eliminación de varios cargos, entre ellos el del señor Muñoz como Ejecutivo Comercial. Añade al respecto que la decisión del despido se

comunicó en una reunión privada y fundamentada en la carta de término, destacando la necesidad de adaptar la estructura organizacional a un nuevo modelo más eficiente. En esa línea, asevera que la Gerencia Comercial fue reformulada con nuevos cargos y remuneraciones más bajas, mientras que otros departamentos también sufrieron reducción de personal, evidenciando que no se trató de una medida aislada, sino de un proceso de reestructuración transversal para asegurar la viabilidad de la empresa. De este modo, dicha área pasó a integrarse por dos asistentes comerciales de rentas ostensiblemente inferiores a las que tenía derecho el demandante.

Puntualiza además que los hechos expuestos en la carta de despido cumplen con los criterios de objetividad, gravedad y permanencia requeridos por el legislador y la jurisprudencia para justificar la causal empleada.

Luego, opone excepción de finiquito señalando dicho instrumento suscrito goza de pleno poder liberatorio, lo que no se ve alterado por la reserva de derechos estampada, toda vez que aquella es genérica e imprecisa en cuanto a los derechos y acciones.

En cuanto a la acción de despido injustificado, indica que la causal de necesidades de la empresa invocada se encuentra absolutamente apegada a los parámetros establecidos en la jurisprudencia, señalando que las circunstancias graves, objetivas y permanentes invocadas en la comunicación del término del contrato entregada al señor Muñoz, hicieron indispensable la adopción de medidas por parte de UPC. En dicho sentido, asevera que la desvinculación del actor se enmarcó en la reestructuración que debió implementar UPC, producto de circunstancias ajenas a su voluntad, y que desembocaron en una disminución profunda, sostenida y permanente de sus niveles de ventas.

En relación a la semana corrida, tal como ya se ha esbozado, indica que en la especie no se cumple con el requisito que la remuneración variable se devengue diariamente para ser considerada en la determinación de la base de

cálculo de la semana corrida. A ello se le adiciona, según precisa, que el trabajador se encontraba exento de limitación de jornada, según anexo de contrato de trabajo suscrito por las partes con fecha 1 de marzo de 2018, resultando impracticable la realización del cálculo indicado en el artículo 45 del Código del Trabajo.

En subsidio de lo anterior, opone excepción de prescripción, señalando que toda acción destinada a perseguir el pago de comisiones previas al 22 de noviembre de 2021, según la fecha en que se notificó la demanda, se encuentra prescrita; pudiendo únicamente ser objeto de controversia en estos autos la semana corrida derivada de comisiones devengadas entre diciembre de 2021 y septiembre de 2023.

En cuanto a la nulidad del despido, al no tener derecho a la semana corrida, niega la existencia de deuda previsional, precisando además que existe una falta de concreción y precisión en los antecedentes que hace imposible la determinación de una eventual deuda, lo que en este caso -afirma- se torna particularmente relevante, al haberse aplicado en la totalidad del período demandado, el respectivo tope imponible.

En razón de lo explicado, afirma que nada se le adeuda al demandante por los conceptos reclamados. De ahí que solicita tener por opuestas las excepciones y contestada la demanda, acogiéndose aquellas o rechazándose la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: *De las excepciones*. El Tribunal en la audiencia preparatoria confirió traslado a la parte demandante de las excepciones de finiquito y prescripción de semana corrida, la que lo evacuó solicitando su rechazo. Al respecto, el Tribunal acogió parcialmente la excepción de prescripción y declaró prescritos todos aquellos derechos correspondientes a la semana corrida que pudieran haberse devengado con anterioridad al día 17 de octubre de 2021, por

ende, la discusión quedó circunscrita entre el 17 de octubre de 2021 y el 26 de septiembre de 2023.

En cuanto a la excepción de finiquito, se promovió su resolución para la sentencia definitiva.

CUARTO: *Del llamado a conciliación.* El Tribunal en la audiencia preparatoria llamó a conciliación, la que no prosperó.

QUINTO: *De los hechos no controvertidos.* Atendido que no existe discusión, se fijaron los siguientes hechos pacíficos: 1. Existencia de relación laboral entre las partes a contar del día 10 de marzo de 2014 y el día 26 de septiembre de 2023. 2. El trabajador demandante ingresó a prestar servicios para la empresa demandada como Administrativo Planta, cumpliendo como último cargo el de Ejecutivo Comercial a contar de anexo de contrato suscrito con fecha 1° de febrero del año 2018. 3. Con fecha 26 de septiembre de 2023, la empresa demandada puso término al contrato de trabajo del demandante, fundando su decisión en la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliendo con la remisión de las comunicaciones legales. 4. Que con fecha 6 de octubre de 2023 el trabajador demandante suscribió finiquito ante ministro de fe percibiendo en aquella oportunidad el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio topada en 90 UF equivalente en esa época a la suma $3.251.728, además de percibir lo correspondiente a feriado legal y proporcional reconocido adeudar por la parte demandada, efectuando reserva de derecho el trabajador demandante. 5. El trabajador demandante percibía una remuneración de carácter mixto a la época de terminación de sus servicios, con una parte fija y otra variable, esta última compuesta por comisiones.

SEXTO: *De los hechos controvertidos.* Se recibió la causa a prueba y se fijaron los siguientes hechos a probar, a saber: 1. Término y estipulaciones de la reserva de derecho efectuado por el trabajador demandante a la época de

suscripción del finiquito. En su caso, eficacia de la misma. 2. Efectividad que la empresa demandada mantenía como práctica habitual el pago de indemnizaciones legales por términos del contrato de trabajo sin tope legal de 90 UF. En su caso, circunstancia en que se ha producido dicho pago sin el tope legal. 3. En su caso, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. 4. En su caso, efectividad de adeudar la empresa demandada al actor comisiones por ventas realizadas. En su caso, periodo en que devengó dichas comisiones y montos adeudados. 5. En su caso, efectividad que la parte variable de la remuneración correspondiente al trabajador demandante percibida en el periodo comprendido entre el 17 de octubre de 2021 y 26 de septiembre de 2023 se devengó de manera diaria. 6. Estado de pago de las cotizaciones de seguridad correspondiente al demandante por todo el periodo trabajado. 7. Efectividad que la demandada adeuda al actor el concepto de restitución de rendición de gastos. En su caso, época y circunstancias en que se efectuaron dichos gastos y fuente de la obligación de la deuda.

SÉPTIMO: *De la prueba de la demandada.* En la audiencia de juicio la parte demandada incorporó la siguiente prueba documental: 1) Contrato de trabajo celebrado entre United Plastic Corporation S.A. y don César Junior Muñoz Chávez, de fecha 10 de marzo de 2014. 2) Anexos de contrato de trabajo de fechas 30 de abril de 2014, 30 de junio de 2014, 01 de julio de 2014, 01 de julio de 2015, 01 de enero de 2016, 01 de julio de 2016, 01 de agosto de 2016, 01 de febrero de 2018, 01 de marzo de 2018. 3) Liquidaciones de remuneraciones del señor Muñoz, por el período comprendido entre enero 2020 a septiembre 2023, ambos inclusive. 4) Carta de despido entregada al demandante de autos con fecha 26 de septiembre de 2023, conjuntamente con aviso de término otorgado ante la Dirección el Trabajo, con fecha 26 de septiembre de 2023. 5) Finiquito laboral firmado por el trabajador ante Ministro de Fe, con fecha 06 de octubre de 2023. 6) Organigrama Administración General UPC mayo 2022. 7) Organigrama

Administración General UPC octubre 2023. 8) Carta de despido entregada a Juan Antonio Díaz, y finiquito laboral firmado ante Notario. 9) Carta de despido entregada a Sergio Aliaga, y finiquito laboral firmado ante Notario. 10)Avisos de término de contrato de trabajo, de los siguientes trabajadores: a) Emmanuel Jesús Vilia Leiva (20 de septiembre de 2023). b) Juan Enrique Santibañez Rodríguez (31 de agosto de 2023). c) Raivan Alexis Monterrosa Alviarez (16 de agosto de 2023). d) Mirta del Tránsito Olivares Valencia (30 de junio de 2023). e) Álvaro Ignacio Aguirre González (15 de mayo de 2023). f) Juan Eduardo Torres González (14 de abril de 2023). g) Ángel Andrés Robles Labarca (15 de marzo de 2023). 11) Contrato de trabajo celebrado entre United Plastic Corporation S.A y Pamela Francisca Urzúa Davis, de fecha 07 de septiembre de 2023, y anexo al mismo de fecha 01 de octubre de 2023. 12)Contrato de trabajo celebrado entre United Plastic Corporation S.A. y Francisca Javiera Briceño Muñoz de fecha 07 de febrero de 2022, y anexos posteriores al mismo de fechas 01 de mayo de 2022, 19 de junio de 2023, 01 de octubre de 2023. 13)Contrato de trabajo celebrado entre United Plástic Corporation S.A. y Romina Javiera Lee Hernández de fecha 01 de octubre de 2023, y anexos posteriores al mismo de fechas 17 de mayo de 2016 y 01 de octubre de 2023. 14) Excel con ventas UPC durante los años 2022 y 2023. 15) Estados de resultado UPC julio y agosto 2023. 16) Carpeta tributaria UPC años 2021, 2022 y 2023. 17) Presupuesto ventas UPC año 2023. 18) Correo electrónico remitido por Alejandra Letelier a Gonzalo Rabajille con fecha 01 de agosto de 2023, asunto “Estado de Deuda Exportadora Quintay”, con respectivo documento adjunto. 19) Correo electrónico enviado por Alejandra Letelier a Sergio Aliaga, Romina Lee, César Muñoz, Juan Antonio Díaz, Claudia Alfaro y Gonzalo Rabajille con fecha 24 de julio de 2023, asunto “ESTADO COBRANZA CLIENTES AL 28-07-2023”, con respectivo documento adjunto. 20) Carta de despido y finiquito laboral suscrito por Emmanuel Jesús Vilia Leiva (20 de septiembre de 2023). 21) Carta de despido y finiquito laboral suscrito por Michael John Smith

Douglas (21 de junio de 2017). 22) Carta de despido entregada a don Patricio Javier Cabezas Álamos con fecha 27 de marzo de 2017, Subgerente General UPC, conjuntamente con finiquito laboral suscrito ante Ministro de Fe. 23) Carta de despido entregada a don Pablo Leonardo Gómez Villanueva con fecha 30 de septiembre de 2013, Gerente de Administración y Finanzas, conjuntamente con finiquito laboral suscrito ante Ministro de Fe. 24) Carta de despido entregada a don José Manuel Vicente Pérez con fecha 30 de septiembre de 2013, Gerente General UPC, conjuntamente con finiquito laboral suscrito ante Ministro de Fe. 25) Comprobante de pago de cotizaciones previsionales del actor emitido por Previred, durante toda la vigencia de la relación laboral.

Asimismo declararon debidamente juramentados los testigos don Gonzalo Mario Rabajille Hizmeri, doña Claudia Liliana Alfaro Vásquez, y don Osvaldo Iván Santibáñez Abarca, cuyas declaraciones constan de forma íntegra en los respectivos registros de audio.

OCTAVO: *De la prueba de la demandante.* A su turno, la parte demandante se valió de la siguiente prueba documental: 1) Contrato de trabajo y anexos de César Muñoz Chávez de fechas 10 de marzo de 2014, 1 de julio de 2014, 1 de julio de 2015, 1 de enero de 2016, 1 de julio de 2016, 1 de agosto de 2016, 1 de febrero de 2018. 2) Anexo de contrato de trabajo de César Muñoz Chávez de fecha 1 de enero de 2023. 3) Carta de término de contrato de César Muñoz Chávez 4) Finiquito de contrato de César Muñoz Chávez. 5) Liquidaciones de remuneraciones de César Muñoz Chávez de septiembre de 2021 a septiembre de 2023. 6) Detalle de cálculo de comisiones de César Muñoz Chávez de los años) Documentos de rendiciones de gastos visita Perú de los días 6 y 7 de septiembre de 2023 (4 páginas). 8) Correo electrónico enviado por César Muñoz a Gabriela Vergara de fecha 22 de septiembre de 2023, asunto “Cotización 173-2023 Central Frutícola El Parque”, respuesta de Gabriela Vergara de fecha 27 de septiembre de 2023, y respuesta de César Muñoz de fecha 27 de septiembre de 2023. Con

documento adjunto OC 14922 UPC.pdf. 9) Correo electrónico enviado por César Muñoz a Patricia Esposto de fecha 14 de septiembre de 2023, respuesta de Patricia Esposto de fecha 18 de septiembre de 2023, respuesta de Fernando Messina de fecha 19 de septiembre de 2023, respuesta de Patricia Esposto de fecha 19 de noviembre de 2023, y respuesta de Juan Tapia de fecha 28 de septiembre de 2023. Con documento adjunto Guía de Despacho electrónica número 9942. 10) Correo electrónico enviado por Sonia Zerpa a César Muñoz, de fecha 9 de agosto de 2023, asunto Orden de compra 4600087449 UPC, respuesta de César Muñoz de fecha 9 de agosto de 2023.

En cuanto a la prueba confesional, absolvió posiciones don Rodrigo Andrés Arismendi Rojas en calidad de representante legal de la demandada, según consta en el registro de audio.

Declaró además debidamente juramentado el testigo don Juan Antonio Díaz Elejalde, cuya declaración consta en el respectivo registro de audio.

En cuanto a la prueba de exhibición de documentos, la parte demandada exhibe: Los finiquitos celebrados entre la demandada y don Juan Pablo Aspe, don Rodolfo Andrés Reyes, don Patricio Javier Cabezas, don Pablo Leonardo Gómez Villanueva, don José Manuel Vicente Pérez, don Sergio Aliaga Correa y don Emmanuel Vilia. La parte demandante tuvo por cumplida dicha diligencia.

Finalmente declara sobre su informe que consta a folio 112 de la causa el perito contable don Víctor Hugo Hernández Corrales, cuyos antecedentes constan en el registro de audio.

CONSIDERANDO:

NOVENO: *De la excepción de finiquito.* En lo relativo a la excepción de finiquito, cabe hacer presente que no es un hecho discutido que el demandante trabajador suscribió un finiquito y en él estampó una reserva de derechos. Con todo, la demandada ha aludido que el instrumento posee pleno efecto liberatorio.

Pues bien, del finiquito acompañado es posible dejarse asentado que el actor redactó su reserva en los siguientes términos: *"Me reservo el derecho a demandar por no estar de acuerdo con la causal de término de contrato, diferencias en las indemnizaciones pagadas, pago de indemnizaciones sin tope legal de 90 UF, nulidad del despido, denuncia de tutela de derechos fundamentales, demanda de despido injustificado, indebido o improcedente, acción de unidad económica, demandar remuneraciones pendientes, diferencia de feriado legal y proporcional, devolución de descuento por aporte en AFC, bonos y otras asignaciones adeudadas, semana corrida adeudada y comisiones por ventas realizadas que aún no han sido pagadas. Además no estoy de acuerdo con la cláusula quinta, la que solicito se tenga por no escrita".*

Seguidamente, es dable destacar que a la luz de la reserva realizada y recién transcrita, en relación a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, en armonía con lo previsto en el artículo 2446 del Código Civil, atendido el carácter transaccional del finiquito; es menester señalar que dicho instrumento no cuenta con poder liberatorio. Ello, en tanto la fórmula utilizada por el demandante trabajador evidencia su notoria disconformidad con la propuesta planteada por la parte empleadora. En esa línea, no es posible concluir que el actor haya consentido expresamente en el texto del finiquito propuesto por la demandada, no resultando exigible la utilización de un lenguaje técnico jurídico, aun cuando en la especie es posible constatar que el propio demandante enumera de forma detallada las acciones que se reserva, de tal manera que su voluntad se encuentra manifiesta.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que incluso cuando la fórmula no fuere totalmente específica -como lo ha planteado la demandada- es menester señalar que ha sido la propia Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 15 de abril de 2024 en fallo Rol Nº1417-2023, la que ha resuelto, en relación a lo previsto de forma expresa en el artículo 177 inciso sexto del Código del

Trabajo, que "*el legislador en parte alguna exigió que la reserva de derechos del trabajador se refiriera a prestaciones, montos o acciones específicas o determinadas y únicamente consagró la facultad de estampar una "reserva del derecho a accionar judicialmente". Esta constatación marca un punto de partida relevante en la inteligencia de la norma, en tanto, según el axioma, donde el legislador no ha distinguido no es lícito al intérprete distinguir, y la verdad es que lo que se concluye de ella, cual es que resulta suficiente" una reserva -como se ha denominado- genérica, se condice con otras disposiciones del Código que se refieren al mismo asunto*".

Por lo expuesto, se rechazará la excepción de finiquito opuesta por la demandada, como se dirá.

DÉCIMO: *Del despido*. En virtud del tercer hecho controvertido fijado, es menester analizar la procedencia del despido de autos. Al respecto, cabe recordar que es pacífico que la empleadora puso término al contrato del actor con fecha 26 de septiembre de 2023, invocando la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. En cuanto al fundamento fáctico, la misiva allegada por ambas partes establece lo que sigue, a saber:

"Esta decisión se funda en la necesidad imperiosa que ha tenido la Empresa de realizar una profunda reorganización de sus distintas áreas, incluyendo la gerencia comercial en que usted se desempeña, con miras a hacer frente a la compleja situación económica que actualmente atraviesa.

Tras efectuar una profunda revisión de sus procesos productivos, operativos y organizaciones, UPC ha definido un plan de acción, cuya implementación busca hacer frente y revertir la crítica situación económica que actualmente enfrenta, y que ha sido ocasionada por circunstancias objetivas, graves y permanentes, ajenas a nuestra voluntad. En efecto, United Plastic ha experimentado una disminución progresiva de sus ingresos, causada

fundamentalmente, por un radical descenso de nuestros niveles de ventas, que fue de un 27% entre julio de 2022 a julio de 2023.

La referida disminución obedece a factores ajenos a la voluntad de la Empresa, tales como la contracción del mercado y la crisis inflacionaria, tanto a nivel nacional, como global, circunstancias que no solamente han impactado nuestros propios costos logísticos y de producción, sino también el rubro agrícola, cuyos agentes son los principales compradores de los productos que elaboramos.

En efecto, en el último tiempo, el mercado en el que opera nuestra Compañía ha experimentado cambios profundos, entre los cuales cabe mencionar el ingreso de nuevos competidores que ofrecen el servicio de arriendo de bins -impactando seriamente los niveles de ventas de los bins de UPC-, así como el aumento de empresas agrícolas con áreas de envasado y packaging internalizadas -tales como las agrícolas peruanas-, lo que evidentemente afecta las proyecciones de venta anuales y futuras de la Empresa. A su turno, el severo impacto que la crisis hídrica ha tenido en el rubro agrícola ha exigido a sus agentes la adopción de estrictas políticas de ahorro, con miras a paliar los resultados negativos de la industria, afectando, consecuencialmente, a nuestra Compañía, cuyos productos son utilizados por dichas empresas.

Lo anteriormente descrito ha ocasionado una disminución sostenida y progresiva de nuestros niveles de ventas, generando que UPC presente resultados negativos en los últimos ejercicios. En efecto, en el mes de julio de 2023, el EBITDA fue de (-$160.841.060), no vislumbrándose mejoras en el corto ni mediano plazo.

En el marco del ya referido plan de acción que United Plastic ha debido implementar, se ha definido la adopción de diversas medidas productivas, operativas y dotacionales, enfocadas en reducir sus costos globales y contar con una nueva estructura productiva y organizacional, incluyendo la reestructuración

de la gerencia comercial a la que usted pertenece, dotándole de mayor especialización y un fuerte enfoque en terreno.

En razón de lo anterior, nos hemos visto en la necesidad imperiosa de eliminar de nuestro organigrama, el cargo de "Administrativo de Ventas UPC-Encargado de Comercio Exterior" que Ud. actualmente detenta, el cual no será reemplazado, siendo sus funciones redistribuidas entre los miembros de la nueva estructura de la gerencia comercial. Como se indicó precedentemente, el término de su contrato de trabajo no corresponde a una medida aislada, sino enmarcada en un proceso de reestructuración transversal en la Empresa".

Ahora bien, para el análisis de la causal invocada debe tenerse en consideración que uno de los principios base de la legislación laboral es el de estabilidad relativa en el empleo. Conforme a lo anterior, el despido de un trabajador requiere que le sea comunicado cumpliendo una serie de requisitos, los que se encuentran contemplados en el artículo 162 del Código del Trabajo, siendo uno de ellos la expresión de los hechos en los que se funda el término de la relación laboral. Lo expuesto, debe necesariamente relacionarse con lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, desde que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido. De ahí que corresponde al demandado acreditar el fundamento de la causal de despido invocada.

Así las cosas, tal como se ha resuelto por los Tribunales de Justicia, la carta de aviso de término de la relación laboral debe contener todas las razones objetivas que justifican la desvinculación expresadas en su texto, de modo que el trabajador conozca los motivos del despido, para de ese modo estructurar el uso de las acciones que le entrega la legislación laboral y su defensa ante los Tribunales.

A mayor abundamiento, cabe destacar lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia el día 11 de marzo de 2015, en causa ingreso corte Rol 10636-2014, en la que, analizando la causal en examen, se determina que no basta con señalar la reestructuración o la racionalización para efectos del despido de un trabajador por necesidades de la empresa, sino que es preciso indicar cuáles son las razones concretas por las cuales se despide a ese trabajador para que pueda tener el derecho a defenderse de acuerdo a la ley.

En concordancia con lo que se viene de analizar, al juez le queda vedado valorar hechos que sean ajenos a los expuestos en la carta de aviso, al momento de resolver sobre la justificación de un despido, tanto por mandato del referido artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, como por defensa del trabajador, según lo explicado.

Según se acaba de exponer, en relación a la literalidad de la comunicación citada, no es posible concluir que la misiva, pese a su extensión, contenga una fundamentación suficiente en orden a explicar realmente cuáles son las razones graves, objetivas y ajenas que exhortaron a la empresa a poner término al contrato, en concreto, del actor. En ese sentido, vale destacar que si bien la comunicación se refiere, de forma literal, a que el despido obedece a razones ajenas a la voluntad de la empresa, no existe una pormenorización de ello, limitándose solamente a las bajas en las ventas (circunstancia que sí fue acreditada al menos de forma general, en relación a lo declarado de forma conteste por los testigos de la demandada y lo que arrojó el mes de julio de 2023, correspondiendo a un EBITDA de -$160.841.060 como se expresó en la carta de aviso); empero, de una lectura armónica de la misiva, no resulta claro ni de fácil determinación cuál o cuáles fueron los motivos que la empresa tuvo a la vista para la separación del actor.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que en la carta se refiere a un plan de acción que incluye medidas productivas, operativas y dotacionales a efectos de reducir costos, sin embargo, lo único que acreditó la empresa demandada fue la existencia de otros despidos coetáneos al de la especie, no probando siquiera de forma tangencial la adopción de otras medidas, de tal manera de situar al despido como una decisión de *última ratio.* En relación a los demás despidos, vale destacar que de una lectura de las cartas, se constata que se utilizó en casi todos los casos idéntico fundamento fáctico que para el Sr. Muñoz (y en otros simplemente no se advierte fundamento alguno); lo que denota aún más que en la especie no se ha enunciado -ni menos acreditado- el nexo causal entre las bajas de las ventas y la salida del trabajador demandante.

Por añadidura, resulta importante destacar que, tanto en la misiva como en los dichos de los testigos, se indicó -en otros motivos- que el despido del trabajador obedecía una medida de abaratar costos. De esta manera, si bien los testigos de la demandada refirieron que las dos ejecutivas que ahora laboran en el área donde trabajaba el actor ganan menos, lo cierto es que de un cruce del organigrama allegado y los contratos y anexos de dichas trabajadoras, sus remuneraciones pactadas no resultan ser sustancialmente más bajas que las que percibía el demandante, según las liquidaciones incorporadas. Asimismo, no puede soslayarse que si bien aquellas trabajadoras, que nominalmente no detentan idéntico cargo del actor, en tanto se les denomina ejecutivas, en la práctica realizan idénticas tareas que las del demandante. Al respecto, cabe destacar que el Sr. Santibáñez así lo señaló de forma expresa en su declaración. En el mismo sentido, cabe destacar que si bien se esbozó, tanto en la carta como por los testigos la Sra. Alfaro y el Sr. Rabajille, que el cambio -y por ende el despido- buscó profesionalizar el área, aquello no fue acreditado en parte alguna; máxime si ha de considerarse que la falta de adecuación profesional no es posible incardinarla en la causal en análisis.

Seguidamente, del propio tenor literal de la carta se desprende, una vez más, que en ella no se establece de forma clara y suficiente en nexo causal entre la situación desmejorada de la empresa y el cargo desempeñado por el demandante; máxime si la propia misiva yerra al indicar que el actor laboraba como Administrativo de Ventas UPC-Encargado de Comercio Exterior, toda vez que el trabajador desde el año 2018 se desempeñaba como ejecutivo comercial, circunstancia que incluso quedó establecido como hecho pacífico.

Por último, cabe destacar que si el fundamento del despido descansa solo en la eficiencia de recursos -como se expresó al referir que las nuevas ejecutivas ganan menos, aun cuando hacen en la práctica lo mismo, pero de una forma ya no transversal sino enfocado a ciertas áreas-, aquello tampoco puede ser subsumido en la causal de necesidades de la empresa. Al respecto, conviene destacar lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia, en causa N°1073-2018, de fecha 20 de marzo de 2019, en cuanto comparte lo sostenido por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago (en sentencia de fecha 11 de julio de 2017, Rol N°146.2017), fallo que dispone expresamente que *"(…) debe tenerse en cuenta que la causal que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo no constituye un mecanismo unilateral encubierto de terminación del contrato de trabajo, sino que ésta debe responder a hechos objetivos que impongan forzosamente al empleador el despido, sin que su justificación pueda constituir una mera maximización de las utilidades de la empresa en desmedro del personal que trabaja en ella. En este sentido, corresponde recalcar que, como indica la denominación de la causal en análisis, su fundamento esencialmente consiste en circunstancias externas al empleador que hacen imperiosa e inevitable la expiración del vínculo laboral como una forma de hacer frente a la racionalización o modernización de las faenas o servicios, a las bajas de productividad o a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía".*

A la luz de lo que se viene de explicar, se acogerá la demanda en este punto, declarándose que el despido del actor es improcedente.

UNDÉCIMO: *De la base de cálculo para efectos indemnizatorios.* A la luz del segundo hecho controvertido, y en concordancia con las alegaciones contenidas en el libelo, correspondía en primer término acreditar, por la parte demandante en virtud de lo previsto en el artículo 1698 del Código Civil, en relación a la regla general establecida en el artículo 172 del Código del Trabajo, que efectivamente en la empresa existe o existía como práctica habitual el pago de las indemnizaciones legales, por término del contrato, sin tope legal de las 90 UF. Luego, acreditado que fuere dicho fundamento fáctico, discusión diferente y posterior era determinar si dicha práctica comprendía una cláusula tácita en los contratos individuales de los trabajadores y, en particular, del demandante, según lo aseverado en la demanda.

Ahora bien, analizadas que fueren las probanzas allegadas, bajo las reglas de la sana crítica, con especial consideración a la gravedad, concordancia y multiplicidad existente entre ellas, es dable referir que la parte demandante no acreditó la existencia de dicha práctica de forma habitual en la empresa, antes del del cambio de dominio al que hace referencia en sus alegaciones. En ese sentido, la demandante solicitó exhibir a la empresa cartas de aviso anteriores a 2023 de trabajadores puntuales y, a su vez, la demandada incorporó como parte de su prueba documental también cartas y finiquitos. De dichos documentos, que datan de 2021 (el Sr. Aspe); 2017 (Sr. Reyes, Sr. Cabezas y Sr. Smith); 2013 (Sr. Gómez y Sr. Vicente); 2023 (Sr. Aliaga y Sr. Vilia) no es posible concluir o determinar la existencia de una política extendida en la empresa ni antes ni después del cambio de dominio, el que por cierto no se acreditó de forma fehaciente como hubiese acontecido si la demandante hubiere incorporado o solicitado exhibir escrituras sociales que dieran cuenta de dichas modificaciones. En esa línea, de la pequeña muestra que se solicitó exhibir relativa a los

trabajadores que fueron despedidos en los años 2013, 2017 y 2021, como se dijo, no es posible determinar que ello fuere la regla general en la empresa, considerando su tamaño; asimismo, de la lectura de los documentos no se observa un patrón común, en tanto en la mayoría de ellos se consigna, como oferta irrevocable de pago, una indemnización sustitutiva que sí contempla el tope legal de 90 UF, cosa distinta es que en los finiquitos se paga, de forma adicional, una indemnización voluntaria o convencional, de la que no consta la fuente, en tanto no se incorporó ni solicitó exhibir los contratos de tales trabajadores. Por añadidura, no se constata tampoco una necesaria similitud en dichos casos con el de autos, desde que se exhibieron términos en su mayoría por desahucio del empleador, relativo a trabajadores que desempeñaban cargos distintos del demandante.

En virtud de lo que se viene de exponer, no habiéndose acompañado más probanzas al respecto que las ya referidas (toda vez que los testigos y el absolvente se limitaron a indicar que es efectivo que sí han pagado con tope y que en aquellos excepcionales casos respondió a una negociación particular), la demanda en este punto deberá ser rechazada, pues no se acreditó el fundamento fáctico de la pretensión.

Así las cosas, constando que se pagó en el finiquito del Sr. Muñoz según el tope de 90 UF, no se dará lugar a las diferencias de indemnizaciones solicitadas y el cálculo del recargo legal se realizará en base a lo efectivamente pagado, como se detallará.

DUODÉCIMO: *De las comisiones reclamadas.* En cuanto a las comisiones, es dable recordar que no existe discusión relativa a que el actor las percibía como parte variable de su remuneración. Asimismo, según el anexo de contrato incorporado por las partes, de fecha 10 de marzo de 2018, su regulación estaba establecida en los siguientes términos: "*El trabajador percibirá comisiones por:*

ventas a clientes recuperados y por ventas a nuevos clientes. Los porcentajes de comisiones son los siguientes:

PRODUCTO	% COMISION
Comisión Unit .Inyección	0.91%
Comisión Unit. otros productos	0.96%

Estos porcentajes serán calculados sobre el valor neto de facturación, considerándose para efecto de liquidación, las facturas emitidas desde el 1° hasta el último día hábil del mes anterior, menos las notas de crédito de igual período.

Los porcentajes mencionados son para todo efecto imponibles y tributables".

Por otro lado, cabe destacar que la petición contenida en la demanda se fundamenta en que a la fecha del despido el actor habría cerrado negocios que aún no se facturaban, refiriendo a los clientes "*Palogix, Modopack, Rosen, Exp. Garcés, entre otros*". En ese sentido, afirma que se le adeuda la suma de $3.000.000 por tales conceptos.

En virtud de lo expuesto, correspondía a la parte demandante acreditar la existencia de tales negocios y que aquellos devengaron la suma de $3.000.000. Al respecto, es dable advertir que, sin perjuicio de lo que se dirá a propósito de la semana corrida, en cuyo motivo se examinará de forma más detallada el proceso de venta que generaba las comisiones; lo cierto es que el actor solo allegó unos correos electrónicos que dan cuenta de la emisión de órdenes de compra. Empero, según los propios dichos de los testigos, incluso del testigo de la parte demandante quien realizaba idéntica labor que el demandante, la emisión de una orden de compra no concluía necesariamente con una facturación que, a su vez, diera lugar al cálculo de comisiones sobre un porcentaje de las ventas. En esa línea, el Sr. Díaz refirió de forma expresa que, aun existiendo una orden de

compra, si el producto no era entregado a tiempo (un plazo entre 30 a 60 días), se anulaba el proceso y por tanto no se facturaba.

Así las cosas, los correos electrónicos que solo dan cuenta de las órdenes de compra, como se dijo, no permiten acreditar la existencia de las ventas y, por tanto, el cálculo de las comisiones determinadas, menos aún se explica en el libelo cómo y por qué se llega a la suma de $3.000.000, en relación a lo previsto en el artículo 446 N°4 y 5 del Código del Trabajo y la genérica fórmula utilizada en la demanda, aludiendo a las empresas transcritas "*entre otros*".

Por lo expuesto, se rechazará en este punto la demanda, como se dirá.

DÉCIMO TERCERO: *Del devengo de la comisión.* En concordancia con lo que se viene de exponer, a propósito de las comisiones, y a la luz del tenor literal del quinto hecho controvertido fijado (en tanto de forma expresa se recibió a prueba el hecho del devengamiento diario de la comisión); es dable referir que pese a que la carga recaía en la parte demandante, en concordancia con lo previsto en el artículo 1698 del Código Civil, aquella no acreditó que la parte variable de la remuneración del actor se devengara de forma diaria. Por el contrario, y tal como se esbozó, en autos ha quedado acreditado, incluso por la propia declaración del único testigo presentado por la parte demandante (quien además ejercía idéntico cargo que el actor) que el devengamiento de la comisión dependía de un proceso complejo de venta que no comenzaba y concluía un mismo día, de tal manera de permitir que la comisión se incorporare al patrimonio del trabajador de forma diaria. En ese sentido, vale reiterar que el Sr. Díaz expresó de forma clara que solo a fin de cierre del mes podían determinar con certeza cuánto percibirían a título de comisión, pues luego que emitían las órdenes de compra, ello pasaba a otra área, se programaba el despacho y cuando éste se concretaba recién ahí se facturaba. Agregó el testigo que entre que contactaban al cliente y se ejecutaba la venta podría pasar un período entre 30 a 60 días y que, en el tiempo intermedio, podía existir una anulación y por tanto, no llegar a

facturarse. Complementado a ello declararon de forma conteste los testigos de la demandada, indicando que se trataba de un proceso largo, en concreto la testigo la Sra. Alfaro refirió que la venta se entendía realizada solo con la entrega (que la antecede la nota de pedido y la planificación de producción) y del acuso recibo de la factura; y que en el tiempo intermedio podía existir retractación de parte del cliente.

Así las cosas, a partir del acervo probatorio allegado, es dable concluir que en la especie no se acreditó que la comisión se devengara diariamente lo que no solo era lo exigido en el hecho controvertido -como se dijo- sino que constituye el requisito esencial para la procedencia de la semana corrida, en relación a su regulación prevista en el artículo 45 del Código del ramo. Ello, vale referir, pues tras la modificación introducida mediante la Ley N°20.281 si bien se amplió el beneficio, nada hace suponer que se haya creado un nuevo estipendio a favor de todo trabajador que posea un componente variable en su remuneración. Ello, viene dado por la expresión empleada por el legislador "*igual derecho*", indicativa de tratarse de una prestación que se otorga a los que son remunerados por día trabajado, de forma fija o variable.

En razón de lo expuesto, se rechazará en este punto la demanda, no otorgándole valor probatorio al informe pericial incorporado el que concluyó que el actor sí tenía derecho a la semana corrida, avaluándolo en una suma ascendente a $16.986.025. Esto, pues el análisis del perito parte de una premisa que era precisamente la controversia, esto es, si es que el demandante tenía derecho o no a percibir semana corrida. En ese sentido, es dable destacar que el peritaje se realizó con el objeto de calcular cuánto es lo que le habría correspondido percibir a título de semana corrida, mas no realiza un análisis jurídico de procedencia previo, lo que le corresponde precisamente a esta judicatura.

DÉCIMO CUARTO: *Del estado de pago de las cotizaciones*. No habiéndose determinado la existencia de diferencias o saldos a favor del actor, a títulos de

comisiones y/o semana corrida, según se viene de concluir; y constando el íntegro entero de las cotizaciones de seguridad social, según lo declarado y pagado en las liquidaciones de remuneraciones, es dable estimar que no existe deuda al respecto, no siendo procedente la sanción prevista en el artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: *De la restitución de gastos reclamada.* Por último, respecto a los gastos cuya restitución se solicita en el libelo, es menester hacer presente que correspondía a la parte demandante acreditar la fuente de dicha obligación. Al respecto, si bien se acompañó un documento denominado Rendición en el que se detalla un vuelo a Lima, almuerzo, taxis y hotel a nombre del demandante con fecha 20 de septiembre de 2023, por un total de $252.344, en conjunto con unas boletas y pasajes aéreos, lo cierto es que de dicho documento no es posible determinar que efectivamente tales gastos correspondan a órdenes o instrucciones realizadas por la parte empleadora o que estos fueren autorizados por ella; máxime si no existen otros medios probatorios que permitan acreditar de forma precisa y concordante la obligación que se reclama.

Por lo expuesto, se rechazará en este punto la demanda, como se dirá.

DÉCIMO SEXTO: *Del restante material probatorio*. La prueba rendida ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio, que no ha sido expresamente referido, en nada altera lo resuelto en forma precedente.

DÉCIMO SÉPTIMO: *De las costas*. Cada parte pagará sus costas, por estimarse que ha existido motivo plausible para litigar y no han resultado completamente vencidas.

Y visto lo dispuesto además en los artículos 1, 7, 161, 162, 168, 172, 420, 453 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas aplicables, **se declara**:

I. Que SE RECHAZA la excepción de finiquito opuesta por **UNITED PLASTIC CORPORATION S.A**.

II. Que SE ACOGE la demanda interpuesta por don **CÉSAR JUNIOR MUÑOZ CHÁVEZ** en contra de **UNITED PLASTIC CORPORATION S.A**. (ya individualizados) **solo en cuanto** se declara que el despido del actor es improcedente, condenándose a la demandada a pagar la suma de $14.258.775, equivalente al recargo legal del 30% calculado sobre la indemnización por años de servicios.

III. Que SE RECHAZA la demanda en lo demás.

IV. Que la suma ordenada pagar deberá serlo con los reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que cada parte pagará sus costas.

VI. Que, ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, y archívense los antecedentes en su oportunidad, quedando las partes notificadas con esta fecha

RIT O-7058-2023

RUC 23- 4-0520159-3

Dictada por DENNYS CONSTANZA ARAYA CABEZAS, Jueza Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Dennys Constanza Araya Cabezas
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Cuatro de febrero de dos mil veinticinco
14:20 UTC-3