Santiago, veintisiete de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO:

PRIMERO: Comparece Eduardo Antonio Silva Solís, jefe de ventas, domiciliado para estos efectos en avenida General Bustamante N°16, oficina 5-A, comuna de Providencia, Santiago. Interpone demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de EMBOTELLADORA ANDINA S.A., RUT N°91.144.000-8, empresa del giro "Elaboración de bebidas no alcohólicas, Venta al por mayor de bebidas alcohólicas y no alcohólicas, Empresas de asesoría y consultoría en inversión financiera, sociedades, Actividades de consultoría de gestión, Servicios de publicidad prestados por empresas y Otras actividades de servicios de apoyo a las empresas N.C.P.", representada por don José Luis Solorzano Hurtado, ignora profesión u oficio, RUT N°10.023.094-1, ambos con domicilio en Miraflores Nº9153, comuna de Renca.

Indica que con fecha 01 de agosto de 2005, fue contratado por la demandada EMBOTELLADORA ANDINA S.A. para ejercer funciones bajo vínculo de subordinación y dependencia, primeramente, como supervisor de supermercado. Por otra parte, se encontraba afiliado al Sindicato Nº3 de Embotelladora Andina S.A. y, por tanto, le eran aplicables las normas de los convenios colectivos suscritos entre tal entidad sindical y la empresa demandada. Años más tarde, mediante un nuevo contrato suscrito en mayo de 2010, a sus funciones inherentes como supervisor de supermercado, le fueron asignadas responsabilidades de "rol supervisor" y pasó a tener una jornada ordinaria de trabajo, se modificó el monto de sus remuneraciones, se agregaron cláusulas de propiedad industrial, cláusulas nuevas de obligaciones, entre varias otras. Luego, dado su excelente desempeño, suscribió con su empleador un nuevo contrato de trabajo en septiembre de 2010, mediante el cual fue ascendido a jefe de mercado, modificándose sus remuneraciones y jornada de trabajo, añadiéndose la prohibición expresa de, en lo sucesivo, poder negociar colectivamente, obligándose por consiguiente a renunciar al Sindicato para acceder a ser promovido.

Agrega que dicha renuncia le perjudicaba, pues implicaba en los hechos que, a partir de ese momento, comenzaría a regir el tope máximo de 11 años por concepto de indemnización por años de servicio y se afectaba también el cálculo de la última remuneración rigiéndose ahora con un tope de 90 UF para efectos indemnizatorios, ya que previamente, por contrato colectivo, existía un beneficio consagrado en orden a la no existencia de tope a la indemnización por años y a la forma de cálculo de la última remuneración. Con posterioridad, pasó a ocupar el cargo de jefe de ventas, desempeñándose en el área o canal "HORECA" (Hoteles, Restaurantes, Cafeterías y Casinos), lo que se mantuvo hasta la fecha de su despido. En cuanto a sus funciones, estaba a cargo de los vendedores relativos a su área en la zona geográfica de Santiago, debiendo velar porque mantuvieran la actual cartera de clientes y la aumentasen con nuevos, que ofrecieren portafolio, respecto de los focos de canal en clientes, sus productos (bebidas chicas alcohólicas y no alcohólicas), efectuando contratos de suministros de publicidad, entre otros, y toda la parte administrativa que conlleva en general.

Sostiene que, durante sus 15 años en la empresa demandada, jamás tuvo ningún tipo de amonestación disciplinaria o económica que se relacionara con el desempeño directo de sus funciones. Es más, dado su buen desempeño, fue ascendido de cargo y adquiriendo mayores responsabilidades por parte de su empleador a lo largo de la vigencia de la relación laboral y recibiendo el respeto del resto de los trabajadores y de sus jefaturas, por el buen trato y clima laboral generado.

Atendida la naturaleza de sus funciones como jefe de ventas, prestaba sus servicios en terreno (ruta) y en las oficinas de la empresa, desempeñándose de manera presencial en sedes de Embotelladora Andina S.A. y en las locaciones de los clientes, ubicadas a lo largo de la Región Metropolitana. Según contrato, desarrollaba sus labores con exención de realización de jornada ordinaria de trabajo, en virtud del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo. No obstante, debía presentarse todos los días de lunes a viernes (y en ocasiones también los sábados), a las 8:30 horas en el local de la empresa, ubicado en Carlos Valdovinos Nº560, comuna de San Joaquín, por lo que –en los hechos– sí se encontraba sujeto a una jornada ordinaria de trabajo.

Su última remuneración, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de $2.491.357.- mensuales; esta suma fue calculada conforme a los montos percibidos durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2020, considerando que el despido se verificó el 29 de julio de 2020 y que se tomaron para este cálculo los 6 meses anteriores a la desvinculación (esto, ya que en virtud de contrato colectivo, para efectos de cálculo de la última remuneración para efectos indemnizatorios han de considerarse los últimos 6 meses calendarios, en caso de 6 remuneraciones variables, como es en este caso).

Señala como *Valor de la UF al 25 de septiembre de 2020, fecha de presentación de la demanda: $28.703.-, por lo que no se ve afectado el monto de la última remuneración por el tope legal de 90 UF, equivalentes a $2.583.270.- Por lo anterior, es que resulta una clara diferencia entre los montos calculados por la empresa ($1.949.663.-) para efectos del pago de indemnizaciones -como sustitutiva del aviso previo- y lo calculado por su parte ($2.491.357.-), pues la demandada tuvo por base de cálculo una suma muy inferior a la que correspondía. Es más, incluso de considerarse sólo los últimos 3 meses de remuneraciones previos al despido (abril, mayo y junio 2020), aun así se genera una lata diferencia en la base de cálculo utilizada por la demandada a efectos de cálculo de indemnizaciones y prestaciones por término de servicios: $2.203.794.-

Agrega que el día 29 de julio de 2020, fue informado que su empleador había decido poner término a su contrato de trabajo, esto, mediante la entrega de una carta de despido en que se señalaba como causal de término la del artículo 161 del Código del Trabajo, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, fundándola solamente en una supuesta “reestructuración de áreas y de reevaluación de diversos cargos, con el objeto de modernizar la compañía”.

Así, sólo arguyendo un supuesto proceso de reestructuración y reevaluación de cargos, entre ellos, del suyo como jefe de ventas “HORECA”, la carta no provee una explicación sustancial que permita comprender la real necesidad de la determinación tomada, imposibilitándose -por esta vaguedad y

generalidad en su tenor- el realizar un nexo causal entre los hechos descritos, careciendo de contenido: no se señala de forma alguna cuáles circunstancias habrían motivado este supuesto proceso de cambios ni de qué manera se verificarían estas modificaciones, qué sectores de la compañía se vieron afectados ni cómo se manifestaría -en definitiva- la necesidad compulsiva de llevar a cabo los procesos de reestructuración que se alega tuvieron lugar e hicieron necesaria su desvinculación. Ni siquiera le fue otorgada oportunidad de capacitación o perfeccionamiento para tomar alguno de los nuevos cargos más "modernos" del supuesto proceso de reestructuración, pues, verdaderamente se trató de un despido injustificado, fraguado por su empleador, quien estimó que ya no le servía luego de prestar leal y esmeradamente sus servicios durante 15 años, de manera ininterrumpida.

Que, luego de haber sido despedido, su ex colega don Claudio Salcedo (quién ejercía el cargo de jefe de ventas tradicional) tomó su antiguo puesto de trabajo y pasó a ser el nuevo jefe de ventas HORECA, lo cual demuestra que dicha reestructuración alegada en la carta de despido es falsa, pues su cargo sigue existiendo: sólo se trató de encubrir un despido improcedente, en que fue reemplazado por otro trabajador de la empresa, quien mantuvo las mismas funciones, en las mismas condiciones que solía desempeñar el actor en ejercicio del cargo.

Indica que, como ha sido publicado incluso en la prensa, la pandemia mundial COVID-19 ha hecho aumentar el consumo de bebidas gaseosas y alcohólicas en Chile, lo que ha significado un crecimiento en las ventas de EMBOTELLADORA ANDINA S.A. y considerando que fue suscrito un contrato millonario por la empresa con CERVECERÍA AB INVEB por 5 años, que representará un crecimiento sobre un 10% respecto del volumen actual en el país, contrato que abarca todos los canales, incluido expresamente HORECA Región Metropolitana, se puede ver lo injustificado e improcedente del despido de autos.

Agrega que el día 11 de agosto de 2020, suscribió finiquito con su empleador, documento que firmó haciendo reserva de derechos de manera expresa, firmado ante el Notario Público don Luis Rodríguez de la 1ª Notaría de

Providencia. La carta de despido no cumplió con las mínimas exigencias que establece la ley, en orden a contener una descripción detallada y comprensible de los hechos en que se fundamenta el despido.

Afirma que el promedio de remuneraciones no es el mismo que la empresa utilizó como base de cálculo para efectos de pagar las indemnizaciones por término de contrato, el cual resultó ser evidentemente más bajo ($541.694.- menos) según consta en finiquito y, contrario a lo que suelen argumentar las empresas al respecto, sí debieron ser considerados ciertos conceptos para el cálculo del promedio del artículo 172 del Código del Trabajo –en la tabla, por ejemplo: "Asignación de colación", "Dep. convenio contractual", "Kilometraje actual" y "Kilometraje anterior"- que no fueron incluidos por la empresa y que, a mayor abundamiento, según convenio colectivo, debía efectuarse este cálculo considerando no sólo los 3 meses anteriores de remuneraciones previos al despido, sino que debían considerarse los últimos 6 meses calendarios, a efectos de calcular esta "última remuneración".

Que fueron calculadas en base a una remuneración mensual inferior a la que correspondía: el ex empleador consideró para el pago de indemnizaciones por término de contrato una remuneración promedio de $1.949.663.- Sin embargo, el promedio de las últimas 6 liquidaciones de remuneraciones previas al despido, de 30 días trabajados (considerando los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2020, pues el despido se verificó en julio de 2020), equivale a $2.491.357.-; se produjo una diferencia en la base de cálculo equivalente a $541.694.- la cual debe ser aplicada tanto a la indemnización por falta de aviso previo como a la indemnización por años de servicio. Conforme a lo anterior, considerando las últimas 6 liquidaciones de sueldo, EMBOTELLADORA ANDINA S.A. debió pagar una indemnización por falta de aviso previo por la suma de $2.491.357.- y por años de servicio de $37.370.355.- (monto último que no considera un aumento importante consagrado en el convenio colectivo, el que hace aumentar la indemnización por años de servicio a un monto muchísimo mayor, generando una diferencia en la base de cálculo de $541.694.- Y en que, incluso de haberse considerado sólo las últimas 3 liquidaciones, de todas maneras se genera una gran diferencia (al haber considerado $254.131.- menos).

En virtud de las diferencias señaladas, la demandada adeuda saldo insoluto de la indemnización sustitutiva del aviso previo por $541.694.- y $7.996.430.- por saldo insoluto a la indemnización por años de servicio, el cual aumentará por lo que se señalará a continuación.

Refiere que el término de la relación laboral estaba sujeta a indemnización convencional por años de servicio que el ex empleador no aplicó. Este aspecto resulta de suma importancia, toda vez que la indemnización por años de servicio percibida fue latamente inferior a la que correspondía realmente, de acuerdo a lo pactado con su empleador. En efecto, por mera liberalidad, EMBOTELLADORA ANDINA S.A. se obligó a otorgarle una indemnización por años de servicio mayor a la legal, al momento de poner término a su contrato de trabajo. Ello, ya que antes de desempeñarse como jefe de mercado/ventas, cargo que corresponde al rol profesional de la empresa (que no puede pertenecer a sindicato alguno), estaba afiliado al SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE EMBOTELLADORA ANDINA S.A., organización que suscribió con la empresa una serie de contratos y convenios colectivos que, entre otras materias, tuvieron por objeto regular y reglamentar la indemnización por años de servicio. Que, durante la vigencia de su relación laboral con la empresa, entre el Sindicato N°3 y Embotelladora Andina S.A. se firmaron los siguientes Convenios Colectivos de Trabajo: - Convenio entre agosto de 2004 y agosto de 2006 - Convenio entre agosto de 2006 y julio de 2010 - Convenio entre mayo de 2010 y abril de 2014.

Que, hasta el año 2010, todos los convenios mencionados establecían una indemnización convencional por años de servicio y fijaban las bases para determinar su monto. En términos simples, se trataba de una indemnización por años de servicio sin tope legal (de meses ni de montos), calculada sobre una remuneración promedio del trabajador a razón de 160% del último sueldo mensual. Estos beneficios pactados convencionalmente por las partes resultaban aplicables a los trabajadores sindicalizados, incluyéndolo.

Es decir, por el solo hecho de pertenecer a este Sindicato N°3, adquirió un derecho de propiedad sobre los beneficios y prerrogativas pecuniarias que les estaban siendo concedidas en aquella época, los cuales todos se

entienden incorporados en su patrimonio laboral desde la celebración de los Convenios anteriormente citados. Sin embargo, por motivos vinculados a un ascenso profesional, su ex empleador lo obligó a renunciar contractualmente a su sindicalización. En efecto, para poder ser promovido al cargo de jefe de mercado, tuvo que renunciar al Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A.

Atendido a que su empleador le exigía esta cuestión previa, la demandada se comprometió a respetar y conservar el beneficio de la indemnización convencional por años de servicio, manifestándole expresamente en la cláusula octava del nuevo contrato suscrito en septiembre de 2010, que frente a un eventual despido, ellos respetarían su base de cálculo convencional hasta el 31 de agosto de 2010, esto es, sin tope de meses ni de renta y calculada a razón del 160% de su última remuneración, añadiendo que, con posterioridad, se le aplicarían las reglas de cómputo de la indemnización legal por años de servicio. En definitiva, el conflicto de autos no versa sobre la procedencia o improcedencia de la indemnización por años de servicio, sino en cómo ésta debe calcularse. Por ende, dada la irrenunciabilidad de los derechos estatuidos en sede laboral relativos a convenios colectivos y a indemnización por término de servicios, es que en este caso –a contrario de cómo fue calculado por la empresa– deben calcularse las indemnizaciones por años y demás relativas, por todo el período de vigencia de la relación laboral (esto es, desde el 01 de agosto de 2005 hasta el 29 de julio de 2020) a razón del 160% del monto de la última remuneración para efectos indemnizatorios (tomando la base promedio de $2.491.357.- y aumentándola en un 160%, da un total de $3.986.171.-), ello, en virtud del contrato colectivo y contratos de trabajo celebrados con la empresa, sin consideración a tope de años de servicio ni tope de remuneración máxima legal de 90 UF y calculando la última remuneración para efectos indemnizatorios en base a los últimos 6 meses calendarios para remuneraciones variables, lo que conlleva a que el monto de indemnización por los 15 años de servicio a que tenía derecho era realmente de $59.792.568.- y no los $29.373.925.- que fueron ofrecidos en el finiquito, generando una enorme diferencia de $30.418.643.- la cual debe ser pagada.

En subsidio, para el caso en que el Tribunal determine que el monto a pagar por los conceptos anteriores debe ser calculado de manera dividida, es decir, por una parte considerando el período de años que median entre el 01 de agosto de 2005 y el 31 de agosto de 2010, a razón del 160% de la última remuneración, sin tope de años ni tope de 90 UF, y que, por otro lado, se considere que en el período comprendido entre el 01 de septiembre de 2010 y el 29 de julio de 2020 (fecha del despido), deben seguirse las reglas generales de indemnización legal del Código del Trabajo, es que el monto de indemnización por los 15 años de servicio a que tenía derecho era realmente de $44.844.425.- y no los $29.373.925.- ofrecidos en el finiquito, por lo que se adeuda una gran diferencia, equivalente a un total de $15.470.500.- la cual debe ser enterada (cálculo efectuado considerando los primeros 5 años según la forma de cálculo por convenio colectivo de $19.930.855.- (en remuneración promedio de $3.986.171.-) y luego calculando los restantes 10 años según las normas generales por $24.913.570.- (en remuneración promedio de $2.491.357.-).

En lo relativo a la indemnización convencional por años de servicio, esto es así por las siguientes consideraciones: • Le resultan aplicables los beneficios obtenidos en negociaciones colectivas de años anteriores, por cuanto siempre cumplió con las condiciones de procedencia para constituirse como sujeto destinatario de los mismos. Estos son: a) ser trabajador de la empresa y b) pertenecer al Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A., condiciones que debían cumplirse al momento de celebrar el contrato colectivo para identificar a los trabajadores con derecho a devengo de los beneficios, más aún considerando la vigencia de los instrumentos colectivos de 2 años, que luego mutaban. Por este motivo, resulta arbitrario e ilegal el hecho de que la empresa busque privarlo de estos derechos adquiridos y que, por lo demás, no es incompatible el hecho de complementar beneficios legales y convencionales, siempre y cuando éstos resultasen ser más beneficiosos al trabajador, en virtud del Principio In Dubio Pro Operario.

Agrega que los antecedentes señalados en la carta de despido dan cuenta de que la desvinculación obedece a una decisión plenamente libre y voluntaria de la demandada, por lo que no hay objetividad en el despido. Que

tampoco se aprecia del relato de la misiva circunstancias de gravedad que la hubieren forzado a tal extrema determinación ni menos aún que éstas hubieren sido de carácter permanente. A mayor abundamiento, la demandada se encuentra en las antípodas de una situación que la haya apremiado al despido, ya que vive un pasar económico de plena bonanza. Así, como ha sido publicado incluso en la prensa, el hecho de pandemia mundial COVID-19, ha hecho aumentar el consumo de bebidas gaseosas y alcohólicas en Chile, lo que ha significado un ingente crecimiento en sus ventas y, además, consta públicamente contrato millonario suscrito por la empresa con CERVECERÍA AB INVEB por 5 años, que representarán un crecimiento de sobre un 10% respecto del volumen actual en el país, contrato el cual abarca todos los canales, incluido expresamente HORECA, área en que trabajaba Eduardo Silva Solís al momento de ser despedido,

Que, en conformidad a lo señalado por el inciso 1º del artículo 168 del Código del Trabajo, corresponde el pago de la diferencia generada en la indemnización establecida por el inciso cuarto del artículo 162, según el detalle entregado, al no haber dado el aviso con la antelación mínima de 30 días que exige la ley. Por este concepto, la demandada adeuda el monto de $541.694.- (tomando como base de cálculo las últimas liquidaciones de sueldo, que dan un promedio de $2.491.357.- como última remuneración).

De acuerdo a la disposición antes citada y a todo lo latamente desarrollado en estos libelos, correspondía efectuar pago de la indemnización por años de servicio según monto determinado de manera convencional y/o legal de manera subsidiaria. a) De esta forma, la demandada adeuda a título de diferencias en indemnización por 15 años de servicio, la suma de $30.418.643.- monto calculado en base a indemnización convencional (sin tope de años ni tope de 90 UF a la última remuneración, aumentada en un 160%, por los 15 años, que dan un valor de $59.792.568.-). b) En subsidio, en caso de considerar la base de cálculo dividida en períodos, se solicita la suma de $15.470.500.- por este mismo concepto de diferencia en años de servicio (considerando indemnización de 15 años equivalente a $44.844.425.-). c) En subsidio de la suma solicitada subsidiariamente, en caso de utilizar como base de cálculo sólo las últimas 6 liquidaciones (promedio de $2.491.357.- lo que da una indemnización por 15

años de $37.370.355.-), solicita la suma de $7.996.430.- d) En subsidio de todas las anteriores, en caso de considerar como base de cálculo solo las últimas 3 liquidaciones (promedio de $2.203.794.- lo que da una indemnización por años de $33.056.910.-), se solicita la suma de $3.682.985.-

Que conforme a lo señalado por la letra a) del art. 168 del Código del Trabajo, la demandada debe pagar un recargo legal del 30% del monto de la indemnización por años de servicio, ascendiendo este concepto a la suma de $17.937.770.- (en relación a indemnización por años convencional de $59.792.568.-). b) En subsidio, para el caso en que se determine que la base de cálculo utilizada en autos debe ser efectuada en consideración a una división de períodos, se solicita la suma de $13.453.328.- (en relación a indemnización por años por $44.844.425.-) por este 30% de recargo. c) En subsidio al monto subsidiariamente pedido, para el caso en que se considere como base de cálculo sólo las últimas 6 liquidaciones, se solicita la suma de $11.211.107.- (en relación a indemnización por años de $37.370.355.-) por el 30% de recargo. d) En subsidio nuevamente a las cifras indicadas, para el caso que se considere como base de cálculo solo las últimas 3 liquidaciones, se solicita la suma de $9.917.073.- (en relación a indemnización por años de $33.056.910.- considerando remuneración promedio de $2.203.794.- y no de $2.491.357 como en la letra "c" anterior), por el 30% del recargo. e) En subsidio a todas las anteriores, para el caso en que se considere el cálculo de indemnización por años de servicio hecho por la demandada en el finiquito ($29.373.925.-), se solicita la suma de $8.812.178.- por este recargo del 30%.

Indica que hasta la fecha, la demandada adeuda diferencias en el pago de los 18,50 días de feriado legal, por la suma de $702.741.- (en consideración a la base de cálculo de la última remuneración mensual de $ 2.491.357.- y el correlativo valor de $83.045.- diarios, que dan un valor de feriado legal de $1.536.333.- por los 18,50 días).

Solicita finalmente se acoja la demanda en todas sus partes, declarando, en definitiva:

1) Que, en relación a la procedencia del despido, se declare que el despido del que fue objeto por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo se califique como improcedente.

2) Que se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a. Diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de $541.694.-

b. Diferencia en la Indemnización por 15 años de servicio, por la suma de $30.418.643.- En subsidio, se solicita la suma de $15.470.500.-; en subsidio a éste, la suma de $7.996.430.-; y en subsidio de todas las anteriores, la suma de $3.682.985.-

c. El recargo legal del 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de $17.937.770.- En subsidio, se solicita la suma de $13.453.328.-; en subsidio nuevamente, se solicita la suma de $11.211.107.-; en subsidio a lo subsidiariamente pedido, la suma de $9.917.073.-; y en subsidio de todas las anteriores, la suma de $8.812.178.-

d. Devolución del descuento por seguro de cesantía AFC del artículo 13 de la Ley Nº19.728, por la suma de $4.588.767.-

e. Diferencia por concepto de Feriado Legal, por la suma de $702.741.-

f. Todo lo anterior con costas, reajustes e intereses, de acuerdo a lo que ordenan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Comparece Gonzalo Urcelay Kast, abogado, en representación de la demandada EMBOTELLADORA ANDINA S.A. (en adelante indistintamente "Embotelladora Andina" o la "Empresa"), domiciliado para estos efectos en Calle Alcántara 200, oficina 1.201, comuna de Las Condes. Contesta la demanda, solicitando su absoluto rechazo con expresa condena en costas.

Señala que el señor Eduardo Antonio Silva Solís ingresó a prestar servicios con fecha 1 de agosto de 2005, en las dependencias de su representada, Embotelladora Andina S.A., desvinculándosele por la causal del artículo 161 inciso

1° del Código del Trabajo, esto es "necesidades de la empresa" con fecha 29 de julio de 2020; al momento de su despido, el actor se desempeñaba como jefe de ventas. Con fecha 11 de agosto de 2020 procedió a ratificar y firmar finiquito ante ministro de fe, recibiendo la suma liquida de $27.282.717.-

Desde ya, su parte viene en impugnar la base de cálculo señalada por el actor ascendente a la suma de $2.491.357.-, por ser completamente alejada de la realidad, estando ésta artificialmente abultada. En efecto, el demandante solicita que la base de cálculo de su remuneración variable sea determinada en base a los últimos 6 meses trabajados, siendo que la ley indica que ésta se determina en base a los últimos 3 meses. El actor funda esta especial forma de determinar su base de cálculo en un supuesto convenio colectivo que le sería aplicable, el cual desde ya señala que no le resulta aplicable al demandante. Asimismo, el actor abulta su base de cálculo incluyendo conceptos que legalmente no procede que sean incluidos en la determinación de la última remuneración variable para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y que estima que deben ser incluidos en virtud de un convenio colectivo, el cual desde ya señala que no le resulta aplicable. Así, esta parte viene en aclarar que la real base de cálculo para efectos indemnizatorios es la suma de $1.949.663.-.

Añade que la carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes. La carta de despido que le fue entregada al señor Silva, el 29 de julio de 2020, cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo. En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido del actor y los hechos que la configuran. De la simple lectura de la carta de despido se desprende que el empleador ha cumplido con la exigencia de indicar tanto la causal legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido, usando términos muy simples y claros. En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido del actor que es la contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo esto es "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio" y los hechos que configuran dicha causal cual es una reestructuración de la unidad en que se desempeñaba el actor de estos autos.

Estos hechos están contenidos en la carta de despido cumpliéndose con los requisitos legales. En consecuencia, se observa claramente que la carta es ajustada a la ley. 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, pudiendo estar ella presente en una comunicación breve o extensa; de este modo, si al trabajador se le informa en forma breve pero precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho. Distinto es que el actor no esté de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en autos, y constituye una discusión de fondo, no teniendo relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido. Lo que si cuestiona el demandante, es la no configuración en los hechos de la causal de necesidades de la empresa, porque supuestamente no existió el proceso de restructuración, que llevó a despedirlo. Afirmación que es errónea.

Sostiene que, a mayor abundamiento, debe tenerse presente que la inobservancia de formalidades o errores en las comunicaciones del despido –defecto que niega haya ocurrido en autos– son susceptibles de ser sancionadas por la Inspección del Trabajo en conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, es decir con multas administrativas, tal como lo señala expresamente el artículo 162 inciso penúltimo del Código del Trabajo, pero no son sancionables a través de la declaración de injustificado del despido; sanción que no ha previsto el legislador. Que las sanciones no se aplican por analogía o extensión, pues son de derecho estricto, procediendo aplicarlas solo cuando el legislador las contempla.

Indica que la carta de despido entregada al actor señala clara y precisamente los hechos en que se funda el despido, lo que le permitió conocer oportunamente la razón de su despido. La carta no deja dudas en cuanto a cuáles fueron las razones que determinaron el despido del ex trabajador, cumpliéndose por tanto con la exigencia legal que exige indicar los hechos en que se funda el mismo. El señor Silva fue despedido como consecuencia de un proceso de racionalización de personal dentro de la empresa. El despido del actor se

encuentra plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho; que el cargo que ocupó el señor Silva fue el de Jefe de Ventas. La cantidad de personal destinado para dicho cargo fue severamente racionalizada por su representada debido a las condiciones económicas que se encuentra sufriendo el país y Embotelladora Andina. Lo anterior, debido a un panorama macroeconómico negativo el cual se encuentra viviendo el país y la profunda contracción del mercado en el que se desenvuelve la empresa y que se vio agudizado debido a la Pandemia del Covid-19.

Refiere que Embotelladora Andina se dedica al negocio de producción y comercialización de bebidas gaseosas. Tales productos han sido en el último periodo fuertemente atacadas por una iniciativa que enseña y promueve una forma de vida saludable, recomendando dejar de lado todos aquellos alimentos que contienen un alto contenido calórico, de azúcar y grasas. Así, durante los últimos años, han sido cientos las publicidades, informes, entrevistas y reportajes respecto a las altas cantidades de azúcar que tienen las bebidas que su empresa comercializa, incluso promoviendo los medios sociales de manera gráfica cuánta azúcar contiene cada uno de los envases de bebidas de su representada. Esto, por supuesto, ha golpeado enormemente a las bebidas normales, esto es, no catalogadas como “light” o “diet”, reduciéndose a casi la mitad la venta de tales productos en cuestión de pocos años a la fecha, como se probará en la etapa procesal correspondiente. No es un hecho oculto a la luz pública que el consumo de bebidas efectivamente se ha reducido de manera cuantitativa, prefiriendo el consumidor ingerir bebidas dietéticas o derechamente dejando de tomar bebidas gaseosas.

Que esta publicidad anti bebidas no solo las ataca por los altos índices calóricos y de azúcares, sino también por su contenido gaseoso el cual, se ha planteado, produciría “hinchazón” a la gente. Esta campaña “saludable”, ciertamente ha influido profundamente en las ventas de su representada, por cuanto hoy en día la bebida se ve como un alimento no sano. Más aún, la reciente iniciativa del gobierno de etiquetar los alimentos con altos índices de azúcares, grasas saturadas, sodio, calorías, también ha hecho incluso mayor daño a la venta de lo que produce y comercializa Embotelladora Andina. Esta iniciativa se le

conoce como la Ley de Alimentos, y el Ministerio de Salud ha hecho un llamado al respecto.

De esta manera, la mayoría de sus productos, todos los etiquetados de ALTOS EN, efectivamente ha producido un efecto visual al consumidor, prefiriendo ahora con mayor razón otro tipo de líquidos. Asimismo, su representada ha debido, en consecuencia, iniciar nuevas unidades de negocio lo que ha significado la reestructuración de las áreas tradicionales de la empresa. La última unidad de negocio que se inició por su representada para efectos de hacer frente a la baja en las bebidas de fantasía fue la Unidad de bebidas alcohólicas, lo que también ha implicado reestructuraciones en las áreas de su representada. Lo anterior, y como señala la carta, ha hecho necesaria la separación del trabajador de sus funciones por cuanto el área del actor ha sido racionalizada, debiendo su representada ajustar los costos en diversas áreas de la empresa y reducir la dotación de trabajadores de las mismas.

Que, la necesidad de desvincular al demandante no se funda en razones de carácter subjetivo, sino única y exclusivamente en la racionalización que llevó a cabo el empleador en virtud de su poder de dirección, organización y mando, que tiene su sustento en la libertad de emprendimiento consagrada en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República. De esta forma, el despido del señor Silva se encuentra plenamente justificado en los hechos y en el derecho, al ser las razones de su desvinculación de carácter objetivo, grave y permanente, esto es, absorción de las mismas por otros trabajadores ya existentes de su representada, por ser absolutamente necesaria la disminución del personal del área de ventas, al disminuir drásticamente las mismas por las consideraciones ya expuestas, cumpliéndose de esta forma los requisitos exigidos por el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo por tanto el despido justificado.

Que la decisión de poner término al contrato de trabajo del actor se fundó en razones objetivas, esto es, la reestructuración fundada en la eliminación y modificación de puestos de trabajo en que precisamente se desempeñaba el señor Silva. Tan en evidencia queda la objetividad de la decisión adoptada, que su

representada no ha contratado a nadie en reemplazo del actor ni tampoco se encuentra vacante su puesto de trabajo, habiéndose eliminado en forma definitiva su puesto de trabajo, e incluso llegando a suprimirse diferentes puestos de trabajo al interior de la organización. La decisión adoptada por la empresa es a todas luces de carácter objetivo pues en ésta y otras ocasiones se debió desvincular a trabajadores con vasta experiencia en el cargo. En este caso, no se hace alusión al desempeño del actor, si no solo en esta necesidad en la que se vio envuelta su representada. La decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no es arbitraria ni caprichosa en ningún caso, sino que se funda en hechos constatables.

Afirma que el actor no tiene derecho a beneficios del convenio colectivo ya que él no fue parte de éste ni de su negociación. No es parte del sindicato y no tiene extensión de beneficios. El demandante quiere que se le aplique un convenio colectivo del cual él no es parte; que el demandante renunció libremente a su afiliación sindical, no fue obligado a hacerlo como señala en su libelo pretensor. Si es que supuestamente fue obligado a renunciar, ¿Por qué nunca alegó? ¿Por qué no denunció una práctica antisindical?. Que, hubo negaciones colectivas entre el sindicato N°3 y su representada, de las que el demandante no fue parte. Por lo que dicho convenio colectivo no se le aplica. Atendido el tenor de la demanda de autos la única razón por la cual el demandante justificaría la elevada diferencia de la base de cálculo para determinar el monto de su indemnización por años de servicios simplemente radicaría en que se le tendría que hacer aplicables los beneficios de un convenio colectivo que ya no está en vigencia, pues hay otro del cual el demandante no forma parte ni negoció colectivamente.

A esto se suma que el actor tiene otros beneficios individuales en sus numerosos contratos y anexos de contratos. El actor lo que quiere es conservar sus beneficios individuales y además tener los beneficios de un convenio colectivo del cual no es parte. Por otro lado, la única razón por la cual el demandante apela a tener este beneficio es porque estuvo plasmado en un instrumento colectivo del cual, el actor formó parte, convenio colectivo que ya no rige. Admitir lo anterior, sería derechamente ir en contra de la teoría de los actos propios, cual es una

institución en derecho conocida y aceptada en nuestra doctrina nacional. Tal principio, se encuentra de la mano del principio de la buena fe que rige en todo nuestro ordenamiento jurídico, el cual dispone que los contratos deben ejecutarse de buena fe, siendo completamente contrario a tal principio el desconocer las cláusulas de un acuerdo claramente determinado, como intenta hacer el actor mediante la demanda de autos.

A diferencia de la complicada tesis que postula el demandante, su parte viene en aclarar cuál es la indemnización por años de servicios que el demandante y Embotelladora Andina pactaron y que se gatilló al término de la relación laboral. Desde ya manifiesta que dicha indemnización es considerablemente mejor que la señalada en el Código del Trabajo respecto a esta materia, de manera que fue y es completamente conforme a derecho. Con fecha 01 de septiembre de 2010, el señor Silva y Embotelladora Andina suscribieron un nuevo contrato individual de trabajo o, bien anexo, mediante el cual se acordó entre ambos que el actor pasaría a realizar labores de Jefe de Mercado. En dicha oportunidad, las partes también acordaron, de manera libre y voluntaria, dos tipos de indemnización convencional por años de servicios, una que consistía en una indemnización convencional por el periodo trabajado desde el inicio de la relación laboral con fecha 1 de agosto de 2005 hasta el 31 de agosto de 2010 y la segunda consistía en una indemnización convencional por el periodo siguiente hasta el término de sus servicios.

En tales indemnizaciones, el trabajador en vez de recibir únicamente una indemnización con el tope legal de los once años y 90 UF, percibe una indemnización por años de servicios convencional desde su ingreso a la compañía el 1 de agosto de 2005 hasta el 31 de agosto de 2010 (esto es 5 años), pactada en UF y ascendente a la suma de 276,54 UF. Además, en este mismo contrato se pactó con el demandante que incluso la indemnización convencional por el periodo entre el 1 de agosto de 2005 al 31 de agosto de 2010 procedería en caso de renuncia del trabajador, lo cual también es un beneficio por sobre lo legal al no contemplar la ley indemnización alguna por dicha causal. Pero los beneficios para el actor fueron aún más, pues adicional a esta indemnización convencional pactada por aquel periodo de 5 años, se estipuló que para el futuro el señor Silva

estaría afecto a una indemnización por años de servicios sin el tope de las 90 UF que establece la ley, pero si con el tope de los 11 años.

Su representada, actuando de buena fe, respetando íntegramente lo pactado con el actor en su contrato individual de fecha 1 de septiembre de 2010, le pagó ambas indemnizaciones convencionales. De esta forma el señor Silva recibió como indemnización por años de servicios una cifra muy superior a la establecida por el legislador y la que reciben la gran mayoría de los trabajadores que se desempeñan en el territorio nacional. Sin embargo, sostiene el demandante que sería sujeto de ciertos beneficios que estaban pactados en convenios colectivos anteriores y vencidos que su representada celebró con el Sindicato N°3 de Embotelladora Andina. Al respecto, menciona el demandante los convenios colectivos que estuvieron vigente desde agosto de 2004 hasta agosto de 2006, el que estuvo vigente desde agosto de 2006 hasta julio de 2010 y el que estuvo vigente desde mayo 2010 hasta abril de 2014, señalando que de alguna manera se le habrían hecho extensivos dichos convenios, pero sin especificar cuál de todos estos. Así también, sostiene que en todos o alguno de estos convenios se pactó entre su representada y el Sindicato una indemnización sin los topes legales, de manera tal que, al momento de ser despedido era acreedor de una indemnización convencional por años de servicios sin topes, la cual no fue pagada.

Sostiene que esto no es efectivo por las siguientes razones: a. El actor negoció colectivamente por última vez en mayo del año 2010. b. Posteriormente, al poco tiempo el demandante se desafilió del sindicato N°3 de Embotelladora Andina de manera absolutamente voluntaria. c. Luego, el sindicato N°3 de Embotelladora Andina continuó negociando colectivamente en los años 2014, 2016, 2018, suscribiéndose nuevos convenios colectivos. d. El actor no fue parte de la negociación colectiva sostenida por el sindicato N°3 de Embotelladora Andina en el año 2014, ni de ninguna otra posterior, ni mucho menos de los instrumentos colectivos que se suscribieron producto de dichas negociaciones. e. Dado lo anterior, al señor Silva no se le incorporaron a su contrato individual las cláusulas del instrumento colectivo del periodo del 2006 al 2010, ni el del 2010 al 2014, puesto que no se cumplió el supuesto contemplado en el artículo 325 del

Código del Trabajo. f. Los instrumentos colectivos a que hace referencia el demandante en su libelo se encuentran vencidos, lo que por supuesto incluye sus cláusulas y beneficios. En conclusión, el actor se encontraba sujeto a la indemnización convencional por años de servicios explicada y no a la indemnización relacionada con el Sindicato N°3 de Embotelladora Andina, que tiene como fuente contractual el contrato, o anexo, de fecha 1 de septiembre de 2010, por las razones ya explicadas. Luego, no puede ahora el demandante desconocer lo acordado con su empleador y pretender determinar por sí solo a qué indemnización por años de servicios se encontraría sujeto, puesto que tal pacto necesariamente tiene que venir de un acuerdo entre las partes.

Que admitir lo anterior sería derechamente ir en contra de la teoría de los actos propios, cual es una institución en derecho conocida y aceptada en nuestra doctrina nacional. Agrega que de acuerdo al artículo 325 del Código del Trabajo, las cláusulas de un convenio colectivo única y exclusivamente pasan a los contratos individuales de los trabajadores en el evento que realmente se extinga y no se inicie un nuevo proceso de negociación colectiva por el colectivo laboral. Pero ello no sucedió en este caso debido a que luego de aquel convenio colectivo, se celebró un nuevo instrumento colectivo y el demandante no fue parte del mismo, ya que como se reconoce en la demanda se desafilió del mismo y no participó en los siguientes procesos de negociación colectiva que se llevaron adelante por el Sindicato N°3 de su representada.

Que, el actor ni siquiera hace referencia al contrato individual de trabajo que suscribió el 01 de septiembre de 2010, omitiendo completamente a este tribunal la indemnización convencional suscrita con su ex empleador en dicho instrumento individual. En subsidio de lo anterior y atendido que en derecho no le son aplicables las estipulaciones establecidas en el convenio que el actor señala en su demanda y para el caso en que se resuelva que tampoco serían aquellas que señala su parte, la cual obedece a un beneficio otorgado por su representada al actor, debe regir entonces subsidiariamente el Código del Trabajo, el cual contiene normas considerablemente menos beneficiosas para el ex trabajador que las acordadas con la empresa.

Que los conceptos demandados por el actor son totalmente infundados, no siendo ajustados a derecho. Teniendo en consideración lo anterior: 1) Incremento legal demandado: el despido del señor Silva se encuentra plenamente ajustado a derecho. Por lo anterior, no se adeuda al demandante suma alguna por concepto de recargo legal. En subsidio, de considerarse injustificado el despido el recargo legal tiene que calcularse con la base de cálculo señalada en la carta de despido y en el finiquito, esto es, $1.949.663.- 2) Improcedencia de saldo insoluto de indemnización por años de servicios. Habiendo aclarado su parte cuál es la indemnización por años de servicio que le corresponde al actor y su correcta base de cálculo para efectos indemnizatorios, nada se adeuda por este concepto. 3) Improcedencia de saldo insoluto de indemnización sustitutiva del aviso previo. Habiendo aclarado su parte cuál es la correcta base de cálculo para efectos indemnizatorios, solicita se declare que el correcto monto a pagar por indemnización sustitutiva del aviso previo es la suma de $1.949.663.- 4) Improcedencia de lo demandando por concepto de feriado legal. Habiendo aclarado su parte cuál es la correcta base de cálculo para efectos indemnizatorios, pide se declare que nada adeuda su representada por concepto de feriado legal. 5) Improcedencia de la devolución de lo descontado por concepto de lo aportado al Fondo del Seguro de Cesantía. No procede acoger la devolución del descuento propuesto por la contraria por cuanto el artículo 13 de la Ley N°19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de ésta, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación.

Solicita finalmente se rechace la demanda en todas y cada una de sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Al folio 14 la demandada acompaña contrato individual de trabajo de 03 de mayo de 2010 suscrito entre Embotelladora Andina S.A. y Eduardo Antonio Silva Solís. La cláusula primera establece que el trabajador desempeñará la labor de supervisor de supermercados. En la cláusula segunda se establece una jornada semanal de trabajo de 45 horas distribuidas de lunes a sábado de 09 a 16:30 horas. En la cláusula tercera se estipula una remuneración mensual compuesta de sueldo base por $320.208.- más una remuneración variable pagadera mensualmente, cuyo monto se determinará considerando un porcentaje del sueldo base mensual del trabajador de acuerdo al nivel de cumplimiento del presupuesto de venta mensual asignado, expresado en cajas unitarias. Indicado en el anexo N°2. La cláusula sexta establece que el contrato tendrá una duración de carácter indefinida. En la cláusula octava se deja constancia que el trabajador ingresó a prestar servicios para el empleador con fecha 1° de agosto de 2005. El contrato de trabajo se encuentra firmado por ambas partes.

Se acompaña, asimismo, carta de término de contrato de trabajo de 29 de julio de 2020 dirigida a don Eduardo Antonio Silva Solís por Embotelladora Andina S.A., comunicando la desvinculación del trabajador por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Informa que las cotizaciones previsionales del trabajador se encuentran pagadas por todo el periodo trabajado, y fecha y notaría en que el finiquito estará a disposición. La carta se encuentra firmada por el trabajador.

Se agrega finiquito de contrato de trabajo de 11 de agosto de 2020 suscrito entre Embotelladora Andina S.A. y Eduardo Antonio Silva Solís. En la cláusula segunda el trabajador declara recibir la suma única y total de $27.282.717.- desglosado en los siguientes conceptos: gratificación legal anual por $888.053.-; bono anual por $788.531.-; inc. Volumen y facturación por $788.486.-; indemnización sustitutiva por $1.949.663.-; indemnización por años de servicio por $29.373.925.-; indemnización por feriado legal por $833.592.-; dif. Kilometraje por $100.419.-. Agrega descuento seguro de cesantía por $4.588.767.-

El finiquito se encuentra firmado por el trabajador ante Notario Público con fecha 11 de agosto de 2020, quien hizo expresa reserva de derechos.

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a febrero de 2020 por un total de $3.033.411.-

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a marzo de 2020 por un total de $2.629.606.- (menos Incentivo festivo RP por $71.511.-)

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a abril de 2020 por un total de $2.629.606.-

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a mayo de 2020 por un total de $2.241.805.-

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a junio de 2020 por un total de $1.739.971-

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a julio de 2020 por un total de $2.194.835.- (menos Inventivo festivo RP por $144.968.-)

Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Antonio Silva Solís extendida por Embotelladora Andina S.A. correspondiente a agosto de 2020 por un total de $2.465.070.-

Se acompaña también por la demandada Contrato Colectivo de Trabajo de 04 de mayo de 2010 suscrito entre Embotelladora Andina S.A. y Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A. En su cláusula quinta se establece “Indemnización por años de servicio”; en su N°1 indica “Tendrán derecho a esta indemnización todos los trabajadores que sean despedidos por la sola voluntad del empleador o por causales justificadas para poner término al contrato

individual de trabajo". En el N°6 se establece "El monto de esta indemnización convencional por años de servicio será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y la correspondiente proporción por meses completos trabajados, contados desde la fecha de ingreso a la empresa. Si la fracción de meses completos trabajados fuere superior a seis meses, se considerará un año completo". El N°7 establece "……..Si el trabajador percibe un sueldo base mensual y además remuneraciones variables, la última remuneración mensual comprenderá el último sueldo base mensual percibido y el promedio de las remuneraciones variables pagadas al trabajador durante los últimos seis meses calendarios". En el N°11 se indica "Debido a que en este instrumento colectivo se modificó la base de cálculo de la indemnización convencional por años de servicio, las partes dejan expresa constancia que el monto de la indemnización convencional por años de servicio devengada por los trabajadores hasta el día 30 de abril de 2010, será calculada conforme a las normas que establecía el convenio colectivo de trabajo celebrado por las partes que comparecen el día 1° de julio de 2006. El monto de la indemnización así acordada será expresado en unidades de fomento y se pagará a la fecha de terminación de los contratos individuales de trabajo, siempre que el respectivo trabajador tenga derecho a percibir esta indemnización convencional por años de servicio".

En la cláusula octava del contrato colectivo se estipula que éste expirará el día 30 de abril de 2014. En su anexo N°1 constan los trabajadores afiliados al Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A., apareciendo con el N°101 don Eduardo Antonio Silva Solís, supervisor de supermercados y demandante de autos.

Asimismo, se acompaña contrato colectivo de Trabajo de 01 de julio de 2006 suscrito entre Embotelladora Andina S.A. y Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A. En su cláusula quinta se establece "Indemnización por años de servicio"; En el N°6 se establece "La indemnización por años de servicios consistirá en un 160% del último sueldo base mensual por cada año completo de servicio y la correspondiente proporción por meses completos, contados desde la fecha de ingreso a la compañía. En caso de ser esta última fracción superior a seis

meses, se considerará un año completo". En el N°7 se estipula que "……Si el trabajador percibe remuneraciones variables, la última remuneración mensual comprenderá el último sueldo base mensual percibido y el promedio de las comisiones pagadas al trabajador durante los últimos seis meses calendarios". En su anexo N°1 constan los trabajadores afiliados al Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A., apareciendo con el N°153 don Eduardo Antonio Silva Solís, demandante de autos.

Al folio 37 la demandante acompaña contrato de 01 de septiembre de 2010 suscrito entre Embotelladora Andina S.A. y Eduardo Antonio Silva Solís. La cláusula primera establece que el trabajador desempeñará el cargo de Jefe de Mercado. En la cláusula cuarta se acuerda que el trabajador quedará excluido de la limitación de jornada de trabajo en conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo. En la cláusula quinta se estipula una remuneración mensual compuesta por sueldo base de $660.000.- más un incentivo que se calcula en base al cumplimiento de un presupuesto mensual de metas fijado por la empresa y por el cumplimiento de variables de gestión definidas por su jefatura. En la cláusula sexta se establece que el empleador pagará al trabajador una gratificación garantizada correspondiente a un 25% de la remuneración mensual. La cláusula séptima fija una asignación de colación por $2.729.- por cada día efectivamente trabajado. En la cláusula octava se conviene que el contrato de trabajo tendrá duración indefinida.

En el N°1 de la cláusula octava se establece una cláusula convencional de indemnización por años de servicio que se pagará de la siguiente forma: a) El monto de la indemnización convencional por años de servicio será equivalente a un mes (30 días) del último sueldo base mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin perjuicio del límite indicado en la letra b). Para la determinación de este último sueldo base mensual se deberá excluir cualquier gratificación, bono y cualquier otra remuneración extraordinaria percibida por el trabajador en el periodo de cálculo respectivo.

b)……las partes acuerdan limitar esta indemnización convencional a un monto máximo de 11 meses del último sueldo base mensual, esto es, hasta un

tope de 11 años de servicio prestados continuamente conforme al límite máximo establecido en el párrafo 2 del artículo 163 del Código del Trabajo.

En el N°2 "Indemnización por años de servicios II" de esta cláusula octava se establece que "Esta indemnización considerará el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2005 al 31 de agosto de 2010". Y que el trabajador tendrá derecho a una indemnización en caso de despido por la sola voluntad del empleador o por causales justificada para poner término al contrato……

El monto de esta eventual indemnización convencional por años de servicio asciende a UF 276,52……..se aplicará el valor de la unidad de fomento vigente en la fecha del eventual pago.

La indemnización señalada en el N°2 es adicional a la señalada en el N°1, considerando que en ambas debe cumplir los requisitos indicados para percibirla.

En la cláusula undécima se deja constancia que el trabajador comenzó a prestar servicios para el empleador el 01 de agosto de 2005 y que "las estipulaciones del presente contrato priman sobre las convenidas en cualquier contrato anterior. Las partes dejan sin efecto cualquier anexo de beneficios del contrato individual del trabajador celebrado con anterioridad a la fecha de suscripción de este documento, dejando expresa constancia que las únicas remuneraciones, asignaciones y beneficios adicionales que percibirá el trabajador por la prestación de sus servicios son el sueldo mensual y lo pactado en este contrato individual de trabajo".

El contrato de trabajo se encuentra firmado tanto por el trabajador como por el empleador.

CUARTO: Con fecha 21 de diciembre de 2020 se realiza la audiencia preparatoria. Llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce; se fijaron los hechos controvertidos y tanto demandante como demandada ofrecieron los medios de prueba de que se harían valer en la respectiva audiencia de juicio.

Con fecha 05 de agosto de 2021 se realiza la audiencia de juicio, en donde las partes incorporan toda la prueba documental analizada precedentemente.

Absuelve posiciones don Eduardo Antonio Silva Solís quien indica que renunció al Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A. cuando pasó a la planta profesional en el año 2010.

El testigo Felipe Camus García señala que conoce al demandante porque fue parte de su equipo durante un año aproximadamente en Embotelladora Andina S.A.; agrega que Eduardo Silva Solís fue desvinculado por la empresa demandada porque hace dos años Andina pasó a ser parte de una empresa que vendía productos sin alcohol solamente, lo que trajo varios cambios; además, por la pandemia se traslado a la gente de un lado a otro. Indica que el actor era agente de ventas de Horeca, canal en que vendieron el 70% menos de lo que vendieron el año anterior a la pandemia. Agrega que se ha ido recuperando el canal en un 20 a 25%. Que hace dos años introdujeron otros productos como whisky, cerveza, pisco, en donde no son líderes, y necesitaban un equipo con otras competencias. Añade que capacitaron para ello, pero llegó la pandemia. Refiere que el nuevo portafolio de venta de alcoholes se abrió en 2018 y 2019, antes de la pandemia.

Sostiene que partieron con los equipos que tenían, pero que se dieron cuenta que necesitaban de nuevas competencias, porque el rol de los equipos es asegurar la venta en los restaurantes (no sabe explicar a qué se refiere con “nuevas competencias”). Además, afirma que el demandante recibió capacitaciones respecto a las “nuevas competencias”, que consistían en capacitaciones sobre el producto y la forma de venderlo.

Explica que las nuevas categorías son acuerdos que tiene Andina sobre la distribución y venta de los productos. Agrega que el demandante tenía a cargo seis personas y se desempeñaba en ventas, donde existían tres jefes de ventas y actualmente hay tres también; además el equipo hoy tiene ocho personas y antes eran seis. Que el equipo pasó de 20 vendedores a 7 en pandemia, y hoy hay 23 personas.

El testigo francisco González Fuentes señala que fue compañero de trabajo del demandante en Embotelladora Andina S.A. Sostiene que después que despidieron a don Eduardo Silva Solís de Embotelladora Andina llegó el jefe de ventas Claudio Salcedo a ocupar el cargo del actor, atendía a los mismos clientes que tenía el señor Silva y estaba a cargo del mismo equipo que lideraba el demandante.

Sostiene que aumentó la cantidad de clientes en el área del actor, y le consta porque el testigo estaba a cargo de esa área, por lo que es discutible la causal invocada por el empleador para despedir al demandante. Agrega que con la pandemia y modalidad de delivery aumentó la cantidad de ventas y de clientes en la empresa demandada; se compraron bebidas alcohólicas, productos Mallarauco y Eduardo Silva había estado más de un año vendiendo alcoholes cuando lo despidieron.

Indica que con el nuevo portafolio de alcoholes se realizaban algunas capacitaciones por las mismas marcas, se hacían concursos de ventas de alcoholes; y don Eduardo Silva ganó un concurso de venta de alcoholes.

Refiere que con Claudio Salcedo quedaron los mismos seis vendedores que tenía a cargo el demandante. Sobre el rol profesional, dice que esa es la alternativa que da la empresa para acceder a un cargo mejor.

Afirma que uno de los beneficios más importantes del Sindicato es la indemnización por años de servicio sin tope que se le entrega a todos los que salen de la compañía. Y que para acceder al rol profesional es requisito renunciar al Sindicato, y lo sabe porque él también debió hacerlo, es una obligación, y el nuevo cargo significaba una mejor remuneración.

QUINTO: Que, nuestra legislación laboral establece que el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. En conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador debe enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social

devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Dicha exigencia dice relación con las reglas del onus probandis, ya que corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca, y dicha prueba sólo puede recaer en los hechos invocados en la carta de despido. Nuestro máximo Tribunal, en su sentencia Rol N°35.742-2017, indicó que, atendido los términos del artículo 161 del Código del Trabajo, interpretado a la luz de los principios de la protección del trabajador y de continuidad o estabilidad laboral, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado.

En consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuente que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.

La Empresa tiene la obligación de expresar los hechos en que se funda la causal de despido, sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización -derivados ambos del funcionamiento de la empresa o de acontecimientos de tipo económico-, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; deben todos ellos ser

acreditados por el empleador, en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva. Siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legitima, que la ley no objeta, pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma.

Y si la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente para acreditar, por una parte, los hechos expuestos en la comunicación de despido y, por otra, que la mantención del puesto de trabajo del actor no sea viable por motivos ajenos a la voluntad del empleador, corresponde declarar injustificada la invocación de la causal de necesidades de la empresa, siendo procedente condenar al pago del incremento legal sobre la indemnización por años de servicio.

En el presente caso, la demandada no aportó prueba alguna en el juicio que acreditara haber cumplido con lo establecido en los artículos 162 y 454 N°1 del Código del Trabajo, ya que estadísticas y gráficos confeccionados por la misma interesada carecen de toda objetividad y seriedad, única prueba además aportada al respecto, por lo que se estima necesariamente que el despido de que fue objeto el trabajador don Eduardo Antonio Silva Solís es injustificado.

SEXTO: Que, para determinar el monto de la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo se debe considerar el concepto de última remuneración que ocupa el artículo 172 del Código del Trabajo, que corresponde a todo lo que el trabajador está percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año.

La jurisprudencia ha determinado que, si la gratificación es pagada mes a mes, sea la legal o convencional, debe incluirse en el cálculo de la indemnización por años de servicios por no corresponder a los beneficios que el

legislador expresamente ha excluido. Lo mismo ocurre con las asignaciones de colación, movilización, de desgaste de herramientas e incluso los viáticos si tales beneficios son pagados en forma mensual. Incluso se ha señalado que también debe incluirse en la base de cálculo los cheques restaurante, la colación proporcionada por la empresa, la casa de habitación, aun cuando éstas no se encuentren avaluadas por las partes en el contrato de trabajo.

En el caso sublite, los conceptos "Asignación de colación", "Dep. convenio contractual", "Kilometraje actual" y "Kilometraje anterior" fueron pagados mes a mes y no son beneficios que el legislador haya excluido expresamente del cálculo de la indemnización por años de servicio, por lo que deben necesariamente ser incluidos. Por el contrario, el concepto Inventivo festivo RP no se paga mes a mes, y son el equivalente a las horas extraordinarias, excluidas expresamente por el legislador, motivo por el cual no deberán considerarse para el cálculo de la indemnización por años de servicio.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo que hayan acordado las partes en el respectivo contrato de trabajo, teniendo presente los principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales y pro operario.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a los beneficios reclamados en relación al contrato colectivo suscrito por el actor cuando se encontraba afiliado al Sindicato N°3 de Embotelladora Andina S.A., el artículo 325 del Código del Trabajo, dispone en relación a la ultraactividad de un instrumento colectivo: "Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo."

Se infiere del precepto citado que una vez extinguido el instrumento colectivo los derechos y obligaciones que se encuentren contenidos en los contratos colectivos subsistirán o mantendrán plena vigencia por el solo ministerio de la ley como parte integrante de los contratos individuales de trabajo

de los trabajadores afectos a él, con las excepciones que el propio artículo establece.

Y se entiende que se extingue el instrumento colectivo cuando el colectivo que participó en su suscripción no negocia de manera oportuna, es decir, no presenta proyecto o lo hace de manera tardía. El efecto de la ultraactividad de los instrumentos colectivos dispuestos en el artículo 325 del Código del Trabajo solo se produce en aquellos casos en que el instrumento colectivo se encuentra extinguido.

Cuyo no es el caso, teniendo presente, además, que el propio demandante declara haber renunciado al Sindicato N°3 con motivo de la suscripción de un nuevo contrato de trabajo con la demandada con fecha 01 de septiembre de 2010, sin perjuicio de las presiones que alega, las que no fueron acreditadas.

Rigiendo respecto de las partes, (y sin perjuicio del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales), por tanto, aquél último contrato, que en lo pertinente establece: "a) **El monto de la indemnización convencional por años de servicio será equivalente a un mes (30 días) del último sueldo base mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin perjuicio del límite indicado en la letra b). Para la determinación de este último sueldo base mensual se deberá excluir cualquier gratificación, bono y cualquier otra remuneración extraordinaria percibida por el trabajador en el periodo de cálculo respectivo.**

b)……**las partes acuerdan limitar esta indemnización convencional a un monto máximo de 11 meses del último sueldo base mensual, esto es, hasta un tope de 11 años de servicio prestados continuamente conforme al límite máximo establecido en el párrafo 2 del artículo 163 del Código del Trabajo.**

En el N°2 "Indemnización por años de servicios II" de esta cláusula octava se establece que "**Esta indemnización considerará el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2005 al 31 de agosto de 2010**". Y que el trabajador tendrá derecho a una indemnización en caso de despido por la sola

voluntad del empleador o por causales justificada para poner término al contrato……

El monto de esta eventual indemnización convencional por años de servicio asciende a UF 276,52…….se aplicará el valor de la unidad de fomento vigente en la fecha del eventual pago.

La indemnización señalada en el N°2 es adicional a la señalada en el N°1, considerando que en ambas debe cumplir los requisitos indicados para percibirla.

OCTAVO: Que, el principio de la irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral; el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2° señala de forma inequívoca que "*los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*".

De acuerdo a lo dispuesto en la mencionada disposición legal, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina "la irrenunciabilidad de derechos", que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio".

Ese postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

Que este elemento reside en ciertas bases fundamentales del Derecho laboral:

a) la limitación a la autonomía de la voluntad en la sede en estudio, ya que las normas del Derecho del Trabajo que establecen mínimos para el operario son forzosas, característica singular que lo hace distinto al derecho común, pero esa limitación es coherente con el propósito tutelar que lo inspira, y por medio de esa restricción es que el Estado encuentra la vía adecuada para proteger al trabajador.

b) El carácter de orden público que poseen las disposiciones del Derecho laboral, lo que excluye que las partes decidan determinar sus actos de una forma diversa a la señalada por la ley.

En este mismo sentido, la indisponibilidad de las partes para alterar su contenido, pues reconocida la asimetría de los contratantes en la relación laboral, se da origen a la tutela del trabajador. En ese sentido se fijan las condiciones mínimas de una comunidad organizada, las que no pueden ser conculcadas, y por ende no es posible dejar al libre arbitrio de los contratantes, el darles o no eficacia a dichas normas protectoras.

c) El imperio de las normas laborales, ya que tienen en general, carácter coactivo e irrenunciable y en este caso la obligatoriedad se funda en el interés y la necesidad de organizar la sociedad en sus distintos sectores y estamentos y en el deber de proteger al más débil.

En el caso en estudio, y acorde los establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, la base de cálculo para la indemnización por años de servicio que corresponde a don Eduardo Silva Solís, considerando el promedio de sus remuneraciones correspondiente a los últimos tres meses íntegramente trabajados asciende a la suma de $2.133.292.-, la que resulta ser superior a la suma utilizada por la demandada para calcular tal indemnización, motivo por el cual, y teniendo presente el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, se acogerá la demanda en cuanto a la diferencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la indemnización por años de servicio reclamadas, considerando la base de cálculo que en derecho corresponde.

NOVENO: Que, como ya ha sido establecido por nuestros Tribunales Superiores de Justicia, es requisito *sine qua non* que, para que proceda el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, que el contrato de trabajo termine por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, que se establezca que el despido ha sido justificado, de manera que al ser declarado improcedente o injustificado se priva al empleador de la posibilidad de hacer aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728. De esta manera, si el empleador hace uso impropio de la causal de necesidades de la empresa, debe necesariamente llevar a concluir que le está vedado verificar la imputación y que el trabajador tiene derecho a percibir en forma íntegra la indemnización por años de servicio que la ley le reconoce.

El artículo 13 de la Ley N°19.728 expresa que, si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios, imputándose a esa prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía. Dicho precepto contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe pagar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su *ratio* o fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios, en el contexto de la finalidad de la Ley N°19.728.

En razón de lo expuesto, la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley citada.

Considerar la interpretación contraria podría importar un incentivo a la invocación de una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. En efecto, mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que la justifica ha sido declarado

injustificado, entenderlo de otra forma tendría como corolario que declarada injustificada la causa de la imputación, se otorgara validez a la consecuencia, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

Motivo por el cual se acogerá la solicitud de devolución de lo descontado en el finiquito suscrito por las partes de este juicio por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía.

DÉCIMO: Que, habiéndose acreditado la existencia de un contrato de trabajo entre don Eduardo Antonio Silva Solís y Embotelladora Andina S.A., procederá acoger la presente acción de la forma que se dirá en lo resolutivo.

UNDÉCIMO: Por otra parte, era obligación de la demandada acreditar que se encuentra pagado el feriado legal pendiente solicitado, lo que no aconteció. De esta manera, también se ordenará su pago en la forma que se señalará en la parte resolutiva de la presente sentencia.

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

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 8, 10, 41, 42, 44, 58, 63, 67, 73, 161, 162, 168, 171, 172, 173, 325, 423, 452, 453, 454, 446 y siguientes, 507 del Código del Trabajo; artículos 1.545, 1.556 y 1.698 del Código Civil, se declara:

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, interpuesta por don Eduardo Antonio Silva Solís, cédula nacional de identidad N° 14.470.278-6 y, en consecuencia, se condena a la demandada Embotelladora Andina S.A., RUT N°91.144.000-8, representada legalmente por don José Luis Solorzano Hurtado, cédula nacional de identidad N°10.023.094-1, todos ya individualizados, al pago de las prestaciones que se señalarán.

II.- Que efectivamente existió una relación laboral entre don Eduardo Antonio Silva Solís y Embotelladora Andina S.A.

III.- Que el despido de que fue objeto don don Eduardo Antonio Silva Solís por parte de la demandada es injustificado.

IV.- La demandada deberá pagar por concepto de diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de $183.629.-

V.- La demandada deberán pagar por concepto de diferencia en la indemnización por años de servicio la suma de $2.625.595.-

VI.- Se condena a la demandada a pagar por concepto de feriado legal la suma de $702.741.-

VII.- Se condena a la demandada a pagar por concepto de recargo legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo el 30% ascendente a $9.599.847.-

VIII.- Se condena a la demandada a la devolución del descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía AFC del artículo 13 de la Ley N°19.728, por la suma de $4.588.767.-

IX.-Todas las sumas deberán pagarse con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

X.- Se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de $1.700.000.- (un millón setecientos mil pesos).

Regístrese, Notifíquese con esta fecha a las partes a través de sus respectivos correos electrónicos y Archívese, en su oportunidad.

RIT O-5928-2020.

RUC 20-4-0295282-3.

DICTADA POR DOÑA MARCELA HÖFFLINGER PARRA, JUEZA SUPLENTE DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

En Santiago a veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

MARCELA VITTORIA
HOFFLINGER PARRA
Fecha: 27-08-2021 12:17:15 UTC-4

NBYXVZKMVM

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl