

Santiago, veintinueve de agosto de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que comparece el abogado Alejandro Antonio Cáriz Meller, domiciliado en Avenida Isidora Goyenechea N°2934, oficina 401, comuna de Las Condes, en representación convencional de don **ORIOI SANCHO CASADESUS**, Ingeniero, domiciliado en calle El Taihuen N°12.600, departamento G-11, comuna de Lo Barnechea, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por cobro de indemnización o compensación emanada de un finiquito laboral y acción de empleador único; en subsidio, nulidad de cláusula de finiquito con indemnización de perjuicios, en contra de la empresa **UNISERVICE SPA**, RUT N°76.536.309-8, sociedad comercial del giro de administración de restaurantes y casinos, y en contra de la empresa **UNIFOOD HOLDING SPA**, RUT N°76.616.467-6, sociedad del giro de inversión y entidades financieras, ambas representadas por Rodrigo Ballesteros Ceballos, cédula de identidad N°8.532.660-0, dimidiados en Avenida Cerro Colorado N°5300, oficina 401, Las Condes, solicitando el pago de las indemnizaciones y prestaciones que indica, todo ello con intereses, reajustes y costas.

Funda su demanda describiendo la formación profesional del demandante. Luego expone que su representado aproximadamente en el mes de diciembre de 2017, recibió un llamado telefónico de don Mauricio Aguirre, para ofrecer que se integrara a la empresa Uniservice SpA, asumiendo el cargo de Vicepresidente de Operaciones y que trabajara con él en la nueva etapa del negocio. La empresa Uniservice SpA presta el soporte de la operación a Unifood Holding SpA, la cual se constituyó el 10 de noviembre de 2016 y que posteriormente fue modificada por fusión con las empresas del Grupo Mesoamérica.

Como es de suponer, una decisión de este tipo requiere tener claro aspectos que para cualquier ejecutivo de este nivel son un piso mínimo que haga atractiva una transición laboral, tanto en lo que signifique un desafío profesional como también económico. Pensar lo contrario es sencillamente desatender aquellas nociones que corresponden al concepto de cultura común, aprehensibles espontáneamente por el intelecto como verdades indiscutibles, que no son otra



cosa más que las máximas de la experiencia. Iniciada esta negociación, el resultado fue similar a lo que el actor tenía con el empleador de ese momento, tanto en materia de remuneraciones y compensaciones, pero mejorando lógicamente los montos. La única dificultad que se presentó tenía que ver con la entrega de un vehículo, lo que al parecer se debía a problemas tributarios o contables. Para destrabar esto se reemplazó con el pago de un bono único. De esta forma, el contenido final de la negociación y que permitió que don Oriol renunciara a su trabajo para incorporarse a trabajar a Uniservice SpA, fue un sueldo base superior al que percibía, una gratificación garantizada, un bono pagadero por única vez en marzo de 2018 y un bono anual. El desafío profesional en esta empresa era conocido por el actor, ya que hablamos básicamente de una cadena de restaurantes y alimentos que tiene en su cuenta a las tiendas Pedro, Juan y Diego, Pollo Stop, XS Market, Fuente Nicanor, Fajita Express y Heladería Savory, entre otros.

En ese contexto el día 12 de marzo de 2018 el actor suscribió el contrato de trabajo que plasmaba los acuerdos previos, asumiendo un catálogo detallado y extenso de obligaciones. Importa en este acápite anticipar que el contenido del contrato fue redactado y revisado por profesionales de la empresa, entendidos en materias contractuales y legales, incluyendo también la participación de abogados. El detalle de las obligaciones es el siguiente: En la cláusula primera: se determina la función de Vicepresidente de Operaciones, definido como un cargo de “exclusiva confianza”, con prohibición de negociar colectivamente y con facultades generales de administración, aparentemente. En la cláusula segunda: esta cláusula se denominó como “exclusividad”, sin embargo, contiene una obligación de no competencia o no concurrencia durante la vigencia del contrato y post contractual, fijando un horizonte de dos años siguientes al término de la relación laboral, que transcribe; cláusula que entiende reforzada de conformidad a lo establecido en la cláusula sexta letra c).

Sostiene que el pacto de remuneraciones se encuentra en la cláusula tercera de esta convención, acordando un sueldo base mensual de \$12.994.692 y una en los términos del artículo 50 del Código del Trabajo. Posteriormente el



suelo base se aumentó a \$13.184.415, mediante anexo de 17 de julio de 2018, lo que totaliza una suma de \$13.309.415. Como complemento de esto, se acordó un bono por única vez por la suma de \$10.000.000 que se pagó en marzo del año 2018, en reemplazo a la asignación de un vehículo para el uso personal como explicamos previamente, y un bono anual de “cuatro (4) sueldos líquidos por cumplimiento”, que a la fecha se adeuda pero su cobro se está conociendo en esta misma sede.

En relación al despido del actor, este se produjo con fecha 12 de junio del año 2020, invocando la demandada la causal del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo. Ese mismo mes suscribe un extenso finiquito que en su cláusula séptima contiene el pacto de no competencia post contractual cuyo alcance es mucho mayor que la cláusula contractual, transcribiendo su texto, advirtiendo en primer término la extensión de la cláusula, ya que es enorme, no solamente en cuanto al objeto de la prohibición que se acuerda, sujetos que intervienen, espacio temporal, ámbitos de protección y alcance territorial, ya que esta obligación se debe cumplir tanto en Chile como en el extranjero. Sostiene que no se puede olvidar que durante sus 25 años de carrera profesional se han desarrollado casi en tiempos iguales tanto en Chile como en la Península Ibérica y Argentina, con lo que el impacto de este acuerdo es mucho más intenso de lo que ordinariamente se ve para este tipo de cláusulas. Por ello, el actor formuló reserva expresa de derechos para cobrar el “lucro cesante o indemnización compensatoria o procedente por la prohibición de la prohibición de la cláusula séptima del finiquito, letras A, B, C y E”. Hasta la fecha el demandante, respetuoso de los acuerdos contractuales y de las obligaciones legales, ha dado cumplimiento a este pacto pero el demandado no se ha comportado a la altura de lo que él mismo puso a disposición de este Alto Directivo, que no es más que pagar la compensación procedente equivalente a la última remuneración que percibía en esa empresa.

No puede entenderse de otra forma ya que es un máxima de la experiencia que nadie se va a obligar en beneficio de otro sin una prestación a cambio. ¿Será que acaso esta empresa asume que don Oriol va a donar dos años de su edad



más fértil laboral a título gratuito? Una respuesta afirmativa no solamente resulta antijurídico, sino que también es absurda.

En relación a la unidad económica entre ambas empresas demandadas, expone luego de transcribir el artículo 3° del Código del Trabajo y hacer alusión al artículo 507 del mismo cuerpo legal, que cada uno de los elementos de esta institución se presenta en ambas empresas. En efecto, Uniservice SpA es la unidad de gestión de Unifood Holding SpA, en adelante, “Unifood”, tanto en la operación del negocio como en lo que dice relación con la dirección laboral común, desarrollando antecedentes facticos y de derecho en que sustenta dicha solicitud de declaración. Ahondando en que todas las marcas que invoca funcionan bajo la personalidad jurídica de sociedades constituidas al efecto, pero tienen como empresa encargada de la operación transversal y de la dirección laboral común a Uniservice SpA que, a su vez, lo que hace es cumplir aguas abajo las políticas que define Unifood Holding SpA. Entre ambas empresas no solo existe una “necesaria similitud” o “complementariedad” de los productos o servicios que prestan, sino que realmente existe una cadena única desde Unifood hacia abajo para operar el mismo negocio, que en el plano de los hechos les da una identidad uniforme. Tanto es así, que incluso el domicilio de ambas es el mismo: Av. Cerro Colorado N°5030, oficina 401, Las Condes, Santiago.

En forma subsidiaria, interpone demanda en procedimiento de aplicación general por nulidad de cláusula de finiquito y cobro de indemnización de perjuicios, en contra de ambas demandadas, fundando su decisión en que adolece de nulidad absoluta el finiquito suscrito de conformidad a lo establecido en el artículo 1681 del Código Civil, no pudiendo ser entendido “moralmente posible” que alguien se vaya a abstener de trabajar en el campo para el cual fue formado, de manera gratuita y en interés exclusivo del demandado, ya que la ley prohíbe cualquier estipulación, contrato o convención que implique afectar la libertad de trabajo de manera gratuita. Una analogía con lo planteado se encuentra en la discusión doctrinaria de las cláusulas de no enajenar. Si entendiéramos la capacidad de trabajo humano y su ocupación laboral como un bien comerciable, en principio no habría mayor discusión de su limitación cuando media algún tipo



de compensación, pero cuando esto último no se presenta se desnaturaliza el contenido esencial de esta garantía, lo que la convierte en contraria al orden público y a las leyes. Si las cláusulas de no enajenar son nulas cuando desnaturalizan el derecho de propiedad, igual resultado debe producirse cuando estamos frente a la libertad de trabajo, especialmente considerando la función social del trabajo humano y la justa retribución que la Constitución y los tratados internacionales exigen cuando se limita la libertad de trabajo y de contratación.

Por otro lado, las declaraciones de voluntad deben contar con una causa real y lícita. Por causa se entiende el “motivo que induce al acto o contrato” y por causa ilícita “la prohibida por ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público” (art. 1467 CC). Más allá de la discusión doctrinaria acerca del alcance de la causa, lo concreto es que tanto la doctrina como la jurisprudencia se inclinan por el concepto de causa final que se entiende como “el fin para el cual se obra, o hacia el cual tiende el acto; es el punto de mira que se tiene en vista para obrar”. En este caso es relevante lo Alessandri dice acerca de la causa, ya que lo determinante no es el fin psicológico de los contratantes, sino que “más bien tiene en vista el fin próximo, invariable, que corresponde a cada acto y que determina a obrar a las personas, o sea, el resultado jurídico que la parte obtiene al ejecutar el acto o celebrar el contrato, resultado que es siempre igual en cada especie de negocio jurídico”. Apoyándonos en estos autores, debemos recordar que también ha surgido una corriente muy interesante que complementa el concepto de causa final con un nuevo carácter: el provecho económico y el de no un efecto puramente jurídico.

SEGUNDO: Que la demandada **Uniservice SpA**, contestó la demanda, solicitando que ésta fuese rechazada en todas sus partes, con costas, oponiendo en primer término excepción de incompetencia del Tribunal, fundada en que no se encuentra contemplado en el artículo 420 del Código del Trabajo las cuestiones derivadas de presuntas indemnizaciones o compensaciones emanadas de una cláusula contenida dentro de un finiquito. En efecto, no estamos en presencia de la letra a), pues lo pactado no se encuentra en ninguno de los instrumentos ahí mencionados, y tampoco se refiere a este tema, lo contemplado en la letra d) del



mismo artículo en análisis. En efecto, si bien en este último caso se menciona al “cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo” cuyo no sería el presente caso pues claro está que en este juicio la contraria pretende que se declare la existencia de una supuesta obligación. Es más, reviste tal gravedad la incompetencia absoluta alegada, que el tribunal de oficio puede declararse incompetente para conocer de un proceso, y evitar así, actuar fuera de la órbita de sus atribuciones, ello por aplicación del inciso 4° del artículo 84 del Código de Procedimiento Civil, que dispone que el tribunal podrá tomar las medidas necesarias que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento.

En relación al fondo de la demandada deducida en lo principal, luego de efectuar algunas aseveraciones respecto de la interposición de la presente acción y buena fe procesal, sostiene que nada de esto último ocurre en la presente demanda, respecto de ambas acciones subsidiarias, por cuanto, el actor sin miramiento alguno al principio de enriquecimiento sin causa intenta hacer esfuerzos artificiosos por darle validez a una cláusula que no contiene efecto alguno, y en subsidio, intenta aprovecharse de su propio actuar, alegando una nulidad absoluta por objeto o causa ilícita.

En relación al ingreso del actor a prestar servicios para su representada, controvierte las circunstancias descritas en el libelo, sosteniendo que entre los años 2016 y 2017 el conglomerado Unifood - que desarrolla negocios relacionados con restaurantes de comida rápida- fue adquirido en un 75% por una sociedad inversionista extranjera. En el marco de dicho proceso de reorganización societaria se constituyó la sociedad Uniservice SpA como entidad administradora del grupo. Una vez realizado este proceso, se realizaron diversas modificaciones en la plana gerencial del grupo, incorporándose nuevos gerentes y realizando algunos cambios de funciones de gerentes antiguos. Así, fue en dicho contexto que el Gerente General de la compañía en esa época, don Mauricio Aguirre, invitó al actor a formar parte de la empresa, dada su trayectoria en el rubro de la comida rápida que desarrolla su representada.



JTJBXBFQHQB

Es efectivo que el demandante ingresó a prestar servicios únicamente para su representada con fecha 12 de marzo de 2018, con el cargo de Vicepresidente de Operaciones suscribiendo el respectivo contrato de trabajo, previa revisión de su parte claro está. En este punto, resulta ser útil aclarar desde ya que el actor es, según su propio relato, un profesional con vasta experiencia, por lo mismo, bien se puede considerar que al momento de suscribir el referido contrato de trabajo revisó de manera detallada cada una de sus cláusulas.

En cuanto al contrato de trabajo, es efectivo que en la cláusula segunda las partes de común acuerdo pactaron la cláusula de exclusividad transcrita en el libelo. Reconoce también los ítems remuneracionales invocados en el libelo. Con todo, además de los haberes indicados, el actor tenía además de una serie de otros beneficios tales como colación, estacionamiento, entre otros. Es efectivo que el día 12 de junio de 2020 el actor es desvinculado por causal de despido contenido en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador. Si bien el demandante lo obvia en su libelo pretensor, lo cierto es que en dicha oportunidad la carta de despido -que le fue debidamente notificada- contenía los siguientes haberes:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$ 2.584.487.-
- Indemnización por años de servicios: \$ 41.587.017.-
- Feriado proporcional: \$ 11.246.967.-

Es efectivo que el día 23 de junio del año recién pasado el actor suscribe “Declaración, pago, recibo, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones y finiquito” mediante el cual se le paga en definitiva la suma de \$ 50.761.111, como también es efectivo que en el finiquito en cuestión consideraba la siguiente cláusula séptima, también transcrita en el libelo.

Sin perjuicio de lo anterior, no es efectivo que la cláusula reseñada tuviera el carácter de cláusula de no competencia post contractual, en los términos que entiende la contraria, de acuerdo a los fundamentos de derecho que expone y que se tienen por reproducidos. Expone que sea cual fuere la naturaleza jurídica de la cláusula anterior, es falso que su representada adeude al trabajador las



millonarias sumas de dinero indicadas en el libelo pretensor. No existe obligación monetaria alguna emanada de esta cláusula a favor del actor.

Es efectivo que el actor se reserva derechos, en lo que se refiere a esta acción, en lo que se refiere a esta acción lo hace en los siguientes términos “cobro del lucro cesante o indemnización compensatoria o procedente por la prohibición de la cláusula séptima del finiquito letras A, B, C y E”. Ahora bien, desconocen de manera expresa la siguiente afirmación realizada por el demandante en su escrito de demanda referido a que “(...) el señor Casadesus, respetuoso de los acuerdos contractuales y de las obligaciones legales, ha dado cumplimiento a este pacto, pero el demandado no se ha comportado a la altura de lo que él mismo puso a disposición de este Alto Directivo, que no es más que pagar la compensación procedente equivalente a la última remuneración que percibía en esa empresa”. En efecto, más allá del carácter respetuoso y considerado del demandante, lo cierto es que niegan de manera expresa y tajante que su representada se hubiere obligado al pago de una compensación, y menos aún, que el supuesto pago ascendiera a la suma equivalente a su última remuneración.

Es falso que entre su representada y la empresa Unifood Holding SPA, exista una dirección laboral común en los términos regulados en el artículo 3 y 507 del Código del Trabajo. De esta manera niegan de manera expresa todas y cada una de las alegaciones realizadas por la contraria a este respecto.

Por su parte, la demandada Unifood Holding SpA, contestó el libelo, interponiendo excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, fundada en los mismos argumentos que lo hace la demandada antes individualizada.

En segundo término, opone excepción de falta de legitimación activa en contra de la demanda de autos, toda vez que el trabajador demandante don Oriol Sancho, carece del interés específico que la ley exige para que deduzca su acción de declaración de único empleador. En efecto, la legitimación ha sido comprendida como la relación que necesariamente deben tener las partes con la controversia objeto del juicio, sin la cual no puede existir un pronunciamiento de fondo del Tribunal, sin embargo, en la presente causa, como se ha señalado, el demandante no alega ninguna infracción legal o contractual imputable a esta supuesta unidad



económica, toda vez que el modo de organizarse de una o más empresas no podría constituir una infracción en sí, como lo sería, por ejemplo, una organización que tuviera como finalidad un subterfugio o el incumplimiento de las obligaciones previsionales que el empleador tiene con sus trabajadores, las cuales se persiguen con acciones distintas que no se han ejercido en autos.

En relación al fondo del asunto, desconoce los antecedentes relacionados a la vinculación laboral del actor y la otra demandada, sin perjuicio de lo anterior, resulta esencial hacer presente, que su representada no tiene trabajadores, razón por la cual resulta absolutamente improcedente la existencia de un poder de dirección laboral común sobre algo que simplemente no existe, negando la existencia de la unidad económica.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 23 de diciembre de 2021, las partes fueron llamadas a conciliación, la que no prosperó, confiriéndose traslado a la parte demandante respecto de las excepciones de incompetencia absoluta deducidas por las demandadas, dejándose su resolución para definitiva. Asimismo, fueron establecidos como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Efectividad de haber existido una relación de índole laboral entre el demandante y la demandada, el que inicio el 12 de marzo del año 2018 y que el actor se desempeñó en el cargo de vicepresidente de operaciones.

2. Que en la cláusula segunda del contrato de trabajo se pactó exclusividad.

3. Que la remuneración del actor ascendía a la suma de \$13.184.415.

4. Que el 12 de junio del año 2020 el actor fue desvinculado por aplicación de la causal contemplada en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, y que en dicha oportunidad se suscribió finiquito en el cual el actor recibió por concepto de termino de los servicios la suma de \$50.761.111, asimismo, dicho finiquito contenía la cláusula séptima en el tenor que se indica en la demanda y que es reconocido por la demandada en su contestación.

Fue recibida la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar:

1. Alcance, los elementos y licitud de la cláusula séptima del finiquito suscrito entre las partes con fecha 23 de junio del año 2020.



2. Naturaleza jurídica de las indemnizaciones demandadas.

3. Efectividad de ser procedente el lucro cesante y/o indemnización compensatoria reclamada por parte del actor. En la asertiva, entidad y avalúo de dichos ítems y origen de los mismos.

4. Efectividad de constituir las demandadas de autos una unidad económica en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo.

5. Efectividad de encontrarse legitimado activamente el actor para reclamar en autos. Circunstancias y pormenores.

CUARTO: Que para acreditar sus pretensiones la parte demandante incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

1. Contrato de trabajo del demandante de fecha 12 de marzo de 2018.

2. Carta despido del demandante de 12 junio 2020.

3. Finiquito del demandante de 23 de junio de 2020.

4. Liquidaciones de sueldo de marzo de 2018 a abril de 2019.

5. Liquidaciones de sueldo de mayo de 2019 a marzo de 2020.

6. Copia de CV del demandante.

7. Copia de título de postgrado del demandante de la Universidad Pompeu Fabra de 4 de julio de 1995.

8. Copia de título del grado de Gestión de Actividades Hoteleras de la Universitat de Barcelona de 10 de noviembre de 1995.

-Testimonial: Prestó declaración en calidad de testigo doña Cristina Legares Gili, de conformidad al registro de audio respectivo.

Peritajes: La parte demandante requirió la realización de un peritaje por un Psicólogo, siendo designado en el cargo el perito don Ángel Patricio Rodrigo Araya Arenas, quien compareció y declaró en estrados, teniéndose por incorporado el informe pericial evacuado en su oportunidad, lo que consta en el registro de audio. Respecto del peritaje en que fue designado el perito ingeniero Comercial Francisco Inostroza Ramírez, fue incorporado el informe pericial, prescindiendo de su declaración, de común acuerdo por las partes.

QUINTO: Que la parte demandada **Uniservice SpA** para acreditar sus



pretensiones incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

1) Contrato de trabajo celebrado entre don Oriol Sancho Casadesus y Uniservice SpA, de fecha 12 de marzo de 2018.

2) Anexo de Contrato, celebrado entre don Oriol Sancho Casadesus y Uniservice SpA, de fecha 17 de julio de 2018.

3) Licencia Médica N°3038089635-4, emitida por la doctora doña Doina Daniela Dyk Dragutescu respecto a don Oriol Sancho Casadesus por un total de 14 días de reposo, de fecha 17 de marzo de 2020.

4) Licencia Médica N° 3038626458-9, emitida por el doctor don Juan Pablo Órdenes Cortés respecto a don Oriol Sancho Casadesus por un total de 21 días de reposo, de fecha 01 de abril de 2020.

5) Licencia Médica N° 3039096408-0, emitida por el doctor don Lister Eduardo Rossel Gibbons respecto a don Oriol Sancho Casadesus por un total de 21 días de reposo, de fecha 21 de abril de 2020.

6) Licencia Médica N° 3039618102-9, emitida por el doctor don Juan Pablo Órdenes Cortés respecto a don Oriol Sancho Casadesus por un total de 30 días de reposo, de fecha 11 de mayo de 2020

7) Liquidaciones de Remuneraciones de don Oriol Sancho Casadesus, del periodo entre marzo de 2018 a marzo de 2020.

8) Declaración, pago, recibo, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones y finiquito entre la empresa Uniservice SpA, y don Oriol Sancho Casadesus, de fecha 23 de junio de 2020.

9) Declaración, pago, recibo, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones y Finiquito entre la empresa Uniservice SpA y don Pablo Andrés Orellana González, de fecha 14 de septiembre de 2020.

10) Declaración, pago, recibo, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones y Finiquito entre la empresa Uniservice SpA y don Juan Carlos Donoso Véliz, de fecha 19 de agosto de 2021.

11) Carta de despido del demandante de fecha 12 de junio de 2020 junto a comprobantes de envío.



-Testimonial: Prestó declaración en calidad de testigo doña Nicole Bunzli Padilla, de conformidad al registro de audio respectivo.

-Oficio: Fue incorporada respuesta de oficio dirigido al Ministerio del Trabajo, según consta del registro de audio respectivo.

C O N S I D E R A N D O:

SEXTO: Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Que el trabajador demandante con fecha 12 de marzo de 2018 ingresó a prestar servicios para la empresa Uniservice SpA, para desempeñar funciones de Vicepresidente de Operaciones, cargo de exclusiva confianza de la demandada antes individualizada; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes y, que se tiene por acreditado, además, en virtud del mérito de la prueba documental incorporada por las partes.

b) Que el trabajador demandante al término de sus servicios percibía una remuneración mensual, cuyo promedio de los últimos tres meses trabajados en forma íntegra ascendían a la suma de \$13.851.787; hecho que se tiene por establecido con el mérito de las liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020, último tres meses trabajados en forma íntegra, debidamente incorporadas por la parte demandada, no objetadas de contrario, sin embargo, las partes consintieron en la audiencia preparatoria en establecer como remuneración mensual la suma de \$13.184.415 , suma que deberá tener presente para efectos de cualquier prestación que sea ordenada enterar a efectos de no incurrir en vicio de ultra petita.

c) Que el trabajador demandante al momento de la suscripción del contrato de trabajo con la empresa Uniservice SpA, pacto cláusula de exclusividad en su cláusula segunda; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes y, que se tiene por acreditado, además, en virtud del mérito de la prueba documental



incorporada por las partes, consistente en el instrumento contractual antes aludido.

d) Que la empresa demandada Uniservice SpA con fecha 12 de junio de 2020, decidió poner término al contrato de trabajo del trabajador demandante, mediante comunicación escrita de igual fecha, invocando para ello la causal contemplada en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, cumpliendo con las formalidades legales; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes y, que se tiene por acreditado con el mérito de la comunicación dirigida al domicilio del actor, incorporada por la parte demandada Uniservice SpA.

e) Que con fecha 23 de junio de 2020, el trabajador demandante suscribió finiquito ante Ministro de fe, percibiendo en aquella oportunidad el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicios con los topes legales respectivos y feriado reconocido adeudar, efectuando reserva de derechos en dicho documento; hecho que se tiene por establecido con el mérito del finiquito antes aludido, incorporado por ambas partes.

f) Que el trabajador demandante hizo uso de licencias médicas continuas a contar del día 17 de marzo de 2020 y hasta el día 11 de junio de 2020; hecho que se tiene por establecido con el mérito de las licencias médicas incorporadas por la parte empleadora, no objetadas de contrario.

QUE EN RELACION A LA EXCEPCION DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA OPUESTA POR LAS DEMANDADAS:

SEPTIMO: Que las demandadas opusieron excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, fundada en términos generales en que no se encuentra contemplado en el artículo 420 del Código del Trabajo las cuestiones derivadas de presuntas indemnizaciones o compensaciones emanadas de una cláusula contenida dentro de un finiquito. En efecto, no estamos en presencia de la letra a), pues lo pactado no se encuentra en ninguno de los instrumentos ahí mencionados, y tampoco se refiere a este tema, lo contemplado en la letra d) del mismo artículo en análisis. En efecto, si bien en este último caso se menciona al “cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes



laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo” cuyo no sería el presente caso pues claro está que en este juicio la contraria pretende que se declare la existencia de una supuesta obligación. Es más, reviste tal gravedad la incompetencia absoluta alegada, que el tribunal de oficio puede declararse incompetente para conocer de un proceso, y evitar así, actuar fuera de la órbita de sus atribuciones, ello por aplicación del inciso 4° del artículo 84 del Código de Procedimiento Civil, que dispone que el tribunal podrá tomar las medidas necesarias que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento. Por su parte, la defensa de la parte demandante manifestó su desacuerdo con dicha excepción al evacuar el traslado conferido, fundando en que el Tribunal es plenamente competente, reconociendo que puede existir una frontera difusa pero no tiene sentido pactar una cláusula de no competencia post contractual sino viene acompañada de una cláusula de no competencia y exclusividad contractual, si eso esta plasmado en un finiquito que tiene validez como titulo ejecutivo.

OCTAVO: Que para resolver la excepción deducida, cabe tener presente que la indemnización pretendida por el trabajador demandante deriva a su juicio de la suscripción del finiquito que efectuó ante ministro de fe al momento de dar termino a los servicios que prestaba para su ex empleadora o, bien en su caso, en forma subsidiaria de la solicitud de declarar nulo el finiquito suscrito y ordenar el pago de la indemnización reclamada con ocasión de dicha nulidad. Al efecto, si bien la demandada Uniservice SpA controvierte la procedencia de las indemnizaciones cobradas en el libelo, sostiene junto a la otra demandada que este tribunal no tendría la competencia suficiente para conocer del asunto sometido a su decisión, por no encontrarse contemplada en ninguno de los numerales que ha establecido el legislador laboral en el artículo 420 del Código del Trabajo.

Al efecto, cabe tener presente que en la letra a) de la citada norma se establece claramente que: “a) *Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*”; norma respecto de la



cual se desprende claramente la competencia del Tribunal para conocer de la acciones planteadas, atendido que tanto las cuestiones suscitadas dentro de la vigencia de la relación laboral como al momento de poner término a dicho vínculo son de competencia de este Tribunal, más aun si derivan del acto de suscripción del finiquito respectivo, documento de carácter laboral y cuya validez y/o falta de eficacia únicamente puede ser reclamada ante los Tribunales con competencia en materia laboral, por lo que será desechada la excepción de incompetencia absoluta opuesta, sin costas, por estimar que los demandados tuvieron motivos plausibles para su interposición.

EN CUANTO A LA ACCION PRINCIPAL DE COBRO DE INDEMNIZACION O COMPENSACION EMANADA DE UN FINIQUITO LABORAL:

NOVENO: Que en relación a la alegación efectuada en el libelo principal, debe tenerse presente en primer término que la parte demandante reclama el cobro de indemnización o compensación emanada del finiquito laboral suscrito entre las partes, además, de la declaración de único empleador respecto de ambos demandados.

En relación a la primera parte de la acción principal deducida, cabe tener presente que las partes se encuentran contestes en que el trabajador demandante a la época de suscripción del contrato de trabajo con fecha 12 de marzo de 2018 con la empresa demandada Uniservice SpA, establecieron en la cláusula segunda de dicho instrumento contractual una cláusula de exclusividad en los siguientes términos:

“SEGUNDO: EXCLUSIVIDAD.

Salvo autorización escrita al efecto, el Trabajador se obliga a desempeñar sus funciones en forma exclusiva y excluyente para el Empleador, y a no desempeñar directa o indirectamente ningún otro trabajo u otra actividad lucrativa análoga o similar con el giro del Empleador o sus empresas relacionadas o para los que ha sido contratado, infracción que será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en artículo 160 N.º 2 del Código del Trabajo.



Asimismo, el trabajador se obliga por este acto a que durante la vigencia de este contrato de trabajo no podrá prestar sus servicios personales, ya sea, en forma directa o indirecta, remunerada o no en favor de otra empresa, institución o persona, natural o jurídica, en trabajos que digan relación con el o los productos o servicios que su empleador, clientes o sus empresas filiales, desarrolla y/o comercializa, declarando expresamente que a la fecha de su incorporación a la empresa no presta servicios de ninguna especie a terceros ni en razón de contrato de trabajo, honorarios o a título gratuito.

Por lo anterior, atendida la naturaleza y responsabilidad del cargo, así como también el manejo de la información comercial y administrativa que el alto ejecutivo conoce y administra en razón de su cargo, se obliga hasta por un plazo de dos años contados desde la eventual fecha de término de la presente relación laboral, a no prestar los servicios relacionados con su cargo y materia del presente contrato de trabajo a ninguna empresa de la competencia del Empleador, así como tampoco a ejecutar por cuenta propia actividades dentro del giro o actividad económica del Empleador.

Se entenderá por competencia directa, a aquellas compañías que desarrollen la misma actividad económica que el empleador.”.

Encontrándose contestes también en que en la cláusula sexta del mismo contrato de trabajo en su letra c), reafirmaron dicha obligación, al establecer que: *“El trabajador no podrá realizar actividades propias del giro del negocio del empleador.”.*

DECIMO: Que ahora bien, la parte demandante sostiene que en la cláusula séptima del finiquito suscrito ante Ministro de fe, la demandada Uniservice SpA en un extenso documento, introdujo “un Pacto de No Competencia Post Contractual”, cuyo alcance a su juicio resulta mucho mayor que al establecido en el clausula segunda del contrato de trabajo, estableciéndose en la cláusula séptima los siguientes términos:

“SEPTIMO: Las partes acuerdan en forma expresa que, durante los 24 meses siguientes a la suscripción del presente Acuerdo, el Trabajador no podrá,



directa o indirectamente, ya sea por sí o por cualquier tercero, realizar ninguna de las conductas que se enumeran a continuación:

a) Prestar servicios directa o indirectamente como trabajador, director, administrador, accionista, prestamista, representante de ventas, asesor de cualquier tipo, u otros a cualquier empresa o negocio que compita directamente con la Empresa y sus empresas relacionadas, tanto en Chile como en el extranjero en proveer servicios que sean iguales o similares a los que fueron prestados por el Trabajador bajo el contrato de trabajo;

b) Ser propietario o titular, administrar, asesorar, operar, asociar, controlar, o participar en la propiedad, administración, operación, control, ser contratado por, asociarse con o estar de cualquier manera vinculado con negocios o actividades que compitan con cualquier forma con las actividades desarrolladas por la Empresa, o cualquiera de sus filiales, relacionadas, coligadas, o cualquier otra sociedad de este grupo empresarial.

c) Solicitar, inducir, convencer, contratar o intentar persuadir a un trabajador o persona relacionada con el Empleador o sus empresas relacionadas, y/o a cualquier tercero que participe en la prestación de los servicios de la Empresa o de sus empresas relacionadas, y/o cualquier cliente del Empleador, a fin de que cese sus relaciones contractuales y comerciales con el Empleador o con sus empresas relacionadas;

d) Utilizar marcas, signos, imágenes, nombres de dominio, etiquetas u otros términos que utilice la Empresa o que sean similares a estos, asociados a la ejecución y desarrollo de sus actividades y cuyo uso pueda inducir a error o confusión a terceros.

e) Actuar como agente, representante, consultor, asesor de cualquier persona que participe en una actividad que sea competitiva con el negocio desarrollado por la Empresa.

La Empresa podrá ejercer todas las acciones pertinentes que se encuentren a su disposición, sean civiles, penales o administrativas, para el resarcimiento de los perjuicios y daños ocasionados por el incumplimiento de estas obligaciones.



El trabajador declara que conoce, entiende y acepta íntegramente todas las condiciones, términos y restricciones establecidas en el presente documento.”.

DECIMO PRIMERO: Que si bien, este Tribunal de la lectura de ambas cláusulas contractuales comparte el fundamento invocado por la parte demandante en su página 8, en cuanto a que a simple vista la redacción de la cláusula séptima del finiquito resulta de un alcance y extensión mucho mayor que a la cláusula segunda establecida en el contrato de trabajo, ampliando incluso el territorio de aplicación de dicha prohibición no solo a Chile sino que también al extranjero, sin embargo, de ninguna manera puede llegar a desprenderse o interpretarse que de la redacción de dicha cláusula séptima del finiquito, derive el pacto de alguna obligación pecuniaria y/o de la indemnización pretendida cobrar tanto en la acción principal deducida como en la subsidiaria.

Al efecto, cabe tener presente que la demandada Uniservice SpA controvirtió la naturaleza jurídica de la indemnización pretendida por la parte demandante en el escrito de contestación, como asimismo, la existencia de alguna obligación monetaria que derive de la suscripción del finiquito y de la cláusula séptima en particular.

Cabe recordar que la parte demandante cita un extracto del artículo denominado “La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo” del Profesor Alfredo Sierra Herrero, sosteniendo que al haber pactado por escrito las partes dicha cláusula, fijado un plazo y estando extraordinariamente detallado el alcance del acuerdo, debe el empleador pagar la prestación que necesariamente procede en este tipo de acuerdos, sin embargo, olvidó u omitió la defensa de la parte demandante analizar cada uno de los requisitos que establece el reconocido Profesor antes aludido respecto de la validez de las cláusulas de no competencia en nuestro Derecho, ya que precisamente la redacción de la cláusula en discusión no cumple con los 4 requisitos que establece como conclusión en dicho artículo que debería reunir este tipo de cláusulas para ser válidas, compartiéndose en ese sentido por este Tribunal lo alegado por la defensa de la ex empleadora del actor de no reunir la naturaleza jurídica reclamada en el libelo.



DECIMO SEGUNDO: Que al efecto, cabe recordar que en la página 151 del Artículo denominado “La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo” del Profesor Alfredo Sierra Herrero, luego de analizar Doctrina y Jurisprudencia nacional y extranjera, concluye que la cláusula de no competencia será válida en nuestro Derecho en la medida que cumpla con las siguientes condiciones:

“a) Que se suscriba exclusivamente con aquellos trabajadores que hayan mantenido contacto estrecho con los intereses competitivos del empresario, y cuya salida de la empresa e incorporación a otra de la competencia haga peligrar estos intereses de modo real. De esta manera, no sería justificable la estipulación indiscriminada de esta clase de cláusulas para gran parte del personal, sin considerar la clase (delicadeza) de las funciones realizadas.

b) Que se prohíba sólo la realización de actividades comprendidas dentro del giro de la empresa en la que se prestaban servicios. Esta prohibición se fundamenta en tratar de impedir que surja una contraposición de intereses entre empleador y trabajador, que termine perjudicando al primero. Luego, esta contraposición sólo se puede producir si el trabajador lleva a cabo por su cuenta o como dependiente actividades dentro del mismo sector de actividad industrial o comercial de su ex empleador.

c) Que cuente con un plazo máximo de duración. Teniendo como referencias las normas de duración de los contratos de plazo fijo, a nuestro entender el plazo de dos años es un límite más que suficiente para que un pacto de este tipo pueda cumplir con sus objetivos.

d) Que contemple una compensación económica en favor del trabajador. Esta compensación viene a ser una contraprestación que se otorga al trabajador por la inactividad laboral (dentro del giro de su ex empleador), que debe asumir como consecuencia de la suscripción del pacto. Se persigue así que el trabajador salga en lo posible indemne de la limitación de su derecho a trabajar.”.

De la sola lectura de los requisitos establecidos en la Doctrina y seguidos en algunos fallos de Jurisprudencia Nacional, se desprende a todas luces que los primeros tres requisitos antes enunciados se reúnen del contenido de la cláusula



séptima del finiquito que suscribió el trabajador demandante, sin embargo, claramente el cuarto requisito descrito en la letra d), no fue cumplido, en primer término porque no se trató de una negociación y/o pacto entre las partes, cuestión primordial para establecer la procedencia de la cláusula de no competencia post-contractual reclamada en el libelo, debiendo haberse negado el trabajador demandante de suscribir dicho finiquito si no concordaba con los términos de la cláusula en cuestión o bien haber negociado la inclusión de la compensación económica pretendida a través de la presente acción, pero en ningún caso, podría llegar a concluirse que existió voluntad de la demandada Uniservice SpA en obligarse al pago de una compensación económica no escriturada en el instrumento contractual respectivo, ni menos aún que se desprende la procedencia de la misma de la sola escrituración de dicha cláusula por no reunir los requisitos que al menos la Doctrina y Jurisprudencia han exigido para su procedencia, al no existir texto legal que establezca su procedencia en el Derecho del Trabajo Chileno, por lo que se procederá al rechazo integro de la acción principal deducida.

EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA DE NULIDAD DEL FINIQUITO Y COBRO DE INDEMNIZACION DE PERJUICIOS:

DECIMO TERCERO: Que la parte demandante en la acción subsidiaria alega la nulidad absoluta del finiquito suscrito entre las partes, invocando el artículo 1469 del Código Civil, que establece que: *“Los actos o contratos que la ley declara inválidos, no dejarán de serlo por las cláusulas que en ellos se introduzcan y en que se renuncie la acción de nulidad.”*; estimando la parte demandante que resulta plenamente aplicable ante un finiquito laboral. Luego de hacer referencia al artículo 1460 y 1461 del Código Civil, sostiene que no puede ser entendido “moralmente posible” que alguien se vaya a abstener de trabajar en el campo para el cual fue formado, de manera gratuita y en interés exclusivo del demandado, ya que la ley prohíbe cualquier estipulación, contrato o convenio que implique afecta la libertad de trabajo de manera gratuita, por ende, no habría mayor discusión en su limitación cuando media algún tipo de compensación, pero cuando esto último no se presenta se desnaturaliza el contenido esencial de esta



garantía, lo que la convierte en contraria al orden público y a las leyes. Por otro lado, todas las declaraciones de voluntad deben contar con una causa real y lícita, insistiendo que en el caso de autos no se reunieron dichas características, como tampoco de objeto lícito.

Al efecto, cabe tener presente en primer término, que la presente acción subsidiaria de nulidad de finiquito resulta absolutamente contradictoria con la interposición de la acción deducida en lo principal de cobro de indemnización, ya que por un lado en esta última legitima absolutamente el finiquito suscrito entre las partes para así de manera interponer la acción de cobro de indemnización que estima procedente y que fue desechada por este Tribunal en virtud de los fundamentos antes expuestos, sin embargo, no puede pretender que para efectos de una acción subsidiaria puede alegar la nulidad de dicho finiquito, restándole validez y eficacia por adolecer de causa y objeto lícito, si tal como lo invoca la parte demandada en su escrito de contestación tuvo pleno conocimiento de la cláusula de exclusividad pactada con su empleadora desde el inicio del vínculo laboral, como asimismo, de la cláusula establecida en el finiquito relativo a dicha exclusividad, que como bien se señaló precedentemente, si bien fue ampliada en la redacción del finiquito tanto en su ámbito de aplicación como obligaciones, en ningún caso, puede alegar que en los términos de su redacción adolece de nulidad absoluta, más aun si dicho finiquito fue efectivamente suscrito por el trabajador demandante en señal de aceptación, efectuando las respectivas reservas de derecho para interponer demandas en sede laboral de una serie de acciones y prestaciones que estimaba procedentes, sin embargo, en ningún caso, pudo o debió haber suscrito dicho instrumento contractual si este adolecía de tal envergadura de vicios, como objeto y causa ilícitas, como pretende ahora sostenerlo la parte demandante de manera errada; cuestión que incluso queda en evidencia tanto del traslado evacuado por la defensa de la parte demandante al referirse a la excepción de incompetencia deducida por ambos demandando como al momento de efectuar las observaciones a la prueba, al hacer referencia y reconocer la existencia de una frontera difusa en las acciones deducidas; cuestión entendible únicamente teniendo presente que no puede otorgarle validez a dicho



finiquito con el fin de una pretensión y restarle validez para otras alegaciones, por lo que también será desechada esta última acción, omitiéndose pronunciamiento acerca de la existencia de unidad económica entre las demandadas por resultar inoficioso.

DECIMO CUARTO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio en nada altera lo concluido en este fallo.

DECIMO QUINTO: Que habiendo resultado totalmente vencida la parte demandante y, estimando que no tuvo motivos plausibles para litigar, se la condenará en costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 161, 162, 163, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que, se **RECHAZA**, en todas sus partes la excepción de incompetencia absoluta opuesta por las demandadas **UNISERVICE SPA** y **UNIFOOD HOLDING SPA**, según los fundamentos expuestos en los motivos séptimo y octavo del presente fallo, sin costas, por estimar que los demandados tuvieron motivos plausibles para su interposición.

II.- Que, se **RECHAZAN**, las demandas deducidas a lo principal y de forma subsidiaria por el abogado Alejandro Antonio Cáriz Meller, en representación convencional de don **ORIOI SANCHO CASADESUS**, en contra de las empresas demandadas **UNISERVICE SPA** y **UNIFOOD HOLDING SPA**.

III.- Que habiendo resultado totalmente vencida la parte demandante y, estimando que no tuvo motivos plausibles para litigar, se le condena en costas, las que se regulan en la suma de \$1.000.000 respecto de la demandada Uniservice SpA y en la suma de \$500.000 respecto de la demandada Unifood Holding SpA.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y comuníquese.



RIT N° O-5416-2021

RUC N° 21-4-0358172-8

Dictada por doña Andrea Soler Merino, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 03 de abril de 2022, 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>