

Temuco, diez de enero de dos mil veinte.

VISTOS Y OIDOS:

A.- Que en estos antecedentes **RIT O 1034-2019**, ha comparecido **MARISOL DEL CARMEN FERNÁNDEZ GATICA**, empleada, con domicilio Ancona 2137 Temuco, interpone demanda laboral, conforme al Procedimiento Aplicación General por Despido Injustificado, y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra su ex empleador **RENDIC HERMANOS S.A.**, persona jurídica, comerciante, con domicilio en Avda. Javiera Carrera 01610, Temuco, representada por don Alberto Enrique Araneda Díaz, gerente, del mismo domicilio.

Funda su pretensión en que prestó servicios para la demandada desde el 13 de octubre de 2006, mediante contrato de trabajo, le sirvió como Control Asistencia y su remuneración mensual asciende a \$ 662.225.- Agrega que el 30 de septiembre de 2019, fue despedida injustificadamente por la causal del Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo las necesidades de la empresa, sin explicación acerca del análisis económico que les hizo racionalizar y optimizar recursos con la finalidad de elevar las ganancias, lo que ni se desarrolla, ni ese relato configura el motivo legal. Añade que en finiquito de fecha 30 de septiembre de 2019, suscrito en la Inspección del Trabajo con fecha 9 de octubre de 2019, fecha en que se efectuó el comparendo pedido, dejó reserva del derecho para ejercer esta acción, la demandada le pagó las indemnizaciones sustitutiva de aviso \$ 662.225.- y por años de servicio por \$ 7.284.475.- disminuida con deducción de AFC por \$ 857.850.

Pretende de conformidad con el artículo 168 del Código del Trabajo declarar injustificado el despido y que se disponga que la demandada le pagar el incremento de 30% sobre la indemnización del artículo 163, ascendente a \$2.185.343.- y como derivación o consecuencia de esa declaración pide asimismo que se le restituya la suma de \$857.850.- por deducción del aporte del empleador al seguro de cesantía ley 19.728 que no corresponde deducir en el evento que se califique, como lo pido, que el despido es injustificado, porque la desvinculación no termina “en el caso del artículo 161, que es el supuesto de autorización. Y además pretende se le paguen los bonos denominados Sinergia, de \$100.000.- por



cada mes, y que desde marzo 2019 a septiembre 2019 dejaron de pagarle sin explicación alguna, en una mera y pura decisión unilateral y arbitraria, por lo que le adeudan \$ 700.000.- sea que las peticiones se otorguen por las sumas indicadas o por las que se designe, y en todo caso, con más reajustes, intereses y costas.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y Derecho que refiere, pide tener por presentada demanda laboral en procedimiento general en contra de RENDIC HERMANOS S.A., representada por don Alberto Enrique Araneda Díaz, ya individualizados, y declarar en definitiva que el despido es injustificado y condenarla a pagarle las indemnizaciones que fija el Artículo 168 y restitución antes señaladas, o por las sumas que se determine, mayores o inferiores a las indicadas, en todo caso con más reajustes, intereses y costas.

B.- Que, Román Gómez Contreras, abogado, en representación de la demandada **RENDIC HERMANOS S.A.**, sociedad comercial, R.U.T. N° 81.537.600-5, ambos domiciliados para estos efectos en San Francisco N° 0946 de Temuco, contestando la acción de despido injustificado interpuesta, solicita su total y absoluto rechazo, con fundamento en que, su parte niega haber hecho entrega de una carta redactada en términos genéricos y/o ambiguos si no, más bien, declara haber entregado un documento contundente y con todos los elementos para su acertada inteligencia y que, en todo caso, dan cuenta plena y justificadamente de los hechos que configuran el despido de la actora, además niega que el despido sea injustificado, indebido y/o improcedente, sino que por el contrario, sostiene se trata de un evento de racionalización a nivel nacional que se aplicó a cientos de trabajadores de diversas áreas y establecimientos, que específicamente afectó el departamento de Administración donde la demandante ejercía su cargo de Control de Asistencia, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente y a consecuencia de lo anterior, su parte niega deber monto alguno por el incremento legal del 30%, en virtud de ser justificado el despido, además controvierte la base de cálculo indicada. Además se niega que el descuento realizado por el aporte del empleador al seguro de cesantía sea indebido, toda vez que en virtud de la Ley N° 19.728 y encontrándose justificado el despido, éste es plenamente procedente. Niega además adeudar suma alguna por concepto de bonos “Sinergia”, por no ser



procedente a la demandante de autos, y no corresponderle suma alguna en definitiva, por lo que su parte asume la defensa negativa de todo aquello que no sea reconocido expresamente en esta presentación.

En cuanto a la acción de despido injustificado. Tal y como fue señalado en la carta de despido de la demandante doña Marisol del Carmen Fernández Gatica, la desvinculación se funda en un profundo análisis económico realizado en el Primer Semestre del año 2019, evidenciando contundentes cambios de las condiciones del mercado, y la búsqueda de mejorar los resultados operacionales y la gestión por parte de la empresa. Por ello, su representada se ha visto en la necesidad de reducir costos y mejorar la gestión, realizando una reestructuración en diversas áreas de la empresa, dentro de las cuales se encuentra aquella donde se desempeñaba la demandante de autos, tal como se indica en su respectiva carta de despido de fecha 30 de septiembre de 2019. Cabe señalar que el último cargo que desempeñó la demandante doña Marisol del Carmen Fernández Gatica fue de Control Asistencia, cargo que la trabajadora mantuvo hasta su necesaria desvinculación. Es necesario recalcar elementos que son de público y notorio conocimiento. La industria del retail ha sufrido bajas en la productividad, debido a los cambios en las condiciones del mercado, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de producción, usos de tecnologías, modificación en la legislación que regula la industria, todas las cuales son ajenas a la voluntad de su representada. Ante estos hechos externos y no controlables por parte de su representada Rendic Hermanos S.A., ésta ha debido recurrir a la reestructuración de la misma, lo anterior basado en circunstancias objetivas y permanentes, a diferencia de lo que refiere la demandante, que han derivado en eliminar cargos dispensables para el negocio, reestructurando diversas áreas dentro del establecimiento. En el caso específico de doña Marisol del Carmen Fernández Gatica, en su calidad de Control Asistencia, fue reestructurada el área de Administración, donde esta última se desempeñó, debiendo prescindir de sus servicios, eliminándose el cargo, no contratándose reemplazo alguno, reduciendo el número de trabajadores, ajustando la dotación del local Unimarc Temuco IV, de la misma comuna.



Agrega que el artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1° , la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de la cual se enmarca la reorganización, al disponer: “El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores” . Esta separación encuentra tal asidero en la realidad que, como acreditaremos en la etapa procesal correspondiente, su representada no ha contratado a nadie para reemplazar o asumir las funciones que prestaba la demandante, por haberse eliminado el cargo.

Añade que la Jurisprudencia de nuestros Tribunales Laborales sostiene que la causal de necesidades de la empresa debe tener un carácter objetivo, entendiéndose por ella diversas circunstancias que hacen imprescindible que la empresa desvincule a uno o más trabajadores, para efectos de mejorar sustancialmente su competitividad, adecuarse a los cambios de la economía en general o la introducción de nueva tecnología. Asimismo, se requiere que para su configuración las características que la motivan tengan el carácter de permanentes y graves, todas circunstancias que se acreditarán en la etapa procesal respectiva, tal como lo indica la carta de despido. La situación es objetiva, señala que su representada ha disminuido la dotación del área de Administración, circunstancia que es grave y permanente, toda vez que esto ocurrió a nivel central de la compañía, y específicamente en el departamento indicado, disminuyendo la dotación de dicha área a nivel regional y nacional, no siendo reemplazadas las funciones por ningún otro funcionario, ni tampoco se ha contratado a nadie para asumir dichas funciones, eliminándose no sólo el cargo de control de asistencia, sino que además el cargo de subadministrador de la misma área a nivel central, cita y desarrolla fallos judiciales en poyo de sus alegaciones.

Señala recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al



Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí que es posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, el que consiste en la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo”. Por su parte, “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”. Refuerza la idea que los hechos que fundaron el despido de la demandante de autos, configuran la causal de necesidades de la empresa, la historia fidedigna del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que es uno de los elementos que el sentenciador de la instancia debe considerar al momento de aplicar la ley, en conformidad al artículo 19 inciso 2° del Código Civil. En consecuencia, mi representada ha cumplido con todas las 6 exigencias impuestas por el legislador para despedir a la demandante por la causal de necesidades de la empresa, actuando en forma ajustada a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo así de fundamento la demanda de la actora. Habiéndose configurado efectivamente la causal de necesidades de la empresa en autos, por haberse realizado un proceso de reestructuración del área y departamento de trabajo en el cual se desempeñaba la actora, que significó la disminución de trabajadores de no solo su área y establecimiento, sino de la disminución de la dotación de dicha área a nivel nacional y la eliminación de su cargo a nivel central de la empresa, no verificándose infracción a norma legal alguna al despedir a la demandante de autos, toda vez que lo exigido es la configuración de la causal legal que haga necesaria la



separación de uno o más trabajadores de la empresa, siendo prerrogativa del empleador determinar cuáles de los trabajadores deben ser despedidos.

Agrega que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndosele al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada en consideración al desarrollo eficiente de la actividad económica realizada, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Este derecho, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2° , que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1° , que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, área o establecimiento, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización a los trabajadores despedidos regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador. Por ello, si para asegurar el éxito de su actividad económica se hace necesaria la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa. Asimismo, en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a qué trabajador desvincular. Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la



única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa. Pero ello, no importa un despido injustificado, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento legal y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la Republica. El empleador debía necesariamente elegir a un trabajador para despedirlo, por haberse configurado la causal de despido por necesidades de la empresa, pero ello no importa una desvinculación improcedente, no obstante que el ex – trabajador lo sienta así, sentimiento que es comprensible, porque ha quedado privado de su fuente laboral por un hecho que no le es imputable. La extensa Jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa.

En cuanto a la solicitud de “devolución” del aporte al seguro de cesantía de la actora, señala que no debe olvidarse que el legislador, al inicio del artículo 13 de la ley 19.728 volvió a reiterar la obligación de indemnizar por años de servicio al trabajador que es despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, para luego indicar que se imputan a la indemnización los aportes efectuados por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, más su rentabilidad. El legislador revisó en el mismo artículo tanto la indemnización por años de servicio por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, como la imputación del aporte patronal a la misma indemnización, pero no estableció la obligación de devolver el aporte en caso de declararse injustificado el despido. Así, tratándose de una sanción, debería estar expresamente establecida en el mismo artículo 13, cita y desarrolla lo razonado por nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia en fallo de fecha 04 de marzo de 2019, que razona sobre la procedencia del descuento del aporte realizado por el empleador al seguro de cesantía, señala que de la mano de lo argumentado en dicho fallo, se debe hacer necesariamente presente que artículo 52 de la misma ley N° 19.728 que establece el Seguro de Desempleo, dispone expresamente que cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto conforme al artículo 171 del mismo Código,



“(…) podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, (…)” luego la misma norma en su inciso 2° refiere que: “Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13 (…)” . Siguiendo el propio razonamiento del legislador, el pago del seguro de desempleo se realizaría indiferente de las condiciones, de manera que en nada altera la posterior calificación que realice un tribunal en justificado o injustificado del mismo. A mayor abundamiento, la aplicación de la ley sobre seguro de desempleo es procedente sin lugar a dudas, por verificarse todas las exigencias legales para dicha situación, toda vez que el artículo 52 del mismo cuerpo legal contempla expresamente la posibilidad que los ex trabajadores deduzcan una acción de despido improcedente o injustificado, como ha sucedido en la especie, y luego esta propia norma establece que si el Tribunal acoge dicha pretensión, “deberá” ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13. Por lo tanto, se trata de un imperativo legal, que este sentenciador no puede soslayar, no admitiendo interpretación alguna, razón por la cual se procederá al rechazo de la petición de la demandante en tal sentido. Por último, es menester concluir que independiente si el despido está justificado o no, la ley 19.728 autoriza siempre el descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, tal como ha sucedido en estos autos, no habiendo norma alguna que ordene a mi representada devolver dicho monto en caso de que el despido sea declarado injustificado. Lo razonado hasta este momento se ve refrendado por el Mensaje que dio origen a dicha ley, que señala en su parte pertinente "(...) Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa (...)" . En ese orden de ideas,



en las situaciones contenidas en las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, el referido seguro de cesantía actúa como una suerte de compensación a todo evento, atendido que tal como se ha dicho, el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad. Por otro lado, conforme lo dispuesto por el artículo 13 de la ley en comento, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Ramo, prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley. Inclusive S.S., según lo permite expresamente el artículo 52 en su inciso segundo, si se acogiere la pretensión de la actora en su demanda, podrá realizar giros de su cuenta individual con la sola exhibición de su finiquito, que permite además concluir que no existe perjuicio alguno al trabajador, por cuanto en su cuenta individual se encuentran resguardados los aportes que realizó su empleador en su oportunidad, pudiendo disponer de ellos cuando lo estime conveniente, por lo que en el caso improbable que el despido sea declarado injustificado, el artículo 168 del Código del Trabajo sólo impone a mi representada el pago del respectivo incremento legal por sobre la indemnización de perjuicios, siendo este el efecto de su declaración de injustificado, más no el ordenar la devolución de lo aportado por la compañía a la cuenta individual de la trabajadora por concepto de seguro de cesantía, circunstancia no prevista en la ley 19.728.

En cuanto al supuesto bono “sinergia” . señala que éste corresponde a aquella bonificación transitoria que se le otorga a aquel trabajador que se encuentra prestando servicios en forma temporal, en otro establecimiento comercial de su representada, distinto del indicado en su contrato de trabajo. En el caso de marras, la señora Fernández prestaba servicios según contrato, en el local comercial Unimarc ubicado en calle Javiera Carrera N° 01610 de Temuco. En ese sentido,



cabe clarificar que la señora Fernández sí recibió dicho bono “Sinergia” , pero esto ocurrió únicamente entre los meses de mayo de 2018 a febrero de 2019, ambos inclusive, en circunstancias que se encontraba prestando servicios en el establecimiento comercial Unimarc ubicado en avenida San Martín N° 0675 de la comuna de Temuco. Así a la trabajadora le correspondió percibir en sus liquidaciones de sueldo el bono sinergia únicamente entre los meses de mayo de 2018 a febrero de 2019 por la suma de \$100.000.-, pero sólo por aquellos meses en que estaba prestando labores fuera de su local base, por lo que habiendo retornado al establecimiento de Javiera Carrera, no se le continuó pagando dicha suma, por lo que jamás se ha tratado de una decisión arbitraria o unilateral como equivocadamente pretende hacer creer la actora, sino de un acuerdo con la ex colaboradora, conociendo esta última a cabalidad las condiciones y motivos de porqué recibió en su oportunidad el pago de dicho bono, el que jamás podrá comprenderse dentro de la remuneración mensual de la trabajadora, toda vez que correspondía a una situación transitoria, cuyas condiciones y características la actora conocía a plenitud, cita y desarrolla jurisprudencia en apoyo de sus pretensiones.

Peticiones concretas, señala que en virtud de lo expuesto en esta presentación, solicita declarar lo siguiente: 1. Que el despido de la actora se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra justificado. 2. Que, producto de declararse que el despido de la actora, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se encuentra justificado, no procede se condene a mi representada al pago de un recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio de la demandante. 3. Que se rechaza la solicitud de devolución de aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora por ser este procedente, y en el caso improbable de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, es igualmente procedente el descuento del seguro de cesantía según lo prescrito en la ley 19.728. 4. Que se rechaza la solicitud de pago de bono “Sinergia” en la suma de \$700.000.- por ser este improcedente, y no corresponderle a la actora de autos. 5. Que, en consecuencia, se rechaza la demanda, con expresa condena en costas; o en



subsidio, que se nos exonere del pago de las costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria verificada, atento lo expuesto por las partes en sus escritos de demanda y contestación, se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes: 1.- La existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio y termino. 2.- Las labores contratadas y cumplidas; 3.- Que se cumplieron con las formalidades de comunicación del despido. 4.- La remuneración para los efectos del artículo 162. 5.- Que la suscripción del finiquito con reserva de derechos se verificó un descuento por aporte a la AFC de \$857.850... Por lo que lo controvertido y a ser resuelto por el tribunal, se circunscribe a determinar los siguientes hechos: 1.- La efectividad de configurarse en la especie la causal de necesidades de la empresa conforme a los hechos indicados en la carta aviso de término de contrato. 2.- La efectividad de ser procedente haberse devengado a favor de la actora el derecho a pago del bono sinergia, ello desde marzo a septiembre de 2019, monto y los hechos y circunstancias que determinan el pago.

SEGUNDO: Que tratándose de un procedimiento sobre despido injustificado atento lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, correspondió a la parte demandada acreditar la justificación del despido de la demandante, para lo cual ofreció e incorporó los siguientes medios de convicción:

Prueba documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 13 de octubre de 2006.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2016.
3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2018.
5. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2019.
6. Carta de aviso de termino de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2019 firmado por el empleador y su respectivo comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo en portal web de la Dirección del Trabajo.
7. Finiquito del trabajador de fecha 30 de septiembre de 2019 firmado y ratificado ante el fiscalizador de la Dirección del Trabajo de fecha 09 de octubre de 2019, junto a comprobante de recibo de vale vista.
8. Certificado de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía.



9. Acta de comparendo de conciliación de fecha 09 de octubre de 2019.

10. Liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de enero de 2018 a septiembre de 2019.

11. Publicación en portal web “Economía y Negocios” de fecha 10 de julio de 2019 titulado “Ventas del comercio caen 3,2% en marzo, su novena baja consecutiva” .

12. Publicación El Mercurio Inversiones de fecha 18 de febrero de 2019 titulada “Analistas adelantan una mala temporada de resultados para el retail” .

13. Publicación Diario Financiero de fecha 03 de mayo de 2019 titulada “El comercio anotó el trimestre más débil desde 2015 y ventas de supermercado caen en marzo.”

14. Oficio N° 2512 de fecha 22 de octubre de 2019 emitido por la Dirección del Trabajo de Temuco, por el Inspector Provincial de Temuco en causa RIT O863-2019 caratulada “Jara con Rendic Hermanos S.A.” que da cuenta de 755 despido por la causal de necesidades de la empresa. Retira prueba N° 4.

Prueba Confesional: de la demandante doña MARISOL DEL CARMEN FERNÁNDEZ GATICA, RUN 16.435.364-8, quien consultada señala que ejercía el cargo de control de asistencia, en el local de Javiera Carrera y pero también iba otros locales a prestar apoyo, consultada si durante el mes de mayo del 2018 a febrero del 2019, prestó apoyo en algún local adicional además del suyo, señala que fue desde marzo 2018, consultada si desde mayo de 2018 y hasta febrero 2019 percibió el bono denominado sinergia señala que si, pero desde antes, consultada si este bono le corresponde únicamente a los trabajadores que trabajan o prestan apoyo a otros locales diversos del que le correspondía, en este caso fuera del local de Javiera Carrera, señala que era por las labores de control de asistencia que iba a otros locales, para que aclare respecto al motivo del pago del bono, señala porque prestaba funciones o servicio en otros locales, consultada si es efectivo que prestó sus servicios en otros locales únicamente hasta febrero del 2019, señala que no porque igual iba a otros locales, para que aclare a que locales



señala que Av. Alemania, San Martín cuando salía de vacaciones del Barrio Inglés señala que eso fue hasta febrero del 2019, se le exhibe las liquidaciones de enero a septiembre 2019, señala que el bono sinergia parece los meses de enero y febrero y no aparece en las de marzo y meses siguientes.

Prueba Testimonial declaran en calidad de testigos ALBERTO ARANEDA DÍAZ y MAURICIO PARDO ERICES, quienes individualizados en el registro de audio, legalmente juramentados en síntesis señalan:

Sr. Araneda, señala ser administrador del local Unimarc de Javiera Carrera, señala conocer a la demandante trabajo con ella directamente desde septiembre a octubre de 2019, en que fue desvinculada, sobre el motivo del juicio señala que demanda el recargo del 30% por despido injustificado más el bono sinergia que dice que no se le pago en algunos meses; respecto al bono sinergia señala que es un bono que la empresa otorga a algunas jefaturas y cargos porque le piden que apoyo en otros locales, en su caso presta apoyo en la administración, respecto cuales son los requisitos para obtener el bono señala que el local tenga una necesidad y su jefatura le solicita algunas personas que vayan a apoyar y se le cancele ese bono mientras por el apoyo, no es definitivo por algunos meses, señala que un bono por apoyo local no es un cambio de local, porque significa como doblar las funciones, respecto del tiempo que trabajo con la demandante, señala que en ese período ella trabajo en el local el 100%, desconoce los pagos del bono ya que no ve las liquidaciones; respecto del cargo control de asistencia, señala que la empresa desde el año pasado está haciendo una restructuración de algunos cargos y ese cargo está eliminado y hay varias personas que han perdido su trabajo, como cartelista, operador de radio frecuencia y también el control de asistencia, no recuerda la fecha exacta del término de contrato de esos cargos, refiere que fueron más menos desde julio, agosto de 2019, respecto al motivo la eliminación de cargos señala que son decisiones de gerencia restructuración para optimizar recursos, cargos que no estiman necesarios dentro de la operación. CONTRAINTERROGADO para que diga en que consiste la gestión de control de asistencia, señala que tienen que ver el tema del cumplimiento de horario los trabajadores, marcaciones, omisiones de marcación en general la marcación cuando había fallas de los control, consultado



quien ejerce esa función ahora, señala que la empresa ahora está generando nuevos sistemas donde cambiaron los control de asistencia el año pasado en diciembre, señala que las marcaciones le llegan vía correo a los colaboradores sino a través de servicio personas.

Sr. Pardo, señala cumplir el cargo de gerente de tienda del supermercado Unimarc de Avenida Caupolicán, señala conocer a la demandante ya que trabajaron juntos en el supermercado de Av, Javiera Carrera hasta septiembre del 2019 respecto del motivo del juicio señala que es por despido justificado por necesidades de la empresa y un bono sinergia; en relación al bono sinergia, señala que es un bono que se paga a algunos colaboradores por lo general jefatura y algunos cargos específicos que prestan apoyo en otros locales en que no hay un cargo momentáneamente, es algo temporal o provisorio, en que se llega a mutuo acuerdo con el trabajador que acepta prestar estas funciones y se cancela en su remuneración mensual, señala que es un apoyo a otro local a realizar una función de una persona que no está en ese momento, consultado si la demandante recibió en algún momento ese bono señala que si, pero no recuerda la fecha o desde cuando, consultado si desde febrero del 2019 y lo que trabajó en Javier Carrera si la demandante prestó servicios a otros locales y hasta su despido, sabe que prestó apoyo pero no recuerda hasta que fecha, señala como se paga en las liquidaciones no revisar los detalles; respecto de los motivos por los que la demandante podría haber prestado apoyo en otro local, señala que cuando no hay un control asistencia en el local se solicitaba que algunos control asistencia apoye a los locales que no tenían, señala que el cargo control de asistencia fue eliminado de la compañía tiene entendido que la fecha no queda ninguno, también fue eliminado el cargo de cartelista y operador de radio frecuencia, respecto los motivos para eliminar estos cargos nivel nacional que cree que fue para optimizar ser más rentable respecto el cargo que ejercía la demandante señala que era control asistencia. Contra interrogado respecto las actividades del cargo control de asistencia señala que realizar marcaciones correcciones mayor día cuando no se marcaciones también apoya servicio personas señala que estos servicios ya no se realizan se cambió el sistema señala no tener claro cómo funciona actualmente este sistema.



TERCERO: Que la demandante, rindió las siguientes probanzas:

Prueba documental:

1.-Acta de Comparendo de fecha 9 de octubre de 2019.

2.-Carta de término de contrato de trabajo, de fecha 30 de septiembre de 2019.

3.-Finiquito de fecha 30 de septiembre de 2019, con reserva de derecho de reclamar contra la causal, descuento AFC y bono sinergia desde marzo a septiembre 2019.

4.-Liquidaciones de sueldo correspondiente al periodo mayo 2018 a febrero 2019, donde aparece el bono sinergia.

5.-Liquidaciones de sueldo correspondiente al periodo marzo 2019 a septiembre 2019, donde se dejó de pagar el bono sinergia.

CUARTO: Que no habiéndose controvertido, la existencia de la relación laboral entre las partes, la fecha de inicio y término de ésta, las labores contratadas y cumplidas; asimismo no hay controversia que se pudo término al contrato de trabajo de la demandante con fecha 30 de septiembre de 2019, invocando la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, habiendo cumplido la demandada con las formalidades legales para el aviso, como asimismo que la demandante firmó finiquito de termino de contrato de trabajo con reserva de derechos; por lo que lo controvertido y a ser resuelto por éste tribunal radica en determinar la justificación de dicha causal de despido y lo ajustado a derecho o no de la misma.

QUINTO: Que las formalidades establecidas para el despido entre ellos la carta de aviso de término de contrato, con indicación de las causales y hechos fundantes de estas, cumplen una finalidad de certeza y protección de los derechos del trabajador, para el adecuado ejercicio de las acciones pertinentes en salvaguarda de sus derechos, por otra parte esta comunicación hace efectiva la potestad unilateral del empleador de desvincular al trabajador, siendo esta la única



oportunidad para señalar los fundamentos fácticos que sustenta las causales legales que invoca, los cuales quedan irrevocablemente establecidos, siendo de tal gravitante importancia el adecuado señalamiento de los hechos fundantes de la causal, que el propio legislador en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, excluye absolutamente la posibilidad de alegar durante la secuela del juicio hechos nuevos como justificativos del despido, lo que da concreción a la necesaria congruencia que debe existir entre la carta de despido, los argumentos sostenidos por la empleadora en su escrito de contestación y las probanzas aportadas.

SEXTO: Que tal como pudo verificar éste tribunal al tener a la vista la carta de despido de la demandantes, de la que se verifica que la empleadora ha fundado la causal invocada de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, en los siguientes hechos: “ *Por medio de la presente informamos a usted que, con fecha 28 de junio de 2019, la empresa ha determinado poner término a su contrato de trabajo, por aplicación de la causal contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado, o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.*

Esta decisión se debe a que la empresa, de acuerdo a un análisis económico, y en pos de mejorar sus resultados operacionales realizado durante el primer semestre del año 2019, se ha visto en la necesidad de racionalizar y optimizar los recursos disponibles con el fin de modernizar y mejorar la gestión de la compañía, con el propósito de adecuarse a las nuevas condiciones del mercado y a las necesidades de la empresa.

En este sentido, como es de público conocimiento, la industria del Retail y la supermercadista en particular, ha sufrido bajas en la productividad, debido a los cambios en las condiciones del mercado, modernización de competidores directos, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de manufacturas, modificaciones en la legislación que afectan a esta industria, todas situaciones ajenas a la voluntad del empleador que, lamentablemente, y luego de



una serie de medidas de disminución de costos, sin resultados favorables para la empresa, nos vemos obligados a eliminar puestos de trabajo dispensables para el negocio, restructurando distintas áreas, en particular en la que se desempeña ADMINISTRACIÓN reduciendo el número de trabajadores, y en definitiva en la imperiosa necesidad de prescindir de sus servicios, ajustando la dotación del local TEMUCO IV, en que usted se desempeña en la empresa” .

SEPTIMO: Que en cuanto a la causal de término de contrato invocada, necesidades de la empresa, necesario es tener presente que las hipótesis que prevé el legislador, en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, si bien no son taxativas, tienen como común denominador que corresponden a situaciones de carácter objetivo, técnicas y principalmente vinculadas con la economía de la empresa, que permiten entender que la decisión de despedir al trabajador no es arbitraria ni depende de la sola voluntad del empleador, sino que tiene condicionamientos externos para cuya atención es necesaria la separación de uno o más trabajadores.

OCTAVO: Que como lo ha fallado reiteradamente esta Juez en situaciones similares y como se verifica de la simple lectura de la carta de despido, los hechos fundantes de la causal de termino de contrato, corresponde a una indicación o señalamiento genérico de hechos aplicables a un sin número de situaciones, sin señalamiento de fechas o circunstancias de ocurrencia de un hecho específico, ni mucho menos la indicación en que consiste dicha restructuración del servicio, ni las razones o fundamentos de la misma, ya que no puede en caso alguno estimar como tales, los referidos *“...Esta decisión se debe a que la empresa, de acuerdo a un análisis económico, y en pos de mejorar sus resultados operacionales realizado durante el primer semestre del año 2019”* en que no se aportó ningún antecedente económico ni financiero que diera cuenta de un resultado económico deficitario, que ameritara mejorar los resultados, asimismo nada se probó, resultando total y absolutamente insuficiente para acreditar estas circunstancias los simples dichos de los testigos de la parte demandada respecto de la existencias de un proceso de restructuración y eliminación de cargos. En el mismo sentido se señala como fundamento en las cartas de despido *“...y mejorar la gestión de la compañía,*



con el propósito de adecuarse a las nuevas condiciones del mercado y a las necesidades de la empresa” siendo ésta una mención sin contenido, nada refiere sobre a que condiciones del mercado se refiere, ni que necesidades de la empresa requieren ser cubiertas, en el mismo sentido, señala y se sustenta en hechos tales como *“... bajas en la productividad, debido a los cambios en las condiciones del mercado, modernización de competidores directos, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de manufacturas, modificaciones en la legislación que afectan a esta industria...”* estimando que estas menciones genéricas, sin detalle ni contenido concreto en caso alguno pueden estimarse como hechos públicos y notorios, que eximan de la obligación de probarlos, lo que no se hizo. Además agrega la carta, *“... y luego de una serie de medidas de disminución de costos, uso de tecnología, cambios generales, entre otros sin resultados favorables para la empresa, nos vemos obligados a reestructurar distintas áreas, en particular en al que usted se desempeña ADMINISTRACIÓN, reduciendo el número de trabajadores, y en definitiva en la imperiosa necesidad de prescindir de sus servicios, ajustando la dotación del local Temuco IV en que se desempeña” . .*” En que nada se dijo en la contestación ni se acredita con la prueba rendida, las supuestas medidas infructuosas efectuadas por la empresa, ni mucho menos sus resultados ni cómo afecta el puesto de trabajo de la demandante, a lo que se suma, que la carta de despido nada dice respecto de la forma de ajustar la dotación y el puesto de trabajo, tampoco se señala en la carta como si lo refirieron los testigo, que el cargo desempeñado por la demandante de control asistencia, sería eliminado de la compañía, no observando las exigencias previstas en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

Asimismo se verifica del contenido de la carta de despido, que esta carece de todo contenido tanto en término cualitativo o cuantitativos, no contiene parámetros que permiten entender una necesidad real y significativa en los resultados operacionales, tampoco se señala ni explica, ni de qué forma esa reestructuración que no se detalla en la carta de despido, lleva a la determinación de prescindir de los servicios de los demandantes, ni mucho menos sus motivos. Así las cosas este insuficiente señalamiento de hechos contenidos en la carta aviso de



término de contrato, en caso alguno, permite valorando las probanzas rendidas, conforme las reglas de la sana crítica, determinar la procedencia de la causal invocada, conforme los hechos fundantes de la misma y fijados irrevocablemente en la carta aviso de termino de contrato.

Que si bien la demandada acompañó una serie de publicaciones financieras, de El Mercurio, Economía y Negocios y Diario Financiero, las mismas se refieren en términos generales a las ventas del retail, no en forma particular a la demandada ni mucho menos a los locales en que los actores prestaba sus servicios, y que no pueden estimarse como antecedentes suficiente para acreditar bajas en las ventas de la magnitud ni entidad para justificar el despido. En el mismo sentido el oficio acompañado el que si bien da cuenta de una gran cantidad de despidos por la causal de necesidades de la empresa, en caso alguno puede estimarse que la invocación masiva de una causal, justifique en sí misma su procedencia.

NOVENO: Que a mayor abundamiento, respecto de la causal de necesidades de la empresa, necesario es tener presente como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia de nuestros máximos tribunales, que la causal que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo no constituye un mecanismo unilateral encubierto de terminación del contrato de trabajo, sino que ésta debe responder a hechos objetivos que impongan forzosamente al empleador el despido, sin que su justificación pueda constituir la mera maximización de las utilidades de la empresa en desmedro del personal que trabaja en ella. Así el fundamento esencial de esta causal consiste en circunstancias externas al empleador que hacen imperiosa e inevitable la expiración del vínculo laboral como una forma de hacer frente a la racionalización o modernización de las faenas o servicios, a las bajas de productividad o a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.” Condiciones que necesariamente deben ser probadas, lo que no se verifica en autos.

Y si bien todo empleador como consecuencia de su facultad de mando y dirección, puede administrar sus recursos materiales y humanos de la manera que mejor le convenga, ello no significa que toda actuación esté amparada por la legislación, ya que tratándose de un despido por necesidades de la empresa, junto



con acreditar el empleador la nueva estructura empresarial, necesariamente, debe acreditar elementos económicos que permitan justificar dicha decisión y en definitiva la justificación que permita entender el por qué esta decisión empresarial, por cuanto no necesariamente toda restructuración para abaratar costos, y consecuentemente aumentar las ganancias del empresario, justifica tal decisión, ni puede ser oponible tal decisión al trabajador afectado, no pudiendo evidenciar de los hechos señaladas en las cartas de despido, concluir ni dar por acreditada “la necesidad” de despedir a la actora, evidenciando por el contrario que la referida reorganización más que a necesidades externas irresistibles y objetivas, corresponde a un decisión adoptada por la propia empresa para mejorar su rentabilidad.

DECIMO: Que así las cosas, no conteniendo las cartas de aviso de despido un señalamiento específico de hechos fundantes de la causal de despido invocada respecto de los actores, ni habiéndose alegado su ocurrencia en dicha comunicación, ni tampoco fueron probados los hechos señalados, resulta procedente acoger la demanda y declarar que el despido de que fueron objeto los demandantes, es injustificado y a consecuencia de tal declaración condenar a la demandada al incremento del 30% de las indemnizaciones por años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por los montos pedidos y que resultan acordes con el monto ofrecido a pago por años de servicio en la carta de despido y aquella pagada en el finiquito con reserva de derechos acompañado.

UNDECIMO: Que en lo que respecta a la petición de devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, necesario es tener presente que si bien la imputación de los dineros que el empleador aportó al seguro de cesantía de las trabajadoras, tiene una fuente legal prevista en el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, que dispone 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 servicio en los términos que dicha disposición señala, y en su inciso 2°, dispone que se imputará a esa indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los



costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

DUODECIMO: Que tal como lo ha sostenido la jurisprudencia la mención “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo” no alude a la causal invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, *sino a lo que realmente ha tenido lugar* y en la especie no se dio por configurada la causal de termino de contrato invocada, compartiendo este tribunal el criterio sostenido por reiterados pronunciamientos judiciales, los que hace propios, en cuanto a que tal afirmación puede ser sostenida desde los siguientes argumentos: a) Imposibilidad de atribuir consecuencias jurídicas a hechos inexistentes. En cuanto no parece posible admitir que la ley desee atribuir consecuencias jurídicas a partir de un hecho inexistente o, al menos, que no ha sido judicialmente comprobado, así si no se acredita la causal necesidades de la empresa, en la realidad el contrato de trabajo ha concluido por simple voluntad del empleador; b) Imposibilidad de conceder beneficios a quien abusa del Derecho, en cuanto la imputación a que se refiere el artículo 13 de la ley 19.728 constituye sin duda un beneficio para el empleador, desde el momento que le permite disminuir el monto que pagará por concepto de indemnización por años de servicios, así no resulta razonable sostener que la ley ha querido conferir un beneficio al empleador que abusa del Derecho, poniendo fin a un contrato de trabajo fuera de los casos admitidos por el Código; c) Imposibilidad de admitir un quiebre del principio constitucional de igualdad, en cuanto suponer que la imputación a que se refiere el artículo 13 de la Ley 19.728 procede cuando el empleador ha invocado las necesidades de la empresa, aun cuando esta no exista o al menos no haya sido comprobada, implica un quiebre del principio de igualdad que la Constitución recoge en el artículo 19, número 2, así si se invoca indebidamente necesidades de la empresa procede la imputación a la indemnización por años de servicio, sin embargo, si se invoca indebidamente cualquier otra causal no procede la imputación y de esa forma, se estaría tratando de diversa manera a trabajadores que se encuentran en la misma situación, en haber sido objeto de un despido injustificado.



DECIMO TERCERO: Que conforme lo anterior, no habiéndose acreditado por parte de la demandada, la justificación ni ocurrencia de los hechos en que hace consistir la causal de termino de contrato invocada, habiendo sido declarado injustificado el despido de la demandante, lo que lleva necesariamente a concluir que la causal de termino de contrato no se configuró y por tanto no se ésta en la hipótesis prevista por el legislador en el artículo 13 de la citada Ley 19.728, que exige que el contrato de trabajo “ *termine* “ realmente por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que no resulta procedente la imputación a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho las trabajadoras con los montos aportados por el empleador a la cuenta individual y habiéndose efectuado como consta del finiquito acompañado el descuento por los montos aportados por el empleador al seguro de cesantía, consta además del referido finiquito que la demandante se reservó el derecho para accionar por la devolución de este descuento, y al no ser procedente tal descuento, se condena a la demandada y ex empleadora, a pagar y restituir a la demandante las sumas deducidas de su indemnización por años de servicio.

DECIMO CUARTO: Que a mayor abundamiento si bien con 04 de marzo de 2019, la Excm. Corte Suprema, por voto de mayoría habría establecido la tesis contraria, sobre la improcedencia de la devolución de AFC, este mismo Tribunal días después volvió a la interpretación compartida por este Tribunal con fecha 20 de marzo de 2019, en los autos Rol N° 1.073-18, estableciendo su procedencia, “que el inciso 1° del artículo 13 de la Ley N° 19.728 señala lo siguiente: “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...” Y el inciso 2° , que: “se imputara á esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...” ; reiterando sus pronunciamientos anteriores en los autos Rol N° 2.778-15, “*una condición sine qua non para que opere –el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo*”, y que “*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 ya tantas veces citada*” ; Agregando que la



indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, por ende, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado, simplemente no se satisface la condición', en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que preve' el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Sostiene el máximo Tribunal que si adopta la postura contraria, constituiría' un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto implicaría que un despido injustificado, 'en razón' de una causal impropia, generaría' efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Así mal podría validarse la imputación' a la indemnización' si lo que lo sustenta fue declarado improcedente, entenderlo de otra manera tendría' como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación', se le otorgara' validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería' injustificado, pero la imputación', consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

DECIMO QUINTO: Que en cuanto a lo pretendido por denominado bono sinergia, de \$ 100.000.- mensuales que la demandante sostuvo impago desde marzo a septiembre de 2019, resulta procedente rechazar tal petición, al haberse establecido tanto con la confesional de la demandante y lo referido en forma conteste por los testigos de la demandada, que éste bono tienen como causa de su pago, la circunstancia que él trabajador además de sus labores habituales preste funciones de apoyo en otro u otros locales diferentes a aquel en que las presta en forma habitual, sin que se hubiera acreditado ni establecido por ningún medio de prueba que afectivamente durante el periodo que reclama desempeña funciones fuera de su local ubicado en Avenida Javiera Carrera de esta ciudad, a lo que se suma que si bien en la audiencia preparatoria la parte demandante requirió la exhibición de contrato o anexo donde se estableciera este bono, la demandante renunció a esta exhibición, sin aportar así ningún antecedente sobre su procedencia, devengo y pago.



DECIMO SEXTO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y la no pormenorizada en nada alteran lo concluido.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 73, 161, 162, 168, 172, 173, y 446 y siguientes del Código del Trabajo y Ley 19728, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE**, la demanda deducida por **MARISOL DEL CARMEN FERNÁNDEZ GATICA**, en contra su ex empleador **RENDIC HERMANOS S.A.**, todos ya individualizados, sólo en cuanto declarándose que el despido de que fue objeto la demandante, es injustificado y como consecuencia de tal declaración se condena a la demandada a pagar las siguientes, rechazándose lo pedido pro bono sinergia:

1.-El recargo del 30% de la letra a) del art.168, la suma de \$ 2.185.343.-

2.- Restitución de la suma de \$ 857.850.- deducida como Aporte Empleador Seguro de Cesantía

II.- Que, las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en artículos 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no resultando completamente vencida y estimando que además tuvo motivos plausibles para litigar, no se condena en costas a la demandada, debiendo cada parte asumirlas.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

RIT N° O-1034-2019

RUC N° 19-4-0227290-5

Dictada por doña MONICA SOTO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a diez de enero de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



DBGXNZOHEB



DBGXNZOHEB

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>