

Temuco, veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno.

### VISTOS Y OIDOS:

**A.-** Que en estos antecedentes **RIT O 124-2020**, han comparecido **FRONDA IVONNE CONCHA PIRCE**, desempleada, 10389.501-4, domiciliada en Los Molles N° 2294. Padre Las Casas, doña **AIDA DEL CARMEN RIQUELME CORTES**, 9.441.497-0, domiciliada en Sausalito N° 452. Padre Las Casas y doña **PATRICIA SOLEDAD MELO GUIERREZ**, desempleada, 13.964.777-7, domiciliada en Nilahue N° 02880. Temuco, he interpone demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador de **COMERCIAL T LIMITADA**, Rut: 85.274.300-k, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don **ALEXANDER JAMES KHAMIS**, ignoran profesión, 10.567.742-1, ambos con domicilio en Avda. Boulevard Aeropuerto Norte 9641, comuna de Pudahuel, Región Metropolitana, y solidariamente en virtud del artículo 183-B del Código del Trabajo contra de **SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA** del giro de su denominación, Rut: 96.579.870-6, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por doña **MARIANNE ERNST JUZÁN**, ignora profesión, cédula de identidad 11.686.897-0, ambos con domicilio en calle Prat N° 570, de la ciudad de Temuco.

Fundan su pretensión en relación con doña **FRONDA IVONNE CONCHA PIRCE** que con fecha 06 de enero de 2014, ingresó a prestar servicios para la demandada principal, como promotora trabajando en dicha calidad para la tienda Falabella Temuco, realizando esas funciones en la tienda ubicada en Prat N° 570, de Temuco, hasta el día de su despido con contrato de carácter indefinido y sus remuneraciones para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo era la suma de \$ 541.282.-

En cuanto a doña **AIDA DEL CARMEN RIQUELME CORTES**, señala que con fecha 01 de noviembre de 2005, ingresó a prestar servicios para la demandada principal, como promotora trabajando en dicha calidad para la tienda Falabella Temuco, ubicada en Prat N° 570, de Temuco, hasta el día de su despido. Desarrolló esta función de manera correcta y responsable, con contrato indefinido y una remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo era la suma de \$ 708.407.-

En cuanto a **PATRICIA SOLEDAD MELO GUIERREZ**, señal que con fecha 03 de mayo de 2013, ingresó a prestar servicios para la demandada principal, como promotora trabajando en dicha calidad para la tienda Falabella Temuco, ubicada en Prat N° 570, de Temuco, hasta el día de su despido, con contrato indefinido y remuneraciones para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo era la suma de \$ 556.292.-

Agregan que con fecha 06 de enero de 2020, a todas se les entregó de manera personal la carta de despido, notificándoseles el término de la relación laboral a contar del día 7 de enero de 2020, invocándose en todas ellas la misma causal del artículo 161 N° 1° del Código del Trabajo, que en otrosí se acompañan, dichas cartas en la parte pertinente señalan, de manera idéntica en todas ellas: “Los hechos que configuran la causal se refieren a los cambios en las condiciones del mercado y la economía actuales, sumado a la contingencia nacional que se ha extendido por más de 60 días a esta fecha, lo que se ha traducido en una fuerte baja en la demanda por los bienes que comercializa la empresa, con un estado de resultados estimado para el año 2019 con números negativos, empeorados casi en un 100% respecto al año anterior. Si bien la baja en ventas se arrastraba desde hace ya varios meses, la situación se ha agravado con las circunstancias actuales de público conocimiento, desórdenes, destrozos, vandalismo, dificultades de traslado y cierre anticipado de puntos de venta, lo que ha obligado a la compañía a efectuar una racionalización de los servicios, la disminución de gastos y consecuente restructuración del personal en el área comercial en la cual usted se



desempeña, suprimiendo el cargo de Promotoras que usted desempeña en las condiciones contractuales actuales, el cual no será reemplazado, todo ello con la finalidad de hacer frente a las complejas condiciones económicas y de mercado actuales, lo que se traduce, entre otras cosas, en la necesidad de prescindir de sus servicios y de al menos 70 personas dentro de la empresa, con el objetivo de privilegiar la nueva estructura y disminuir los costos, acorde a los cambios de condiciones que experimenta el mercado”..

Sostienen que la carta de despido, que es la misma para todos los comparecientes, es decir es una carta formulario, en donde se llena y es lo único que varía, el nombre, la dirección, los montos de indemnización y refiere la carta cambios en las condiciones del mercado y la economía actuales, sin señalar cuales serían esas condiciones y que ocurre con la economía, que a ello como argumentación fáctica señalan la contingencia nacional, que se ha extendido por más de 60 días, lo que se traduce en una fuerte baja en la demanda de bienes, tampoco precisa la carta a que se refiere esa “fuerte baja”. Agrega la carta como presupuesto un estado de resultado estimado para el año 2019, con “números negativos” empeorados casi en un 100% respecto del año anterior, sin señalar en la comunicación ni cual fue el estado de resultados del año 2019 ni mucho menos referir el del año anterior. Continúa la carta, refiriendo desórdenes públicos, destrozos, vandalismo, pero en ningún caso refieren que las tienda en donde nos desempeñamos en Temuco haya sido objeto de esas situaciones, de hecho, en nuestra ciudad, la tienda Falabella y los productos Triumph, en ningún momento se han visto afectados. En ninguna parte de la carta se indica una condición financiera de la empresa de graves pérdidas, sino que solo refieren “privilegiar la nueva estructura y disminuir costos”, lo que no es demostrativo de una condición estructural de la empresa que aconseje reducir costos, y entre ellos la reducción de trabajadores mano de obra, pero a pesar de ello no se invocan pérdidas ni una situación financiera compleja, ni mucho menos permanente, dado que como se señaló sólo se muestran bajas en ventas.

Que, no es menor el hecho que todas sean trabajadoras con una larga data en la empresa y por lo mismo igualmente conforme a su esfuerzo laboral en nuestra gran mayoría recibían remuneraciones que en el contexto del mercado pueden ser consideradas como altas y para que el despido sea procedente debe darse el elemento de ajenidad (ajeno a la voluntad del empleador) y la concurrencia de condiciones graves y permanentes en la empresa para que se ponga término al contrato; exigencias que en el caso concreto no existen, toda vez que de la sola lectura de la carta de aviso que su ex empleador les envió, se desprende inequívocamente que la necesidades de la empresa alegadas, en cuanto a los procesos de reestructuración general, no es tal sino que en definitiva, el único argumento es la menor ganancia que obtiene la empresa y, si bien es cierto, es prerrogativa del empleador, no es reflejo, ni consecuencia de una situación objetiva, externa e independiente de la empresa, sino que, por el contrario, y tal como en cada una de las cartas de despido lo señala, la causal ha sido generada por decisión libre de la propia empresa, y con la única manera a de obtener mayores ganancias.

Hechos posteriores al despido, señalan que el día 10 de enero de 2020, presentaron reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo y con fecha 22 de enero de 2020, se llevó a cabo Comparendo de Conciliación, en la que se reclamaron los conceptos allí descritos y la reclamada se presenta sin poder, siendo imposible desarrollar la audiencia. Consta del acta que la reclamada exhibió los finiquitos, pero estos finalmente no fueron suscritos, por lo que no se realizó pago alguno de los conceptos reclamados. Es decir no se paga remuneración variable, ni feriado proporcional/legal, indemnización falta de aviso previo, indemnización por años de servicio. Con todo el finiquito propuesto contenía una propuesta de pago en cuotas.

Desarrolla los fundamentos de Derecho, en cuanto al despido por necesidad de la empresa debe estar asociado, por regla general, a una causa que no sea la voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno de los trabajadores y el artículo 161 del código del trabajo señala casos ilustrativos, que pueden englobarse en aspecto de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de la



instalación de la empresa, que provocan cambio en la dinámica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hagan inseguro su funcionamiento. Asimismo, estas circunstancias deben ser de objetivas, graves y permanentes, cita y desarrolla.

Desarrolla doctrina sosteniendo que una manifestación concreta de dicho principio es el de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas para poder finiquitarla, por lo tanto, la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional. Pues bien, el artículo 161 del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, a saber, 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 y respecto de dicha causal, la doctrina afirma, considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. Asimismo, que debe tratarse de: a) una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; b) la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y c) permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y d) ha de haber relación de causalidad entre las necesidades o y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores y del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad.

Sostiene que atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3º, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar y sostiene que en la especie, TRIUMPH INTERNATIONAL OVERSEAS LIMITED DE CHILE LIMITADA, defenderá su derecho a realizar una racionalización y reorganización y por lo mismo dar término a nuestra relación laboral, basado en su poder de dirección y administración, que no ocurre, como lo indica la jurisprudencia citada, no le puede traspasar ese costo, por lo que ha debido indemnizarlo, pero además deberá pagarle el recargo respectivo, citando y desarrollando jurisprudencia para sostener la procedencia del recargo en un 30%, según lo dispone en la letra a) del artículo 168 del mismo Código y dada la falta de fundamentación de la carta de despido resulta aplicable la sanción establecida en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en virtud del cual la prueba en los juicios de despido recae en quien



lo ha generado y sólo podrá dirigirse a la acreditación de la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, “sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y Derecho que señala, pide tener por interpuesta demanda laboral en procedimiento ordinario o de aplicación general en contra de TRIUMPH INTERNATIONAL OVERSEAS LIMITED DE CHILE LIMITADA, representada legalmente por don ALEXANDER JAMES KHAMIS, y solidariamente en virtud del artículo 183-B del Código del Trabajo contra de SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA representada legalmente por doña MARIANNE ERNST JUZÁN, todos ya individualizados, acogerla a tramitación, y en definitiva hacer lugar a la demanda en todas sus partes, declarando:

Que han sido objeto de un despido injustificado por aplicación indebida de la causa del artículo 161 N° 1;

Y la demandada sea condenada a pagarles las siguientes prestaciones:

1.- FRONDA IVONNE CONCHA PIRCE:

a) Remuneración variable por los 6 días de trabajo enero de 2020 por la suma de \$ 226.875.-

b) Feriado legal/proporcional por la suma de \$ 480.134.-

c) Indemnización falta de aviso previo por la suma de \$ 541.282.-

d) Indemnización por años de servicios \$ 5.954.102.

e) El recargo del artículo 168 letra a) del código del Trabajo, \$ 1.786.231.-

2.- AIDA DEL CARMEN RIQUELME CORTES:

a) Remuneración variable por los 6 días de trabajo enero de 2020 por la suma de \$ 244.892.-

b) Feriado legal/proporcional por la suma de \$ 653.332.-

c) Indemnización falta de aviso previo por la suma de \$ 708.407.-

d) Indemnización por años de servicios \$ 7.792.473.-

e) El recargo del artículo 168 letra a) del código del Trabajo \$ 2.337.742.-

3.- PATRICIA SOLEDAD MELO GUIERREZ:

a) Remuneración variable por los 6 días de trabajo enero de 2020 por la suma de \$ 251.253.-

b) Feriado legal/proporcional por la suma de \$ 412.439.-

c) Indemnización falta de aviso previo por la suma de \$ 556.292.-

d) Indemnización por años de servicios \$ 3.894.046.-

e) El recargo del artículo 168 letra a) del código del Trabajo por la suma de \$ 868.214.-

En todos los casos con la imposibilidad de realizar descuento por seguro de desempleo en la eventualidad de declarar que el despido es injustificado. Los reajustes e intereses y las costas de la causa o las sumas mayores o menores que se determine conforme al mérito del proceso

**B.-** Que, doña Daphne Basilu Cáceres, abogado, en representación convencional de **COMERCIAL T LIMITADA** (antes Triumph International Overseas Limited Chile Limitada) sociedad del giro de su denominación, todos domiciliados para estos efectos en Rosario Norte 555, oficina 802, Las Condes, contestando la demanda interpuesta por doña Fronda Ivonne Concha Pirce, doña Aida Del Carmen Riquelme Cortés y doña Patricia Soledad Melo Gutiérrez, en contra de su representada, solicita que ésta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas, con fundamento en que controvierten expresamente todos los hechos contenidos en la demanda de autos.

Señala que su representada, es una sociedad dedicada desde hace más de 20 años a la comercialización de artículos de lencería, de alta gama, conocida en el mercado por su alto estándar de calidad y tradición, explotando la marca TRIUMPH, y entrega estos productos a las grandes cadenas de retail (Falabella, Paris y Ripley) para ser exhibidos en la sección Lencería de cada una de dichas tiendas por departamento. Asimismo, asignan



personal propio (promotoras), para reponer, preparar la exhibición y asesorar a las potenciales clientas que concurren a dicho establecimiento, hasta generar las ventas. Agrega que al no contar con locales propios para comercializar la marca, la empresa depende del flujo de clientes de las grandes tiendas, donde además comparte espacio con diversas marcas de lencería de la competencia y si bien la marca está asociada a prestigio y tradición en lencería, el mercado del retail ha experimentado cambios a la baja, en particular disminuyendo la demanda por este tipo de bienes, que son prescindibles, y altamente sustituibles por otros, si bien de menor calidad, pero a menor valor.

Señala que las pérdidas de la compañía se reflejan en estado de resultados al 31 de diciembre de cada año, son los siguientes:

COMERCIAL T LTDA.  
RUT : 85.274.300-K



ESTADO DE RESULTADOS  
diciembre 2019

Por el ejercicio comprendido  
entre Enero y diciembre de 2019

RESULTADOS OPERACIONALES	2019	2018	2017
	\$	\$	\$
Ingresos de explotación (1)	8.363.239.634	8.759.098.531	9.303.077.546
Menos: Costos de explotación (2)	(4.867.098.594)	(4.394.442.203)	(4.929.424.052)
Margen de explotación	3.496.141.040	4.364.656.328	4.373.653.494
Menos: Gastos de administración y ventas	(4.134.114.805)	(4.102.237.094)	(4.317.967.536)
RESULTADO EBITDA	(637.973.765)	262.419.234	55.685.958
RESULTADO OPERACIONAL	(667.473.004)	209.645.621	(18.844.467)
RESULTADO NO OPERACIONAL	(680.712.366)	(911.780.722)	(154.643.955)
RESULTADO DEL EJERCICIO	(1.348.185.370)	(702.135.101)	(173.488.422)

Señala que la pérdida reflejada en el estado de resultados al 31 de diciembre de 2019 es casi un 100% más que el año anterior. Tal como se señaló en la carta de despido de cada una de las demandantes y en este escenario, con fecha 7 octubre de 2019, se incorpora a la compañía un nuevo Gerente General con el propósito de dar inicio a una primera etapa de reestructuración de la compañía, atendido el mal estado financiero de la misma con el objeto de buscar revertir las pérdidas del año anterior (2018), disminuir las pérdidas para lo que restaba del año 2019, y ejecutar un plan que permitiera hacer viable la continuidad de la compañía al corto plazo y posteriormente, en el mes de diciembre de 2019, considerando que la compleja situación financiera de la compañía no presentaba mejoras, sumado a la fuerte baja en la demanda por los bienes que vende la empresa, agravada por los cambios en el mercado debido a la situación del país en el último trimestre del año, lleva al nuevo gerente general a verse en la necesidad de implementar una profunda reestructuración interna, tanto en el área comercial como administrativa, para permitir la continuidad de la empresa, reduciendo drásticamente la planilla de personal, en más de 70 trabajadores, entre promotoras, personal administrativo, y de bodega. 9. Es decir, no se trata acá de un caso de “reemplazo planilla por otra planilla”, sino que se debió reducir equipos, reorganizar los puntos de



ventas, buscando adecuarse a las actuales condiciones del mercado, y la compleja situación financiera que se atraviesa.

En cuanto al despido justificado, señala que en el marco de esta compleja situación financiera y los negativos cambios en el mercado, en especial una baja considerable en el interés por adquirir los bienes que comercializa la empresa (ropa interior) es que se desarrolla este proceso de despidos masivos que significó poner término a más de 70 contratos en la misma fecha que las actoras, todo por los motivos antes referidos y con fecha 6 de enero de 2020, se le comunica a la actora el término del contrato de trabajo, fundado en todos los hechos ya referidos, aplicando la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la Empresa.” En dicha carta se señala en forma expresa que el motivo de desvinculación obedece, a: “Los hechos que configuran la causal se refieren a los cambios en las condiciones del mercado y la economía actuales, sumado a la contingencia nacional que se ha extendido por más de 60 días a esta fecha, lo que se ha traducido en una fuerte baja en la demanda por los bienes que comercializa la empresa, con un estado de resultados estimado para el año 2019 con números negativos, empeorados casi en un 100% respecto al año anterior. Si bien la baja en ventas se arrastraba desde hace ya varios meses, la situación se ha agravado con las circunstancias actuales de público conocimiento, desórdenes, destrozos, vandalismo, dificultades de traslado y cierre anticipado de puntos de venta, lo que ha obligado a la compañía a efectuar una racionalización de los servicios, la disminución de gastos y consecuente restructuración del personal en el área comercial en la cual usted se desempeña, suprimiendo el cargo de Promotoras que usted desempeña en las condiciones contractuales actuales, el cual no será reemplazado, todo ello con la finalidad de hacer frente a las complejas condiciones económicas y de mercado actuales, lo que se traduce, entre otras cosas, en la necesidad de prescindir de sus servicios y de al menos 70 personas dentro de la empresa, con el objetivo de privilegiar la nueva estructura y disminuir los costos, acorde a los cambios de condiciones que experimenta el mercado..”

Señala que el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de necesidades de la empresa. En este contexto, debe considerarse que la demandante fue despedida justamente como consecuencia directa de los cambios en las condiciones del mercado y la economía actuales, que sumados a la contingencia nacional que a esa fecha se había extendido por dos meses, y que contribuyó a la fuerte baja en la demanda por los bienes que comercializa la empresa, que por lo demás, tal como se expresa, se refleja en un estado de resultados estimado para el año 2019 con números negativos, empeorados casi en un 100% respecto al año anterior y la demandante sostiene que se ha pretendido atribuir su despido, a un hecho incierto, lo que es absurdo, cuando se ha expresado claramente que se refiere al estado de resultados 2019, es decir, al que comprende el periodo enero a diciembre de 2019, el que fue negativo, estimado en casi un 100% peor que el año 2018. Así se explica en detalle además que, si bien la baja en ventas se arrastraba desde hace ya varios meses, la situación se agravó con las circunstancias nacionales de público conocimiento, (desórdenes, destrozos, vandalismo, dificultades de traslado y cierre anticipado de puntos de venta), pues se trata de una empresa que comercializa ropa interior, de alta gama y precio, un bien completamente prescindible en un mercado con gran competencia, altamente sustituible por otros (si bien de menor calidad), de mucho menor valor, agrega que por lo demás de público conocimiento que el último trimestre del año 2019, las tiendas del retail, -único lugar donde prestan labores las promotoras de la empresa-, se vieron afectadas no sólo por destrozos, sino que muchas no pudieron continuar con sus horarios de apertura y cierre habituales, por dificultades de traslado de trabajadores. Por cierto, disminuyó considerablemente la afluencia de público, y sin duda las ventas. Vestuario y Calzado marcaron en sus ventas bajas reales anuales de 31,4% y 32,7%, donde todas las categorías de Vestuario marcaron fuertes caídas. Ambas categorías acumulan de esta manera, entre enero y octubre, bajas de 6,2% y 6,8% real en sus ventas totales



presenciales.

Fuente:

Emol.com

-

<https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/11/28/968675/Ventascomercio-desploman-octubre-crisis.html> y según la encuesta de la Cámara de Comercio de Santiago del mes de noviembre de 2019, se advierte la evidente baja del mercado en adquirir artículos que no son de primera necesidad, y aquellos que son “marcas caras”, así las cosas, es todo este cúmulo de circunstancias objetivas, contenidas y expresadas en la carta de despido, las que hacen necesario, adoptar la decisión de despedir a más de 70 personas, poniendo a la compañía en la necesidad de efectuar una racionalización de los servicios, una disminución de gastos y consecuentemente una restructuración del personal en el área comercial, llevándola a suprimir número de promotoras, todo ello con la finalidad de hacer frente a las complejas condiciones económicas y de mercado actuales, buscando así evitar el cierre de la empresa, en un esfuerzo por privilegiar una nueva estructura y disminuir los costos, acorde a los cambios de condiciones que experimenta el mercado, ello en armonía con lo que ha sostenido la Jurisprudencia que desarrolla respecto de la causal de necesidades de la empresa corresponde a un motivo "objetivo" de terminación, lo que implica que está relacionada con presupuestos fácticos que no dependen de la voluntad de las partes, sino de la configuración de hechos graves de naturaleza económica que se imponen en forma exógena a una administración diligente del empleador. Con arreglo a la enunciación legal, la misma se configura, por ejemplo, si las condiciones del mercado hicieren "necesaria la separación de uno o más trabajadores", cita y desarrolla jurisprudencia y explica la procedencia de la causal desde su establecimiento para sostener que con su incorporación el legislador pretendía objetivar el régimen de despido, evitando el mero arbitrio patronal, a través del reconocimiento de causas de despido vinculadas a los cambios en la economía o en la organización de la empresa. Por su parte, los requerimientos de flexibilización laboral para el empleador, se recogían por medio de una causal que le permitía un manejo adecuado de la planilla laboral frente a ciertas necesidades impostergables, como aquellas derivadas del cambio en las condiciones de mercado, o los permanentes procesos de restructuración empresarial, que en la búsqueda de aumentar las productividad y competitividad exigen ajustes en la dotación del personal y del propio análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 19.010 es posible advertir que con ella, el Ejecutivo materializó un doble propósito. Por un lado, relevo el principio de protección al trabajador y, por otro, recogió un criterio de flexibilización laboral, que adquiere por medio de esta causal una expresión particular en materia de terminación de contrato de trabajo. Tratándose ambos de principios inherentes o incorporados en su evolución al Derecho de Trabajo, están llamados a interactuar coordinadamente, antes que en términos de competencia, correspondiéndoles a los Tribunales de Justicia, promover la función que cada uno de ellos está llamado a jugar dentro del sistema, y conforme a ello, declarar que el despido del actor fue ajustado a derecho y recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras utilizadas por el referido artículo 161, debe determinarse el alcance del mismo. 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. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, sé alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse faltar o resistir.

Añade que también cabe tener presente 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, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentre 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 a la seguridad nacional, respetando



TMBQXMFRXZ

las normas legales que la regulen y el artículo 161 inciso 1º, reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización al trabajador despedido reglada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador. 18. En consecuencia, se puede observar que claramente su representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda de la actora, y por lo señalado deberá declarar que el despido de la actora fue justificado y plenamente ajustado a derecho tanto en la forma como en el fondo, por lo que no procede aplicar recargo alguno a su representada.

En cuanto a hechos reconocidos y sumas ofrecidas pagar en la carta de despido, señal que es efectiva la fecha de ingreso de las actoras, el cargo, el monto de la remuneración, la fecha de término de la relación laboral, y la causal aplicada del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, necesidades de la empresa. Asimismo las sumas ofrecidas pagar en las cartas de despido y los montos que se reconocen adeudar son únicamente los siguientes:

a) Respecto de doña Aida del Carmen Riquelme:

<b>HABERES</b>		
Indemnización Aviso sustitutivo previo		\$ 708.407
Vacaciones	32 días	\$ 653.332
Indemnización por años de servicio	11	\$ 7.792.473
AFC descuento aporte empleador		\$ 1.155.448
<b>LIQUIDO A PAGAR</b>		<b>\$ 7.998.764</b>

b) Respecto de doña Fronda Ivonne Concha:

<b>HABERES:</b>			
Indemnización por años de servicio	11	\$	5.954.102 .-
Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo		\$	541.282 .-
Indemnización Feriado Legal	32	\$	480.134 .-
Rebaja Aporte Empleador AFC		\$	(941.303 .)-
Descuentos empresa		\$	(0 ).-
<b>LIQUIDO A PAGAR</b>			<b>6.034.215 -</b>

c) Respecto de doña Patricia Soledad Melo:

<b>HABERES:</b>			
Indemnización por años de servicio	7	\$	3.894.046 .-
Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo		\$	556.292 .-
Indemnización Feriado Legal	27	\$	412.439 .-
Rebaja Aporte Empleador AFC		\$	(749.824 .)-
Descuentos empresa		\$	(0 ).-
<b>LIQUIDO A PAGAR</b>			<b>4.112.954 -</b>

Agrega que en la audiencia de conciliación celebrada con fecha 22 de enero de 2020, su parte, atendido la situación financiera ya referida, ofreció el pago de las sumas antes indicadas a las demandantes, en no más de tres cuotas del orden de los \$2.000.000 cada una y se ofreció a las tres actoras el pago de la primera cuota para ese mismo día, la segunda, con vencimiento el 22 de Febrero de 2020, y la tercera con pago el 22 de marzo de 2020, negándose a aceptar la propuesta del pago de cuotas, motivo por el cual deciden deducir esta demanda y conforme al plan de pago propuesto, a esta fecha ya habrían estado pagadas íntegramente las sumas referidas en el caso de Patricia Melo que se le ofreció pagar en dos cuotas, y restaría solo una cuota en el caso de las otras demandantes, a quienes se ofreció pagar en 3 cuotas y las únicas sumas que esta parte



reconoce adeudar son aquellas señaladas en la carta de despido a las que se le descuenta el aporte empleador al Fondo de Cesantía.

En cuanto a remuneración de días trabajados de enero de 2020, señala que nada se adeuda por concepto de remuneraciones del mes de enero de 2020, ya que estas fueron pagadas mediante transferencia a sus respectivas cuentas corrientes con fecha 30 de enero de 2020, razón por la cual se opone formalmente excepción de pago por dicho concepto de conformidad a lo dispuesto en el artículo 310 del Código de Procedimiento Civil, así respecto de doña Fronda Ivonne Concha, se efectuó el pago de la remuneración de 6 días trabajados en enero, por la suma de \$216.242.-, con fecha 30 de enero de 2020.-; Respecto de doña Aida Riquelme Cortés, se efectuó el pago de la remuneración de 6 días trabajados en enero, por la suma de \$ 250.047.-, con fecha 30 de enero de 2020 y respecto de doña Soledad Melo Gutiérrez, se efectuó el pago de la remuneración de 6 días trabajados en enero, por la suma de \$ 252.965.-, con fecha 30 de enero de 2020, por lo que nada se adeuda por concepto de remuneraciones del mes de enero de 2020.

Sostiene la procedencia del descuento de AFC y señal que las demandantes fueron desvinculadas por necesidades de la empresa, considerando el pago de las indemnizaciones, imputándose válidamente el descuento AFC y el artículo 13 de la Ley 19.728 no ha establecido condiciones ni limitaciones para que el empleador realice tales imputaciones, descuentos o reducciones a las indemnizaciones por años de servicio cuando invoque la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, siendo la única exigencia para que opere el hecho que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo y en la especie, al haberse puesto término al contrato de las demandantes de acuerdo a la causal de necesidades de la empresa, resulta del todo procedente las imputaciones a las indemnizaciones por años de servicio. A mayor abundamiento, al tenor expreso y literal según se previene del inc. 1º del art. 19 del Código Civil, en nada obsta a declaración alguna de justificación o no del despido efectuado por esta casual para exigir el cumplimiento de este derecho. Conforme con lo recién expresado, esta parte al descontar de la indemnización por años de servicios la parte correspondiente al aporte del 1,6 % que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador para los efectos de la ley 19.728, ha actuado conforme a derecho.

Además, cabe tener presente que, el artículo 52 de la Ley N° 19.728 señala: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, 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, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante. Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad.", cita y desarrolla jurisprudencia en apoyo de sus legaciones.

Pide, tener por contestada la demanda interpuesta en contra de su representada y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con costas, desde luego, o recibiendo la causa a prueba, declarando en definitiva que no ha lugar a la acción interpuesta en autos por la contraria, absolviendo al demandado, con costas.

**C.-** Que don Guillermo Hartmann González, Abogado por la demandada **SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SpA**, en la demanda por despido injustificado y, cobro de prestaciones laborales deducida en su contra por doña Fronda Ivonne Concha Pirce, doña Aida Del Carmen Riquelme Cortés y por doña Patricia Soledad Melo Gutiérrez, como solidaria o subsidiariamente responsable de Comercial T Limitada, contestando la demanda de autos, solicitando se sirva rechazar la misma, en todas sus partes respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA, con



costas, con fundamento en que Servicios Generales Falabella Retail SpA, ha sido emplazada en la presente causa, como demandada subsidiaria o solidaria de la empresa Comercial T Limitada y en cuanto a los fundamentos relativos al régimen de subcontratación no existen en el libelo.

Asume defensa negativa, y Servicios Generales Falabella Retail SpA, controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes de hecho y de Derecho que sirven de asidero a la demanda de autos, salvo aquéllos que reconozca expresamente en esta actuación, por lo que será carga legal de las demandantes acreditar sus dichos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil con relación a lo dispuesto en el artículo 453 N° 1) inciso 7° del Código del Trabajo, en especial, No es efectivo: ➤ Que, hayan laborado en régimen de subcontratación para su parte. ➤ Que, hayan sido contratadas para desempeñarse como Promotoras para la tienda Falabella Temuco. ➤ Que, exista algún nexo civil o comercial entre su representada y la demandada principal. ➤ Que, deban responder solidaria o subsidiariamente de las prestaciones que reclaman. ➤ Que, concurren copulativamente los requisitos que exige la ley para que proceda un trabajo en régimen de subcontratación y que no se indican en la demanda de autos. ➤ La remuneración que dicen haber pactado con su ex empleadora. ➤ Que, hayan prestado servicios de Promotora. ➤ Que, sus despidos sean injustificados. 2 ➤ Que, hayan prestado servicios en dependencias de su representada. ➤ Que, procedan las prestaciones reclamadas.

Sostiene la improcedencia de la demanda por no cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el artículo 446 en relación a Servicios Generales Falabella Retail SpA. Luego de haber dado lectura al libelo de autos, no se entiende cómo siquiera se le dio curso al mismo en relación a su representada. En efecto, Servicios Generales Falabella Retail SpA sólo aparece mencionado en la pre suma y suma del libelo, pero en el cuerpo del escrito, ni siquiera se dedica un acápite al régimen de subcontratación pretendido, sino que se limitan a citar el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, lo que no basta para cumplir con la exigencia impuesta por el artículo 446 del Código del Trabajo. No indican tampoco cuáles son los requisitos del régimen de subcontratación y cómo los mismos serían aplicables a sus personas. No indican cómo, sería procedente a su respecto este especial régimen de trabajo, lo que implica que la demanda debe rechazarse de plano por ser del todo ilegal, por interponerse sin fundamentos. Tampoco en el petitorio solicitan que se declare que han laborado en régimen de subcontratación para su parte; no hay hechos invocados en el libelo en virtud de los cuáles se podría determinar responsabilidad subsidiaria o solidaria. El Tribunal no puede subsidiar la falta absoluta de argumentación que recaía sobre la parte demandante y, no basta con indicar que se demanda a una empresa porque habrían prestado servicios en su interior, sino que la pretensora debe por expreso mandato legal, señalar las normas legales aplicables al caso y el por qué, se encontrarían bajo la hipótesis de las mismas. Como US. comprenderá, todas estas falencias que no podrán ser corregidas con la prueba, dejan a la indefensión a esta parte, afectando su derecho a la debida defensa, ya que ni siquiera sabemos, en qué calidad nos demandan. La oportunidad para nosotros defendernos es ésta, no durante el desarrollo ni de la audiencia preparatoria ni menos, de la audiencia de juicio. En el acto procesal conocido como “demanda” se plasma la “teoría del caso”, es decir, los antecedentes de hecho y argumentos de derecho que permitirán a una demandada enterarse de ellos y ejercer su defensa en el sentido de precisar, aceptando o negando, todos los sucesos relatados en dicho escrito como señala la parte final del inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo. Es por dicha razón que existe, además, la norma del número 4 del artículo 446 del mismo cuerpo legal, que exige la exposición clara y circunstancia de los hechos invocados por la parte actora, ambos artículos partes integrantes de un conjunto de garantías que configuran un proceso racional y justo como lo exige el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República. En este sentido, es a raíz de la norma constitucional que existen las normas legales de los artículos 446, 452 y 478 letra e) del Código del Trabajo y, si estas finalmente son infringidas no sólo se vulnera la legalidad sino también el contenido



esencial de dicha garantía del debido proceso. Concluir algo diferente a lo anterior permitiría, por 3 ejemplo, presentar una demanda que indicara sólo el nombre e identificación de los demandantes y demandados y las cifras por las que se demanda – como ocurre en este caso sin explicar someramente las razones que motivan la acción, lo que impediría a una demandada cumplir con la exigencia expresa del artículo 452 del Código del Trabajo o, para el caso que no se cumpla, aplicar el apercibimiento del inciso séptimo del artículo 453 N° 1 del mismo cuerpo legal (tener, en la sentencia definitiva, por tácitamente admitidos los hechos indicados en la demanda) todas cuestiones que el legislador no ha querido desde que estableció estas garantías legales que deben aplicarse y no quedar como “letra muerta”. Se debe recordar que el artículo 446 del Código del trabajo dispone expresamente: “La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener: 1. La designación del tribunal ante quien se entabla; 2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación; 3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado; 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.” Y en la demanda está ausente, nada se dice. Entienden que se les demandan porque habrían prestado servicios en la tienda Falabella de esta ciudad, todo lo cual debe llevar al rechazo de plano de la demanda en contra de Servicios Generales Falabella Retail SpA dada la falta de argumentos tanto de hecho como de derecho. No hay claridad en el modo de proponer la demanda en nuestra contra. Resulta ser que, no toda relación civil o comercial conlleva de pleno derecho a la existencia de trabajo en régimen de subcontratación, y lo que debió hacer la parte demandante, era primero, invocar las normas legales que regulan el régimen de subcontratación y luego, señalar los requisitos del régimen que pretende e indicar, claramente cómo los mismos, serían aplicables a sus personas, además de solicitar en forma expresa en su petitorio, declaración en orden a que han laborado en régimen de subcontratación, lo que también está ausente, interponiendo erróneamente su acción. Esta parte no va a efectuar una defensa bajo suposiciones frente a la omisión de la parte demandante, ya que recaía sobre ella la obligación de entregar los fundamentos de hecho y de derecho en virtud de los cuales, ejerce la acción en nuestra contra. No hay hechos que hayan sido sometidos ni al conocimiento ni a la decisión del Tribunal respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA en los presentes autos, todo lo cual no es suficiente para cumplir con las exigencias impuestas por el artículo 446 del Código del Trabajo. No existiendo una enunciación precisa y clara sobre las peticiones sometidas al conocimiento y fallo del Tribunal respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA, la presente demanda es improcedente a nuestro respecto, debiendo proceder a rechazarla de plano ya que en definitiva, no hay hechos sobre los cuales deba pronunciarse ni siquiera, existirán hechos controvertidos ni pacíficos a nuestro respecto, por ende la demanda es improcedente de acuerdo a lo expresamente dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo antes transcrito, debiendo ser rechazada de plano respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA.

Sostiene la inexistencia relación civil y/o comercial entre Servicios Generales Falabella Retail SpA y la demandada Comercial T Limitada, las accionantes dirigen erróneamente su acción en contra de Servicios Generales Falabella Retail SpA. En efecto, no existe ningún tipo de vínculo entre su representada y la demandada principal que las habilite para accionar en su contra, niegan que a la fecha de la contratación de las actoras así como, a la fecha de sus despidos, haya existido entre Servicios Generales Falabella Retail SpA y la demandada Comercial T Limitada, un acuerdo contractual en virtud del cual, su representada haya encargado servicios a su ex empleadora, por su cuenta y riesgo, con trabajadores propios y de forma exclusiva para Servicios Generales Falabella Retail SpA. ningún vínculo reconocen con la demandada principal ni, con las actoras. Servicios Generales Falabella Retail SpA jamás ha celebrado ningún tipo de contrato de prestación de servicios u otro con la demandada Comercial T Limitada para



que haya prestado servicios imaginamos, de promoción. Cabe señalar además, que la existencia y vigencia de una relación contractual entre mandante y contratista es un requisito expresamente establecido por el Código del Trabajo en su artículo 183 - A, siendo entonces carga de las demandantes acreditar la existencia de este vínculo a la fecha de la supuesta relación laboral con su ex empleadora, so pena de no ser aplicable el instituto de la subcontratación. En efecto, hace presente que, la demandada principal mantiene acuerdo comercial con la empresa no emplazada “Falabella Retail S.A.”, siendo Comercial T Limitada un proveedor de prendas – lencería femenina - marca Triumph, que se comercializan en las distintas cadenas del Retail, no teniendo su representada vinculación alguna con los proveedores de las tiendas, limitándose a la administración de ellas. Por ende la demanda deberá ser rechazada de plano, al no tener su representada vinculación alguna con la demandada Comercial T Limitada. En consecuencia, y al no existir un contrato de prestación de servicios entre su parte y la demandada principal en virtud del cual, Servicios Generales Falabella Retail SpA encargue a Comercial T Limitada la ejecución de una obra o servicio, por su cuenta y riesgo y con trabajadores propios, y de acuerdo al giro de Servicios Generales Falabella Retail SpA, carece su representada de toda legitimidad pasiva para ser demandada en estos autos por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

Inexistencia de un régimen de trabajo en subcontratación, señal que el artículo 183 – A del Código del Trabajo conceptualiza que “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas (...)” Para que opere el régimen de subcontratación pretendido, como ya hemos adelantado, deben darse ciertos requisitos tal como lo ha establecido la propia Inspección del Trabajo por Ordinario N° 141/05, de 10.01.07, que fijó el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, incorporados por la ley N° 20.213, estableciendo a través de dicho pronunciamiento, el ámbito de aplicación de la nueva normativa, los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación, los grados de responsabilidad de la empresa principal, etc. En cuanto a los requisitos del trabajo en dicho régimen, el referido dictamen precisa que ellos son los siguientes: a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista. b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación. c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueño de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecuta, por su cuenta o riesgo, obras y servicios para esta última, y d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia. En relación al requisito a que se refiere la letra b) el mencionado pronunciamiento ha precisado que “existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos.”, como también, que la exigencia de que la empresa principal deba ser la dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que “éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección, debiendo por lo tanto excluirse de tal aplicación, a aquellas que no cumplan tal exigencia.” En relación con el mismo requisito, cabe señalar que la exigencia de que la empresa principal deba ser dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección, debiendo por lo tanto, excluirse de tal aplicación, a aquellas que no cumplan tal exigencia. De esta suerte, en opinión de esta Dirección, no quedarían regidas por la normativa que regula la



subcontratación, las labores prestadas por los trabajadores de una empresa encargada de recoger y repartir correspondencia o encomiendas a diversos clientes, en cuanto las actividades de la misma sean ejecutadas con autonomía y sin exclusividad, respecto de quien contrata el servicio, atendido que en tal caso se trata de actividades ajenas a la organización de la o las empresas que utilizan dichos servicios y en cuya realización carecen de toda injerencia. Tampoco podrían considerarse trabajo en régimen de subcontratación las asesorías jurídicas o contables, en la medida que exista autonomía funcional respecto del cliente y cuente con sus propias oficinas desde la cuales se desarrolla el servicio. En la misma situación pueden encontrarse servicios de bodegaje y/o almacenamiento, cuando la empresa que ofrece este servicio cuenta con sus propias instalaciones y organización. En ambos casos, será importante considerar el que no exista exclusividad respecto del cliente.

Respecto del requisito a que alude la letra d) el señalado dictamen concluye “la prestación de servicios de los trabajadores del contratista debe ejecutarse bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste, el cual, conforme a la doctrina y jurisprudencia administrativa vigente se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartiendo órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas.” En el mismo orden de ideas, se señala que en el régimen de subcontratación, “es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de la facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto” En el presente caso no se configuran ninguno de los requisitos antes señalados, en especial, el requisito que alude a la existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista cuyo objeto sea una obligación de hacer y de resultado, ya que Servicios Generales Falabella Retail SpA no ha celebrado ningún acuerdo ni contrato con la demandada Comercial T Limitada a fin de que nos preste algún servicio, en especial, los servicios de promoción en la tienda de Falabella Retail S.A. de esta ciudad, ni siquiera existe el cargo de promotor en la estructura de las tiendas Falabella. Por ende, niegan y rechazan que deban responder subsidiaria o solidariamente en el pago de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por las actoras.

Inexistencia de hechos y fundamentos de derecho que permitan condenar a Servicios Generales Falabella Retail SpA en forma subsidiaria o solidaria, señalando que como se advierte del contenido del libelo pretensor, se demanda “a la demanda Comercial T Limitada”, se solicita en el petitorio que se acoja en todas sus partes la demanda interpuesta, pero NO solicitan se declare que han laborado en régimen de subcontratación para Servicios Generales Falabella Retail SpA., por lo que no hay peticiones concretas en cuanto a Servicios Generales Falabella Retail SpA, ni menos en calidad de Empresa Principal o Contratista. La sentencia judicial no es fuente de solidaridad, como lo ha determinado la jurisprudencia, por lo cual, si las demandantes no invocaron ningún fundamento de Derecho ni imputaron a Servicios Generales Falabella Retail SpA ninguna calidad que permita condenársela como responsable en forma solidaria, dicha petición y eventual condena no tendría fundamento legal, y la sentencia per se no puede ser fuente de la solidaridad solicitada. Las únicas fuentes de la solidaridad son la convención, el testamento o la Ley, sin que pueda emanar de un fallo judicial, pues, las sentencias judiciales no crean obligaciones. Estos criterios se mantienen y ven ratificados hasta hoy, ya que la solidaridad sólo reconoce su origen en la ley o en la voluntad de las partes, no pudiendo de manera alguna declararla de oficio el Tribunal y tampoco puede presumirse, ya que de acuerdo con lo prevenido en el artículo 1511 del Código Civil, la solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no la establece la Ley.

Se controvierte la totalidad de los hechos referente a los despidos de las actoras. Además las actoras no señalan que se condene a Servicios Generales Falabella Retail



SpA como empresa principal, Las actoras no señalan fundamento legal alguno por el cual deba responder Servicios Generales Falabella Retail SpA respecto de las obligaciones que para ellas habría adquirido su eventual empleadora. La única figura posible, sería, la de imputarle la condición de Empresa Principal en Régimen de Subcontratación, sin embargo, no solicitaron que se la condene en dicha calidad, ni solicitaron en su petitorio declaración en tal sentido, esto es, que se declarara por que habrían laborado en régimen de subcontratación. En este orden de cosas se esta frente a lo que en doctrina se conoce como el principio de congruencia procesal, que se verifica cuando la sentencia judicial, se ajusta precisa y exclusivamente a lo sometido a su decisión, lo que se asienta con lo que las partes piden en sus escritos de fondo, a saber, demanda y contestación-defensa. Es a través de esos medios, por los cuales se fija la competencia del tribunal. Se infracciona dicho principio cuando la sentencia otorga más de los que las partes han solicitado en sus escritos, o cuando se emite pronunciamiento en relación a materias que no fueron sometidas a la decisión del mismo, vulnerando entonces en citado principio, rector de la actividad procesal. En ese orden de cosas, la doctrina comparada ve en la denominada ultra petita o extra petita un vicio que conculca un principio rector de la actividad procesal, cual es, el de la congruencia y que ese ataque se produce, precisamente, con la incongruencia que puede presentar una decisión con respecto al asunto que ha sido planteado por los litigantes.

El principio de congruencia se basa en diversos fundamentos, ámbitos de aplicación y objetivos. Primeramente busca vincular a las partes y al juez al debate y, por tanto, conspira en su contra la falta del necesario encadenamiento de los actos que lo conforman, a los que pretende dotar de eficacia. Por tanto se trata de un principio que enlaza la pretensión, la oposición, la prueba, la sentencia y los recursos, al mismo tiempo que cautela la conformidad que debe existir entre todos los actos del procedimiento que componen el proceso. Si bien, la doctrina enfatiza los nexos que han de concurrir entre las pretensiones sostenidas por el actor y la sentencia, la misma vinculación resulta de la misma alta importancia tratándose de la oposición la prueba y los recursos y este principio, encuentra consagración legal en los distintos órdenes procesales internos. En materia civil, baste tener a la vista los artículos 160 y 170 del Código de Procedimiento Civil; en materia penal, conocida es la exigencia de congruencia que debe existir entre la formalización, acusación fiscal y sentencia. En el ámbito del proceso laboral, también encontramos normas que plasman con claridad el citado principio. Así, tenemos que el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo, ordena al demandante enunciar, precisa y concretamente de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal; misma exigencia que, al demandado, impone el artículo 452, cuando ordena exponer clara y circunstanciadamente las excepciones que opone a la demanda. Estas exigencias no son baladíes, por cuanto determinan, como ya se dijo, el ámbito de competencia del tribunal, por cuanto es el artículo 459 el que ordena al Juez, resolver las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, que son aquellas que precisamente las partes alegan en sus escritos fundamentales. Finalmente, en el ámbito de los recursos, en el de nulidad, se establece que la infracción al principio de congruencia es un motivo específico de nulidad, como se lee en el artículo 478 letra e) del Estatuto Laboral. A mayor abundamiento y sobre este punto, debe necesariamente tenerse presente que si la ley exige que la demanda en materia laboral tenga ciertos requisitos, como es, el contenido en el número 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, en cuanto a contener no sólo la exposición clara y circunstanciada de los hechos, sino que también las consideraciones de derecho en que se fundamenta, y la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal, lo es para que ella, junto con la contestación, quede claro el límite de la controversia en su totalidad y sea precisamente ese marco en el cual las partes basen sus respectivas actuaciones y defensas en el juicio, desnaturalizándose ese propósito si el fallo, excediendo esos límites, falla una acción no deducida y efectúa declaraciones no solicitadas en la demanda”, cita y desarrolla jurisprudencia en apoyo de sus alegaciones.



Reitera que claramente en estos autos, no se ha entregado sustrato de hecho ni argumento de Derecho alguno que permita condenar a Servicios Generales Falabella Retail SpA, lo que era requisito esencial que pesaba sobre las demandantes, para obtener, a posteriori, el pronunciamiento sobre las pretensiones que enumeran en su petitorio. Al resolver de esa forma, es decir, al declarar la existencia de algún vínculo no contenido ni alegado en la demanda por el pretensor, claramente se está infringiendo el tal principio de congruencia, incurriendo en un evidente vicio de ultra petita o extra petita. Es más, resolviendo en ese sentido, se desnaturaliza la acción que se resuelve por este acto, por cuanto la causal de ultrapetita o extra petita, no sólo se reduce a otorgar más de lo pedido por las partes sino que admite como variantes las alteraciones tanto en la causa de pedir como en el objeto pedido, modificando los términos en que las partes situaron la controversia que se somete a la decisión del tribunal...” y por lo anterior necesariamente deberá rechazarse la demanda en todas sus partes respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA. En efecto, resolver en ese sentido es respetar el principio que se ha estado analizando. Se garantiza a las partes la garantía de un justo y racional procedimiento.

Alega la inoponibilidad respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA en las acciones impetradas por despido injustificado y cobro de prestaciones laboprales. Como se indicó, al no existir ningún tipo de acuerdo contractual entre la demandada principal y mi representada Servicios Generales Falabella Retail SpA a la fecha de inicio y término de la relación laboral entre las actoras y la demandada principal, todas y cada una de las declaraciones y prestaciones solicitadas nos son absolutamente inoponibles, careciendo su representada de legitimidad pasiva para ser demandada en estos autos, por no tener relación alguna con la demandada principal.

En relación a todas las prestaciones reclamadas por las demandantes sostiene que deben ser rechazados de plano respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA por las consideraciones ya expuestas, siéndoles en definitiva, inoponibles, especialmente, porque su representada no ha tenido jamás, vínculo alguno con la demandada principal y empleadora de las actoras, impetrando erróneamente su acción en su contra. En síntesis al no tener su representada la calidad de empresa mandante o principal, al no tener ningún tipo de relación con la demandada principal ni con las actoras, todas estas pretensiones les son total y absolutamente inoponibles, no reconociendo ningún tipo de responsabilidad en el pago de los mismos, careciendo su representada incluso, de legitimidad pasiva para ser emplazada en los presentes autos.

Pide tener por contestada la demanda en los términos expuestos y, en mérito de las consideraciones expuestas y pruebas que rendirán, rechazarla en todas sus partes respecto de Servicios Generales Falabella Retail SpA, con expresa declaración que su parte no detenta la calidad de empresa principal o mandante y que por ende, la demanda de autos le es inoponible en todas sus partes, todo con expresa y ejemplar condena en costas.

#### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que en la audiencia preparatoria verificada, previo traslado conferido a la demandante, quien se allana, se acoge la excepción de pago opuesta y se tiene por pagada el concepto de remuneración por los días trabajados en enero de 2020, en consecuencia la misma deja de formar parte de las prestaciones debatidas en esta causa. En la misma audiencia el Tribunal dicta sentencia parcial teniendo presente lo dispuesto en el artículo 453 n° 1 del Código del Trabajo, no existiendo controversia que el despido de las trabajadoras se verificó por necesidades de la empresa, causal que impone la obligación al empleador de pagar indemnización por los de servicios, sustitutiva del aviso previo, teniendo presente que la ex empleadora ha reconocido en la carta de despido, la cual constituye título ejecutivo, la existencia de prestaciones pendientes las cuales no han sido solucionadas a la fecha, se condena a la demandada principal y ex empleadora al pago respecto de las siguientes prestaciones: Respecto de AIDA DEL CARMEN RIQUELME CORTES: • Por concepto de indemnización n sustitutiva del aviso previo \$708.407.- • Vacaciones 653.332.- • Indemnización por años



de servicios \$7.792.473.- • Descuento a priori del aporte del empleador al seguro de cesantía por \$1.155.448.- • Líquido a pago \$7.998.764.-; FRONDA IVONNE CONCHA PIRCE: • Indemnización por años de servicios \$5.954.102.- • Indemnización sustitutiva del aviso previo \$541.282.- • Compensación de feriado \$480.134.- • Descuento a priori del aporte del empleador al seguro de cesantía \$941.303.- • Líquido a pago \$6.034.215.- y PATRICIA SOLEDAD MELO GUTIERREZ • Indemnización por años de servicios \$3.894.046.- • Indemnización sustitutiva del aviso previo \$556.292.- • Compensación de feriado \$412.439.- • Descuento a priori del aporte del empleador al seguro de cesantía \$749.824. • Líquido a pago \$4.112.954.- y en cuanto a los descuentos del aporte al seguro de cesantía, sin perjuicio de lo que se pueda resolver al dictar sentencia. Sentencia parcial que consta en autos fue debidamente pagada.

**SEGUNDO:** Que 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 relación laboral entre las demandantes y la demandada principal Comercial T Limitada, fecha de inicio y termino de la misma; 2. Labores contratadas y cumplidas de promotoras. 3. La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. 4. Que el término de contrato de las actrices se verificó por aplicación de la causal de necesidades de la empresa y que respecto de la misma se cumplieron con las formalidades de comunicación del despido 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 los hechos descritos en la carta de aviso de término de contrato. 2. Procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía y los montos a los que corresponder a dicho descuento. 3. Vinculación entre las demandantes y la demandada Servicios Generales Falabella Retail SPA, la efectividad de prestación de servicios en régimen de subcontratación para esta última, vinculación contractual entre ambas demandadas, hechos y circunstancias y en su caso el periodo de prestación de estos servicios.

**TERCERO:** 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 del actor, para lo cual ofreció e incorporó los siguientes medios de convicción:

**Prueba documental:**

1.- Carta de despido de Aida Riquelme, fecha 6 de enero de 2020, y su respectivo comprobante de envío.

2. Carta de despido de Fronda Concha, de fecha 6 de enero de 2020, y su respectivo comprobante de envío.

3. Carta de despido de Patricia Melo, de fecha 6 de enero de 2020, y su respectivo comprobante de envío.

4. Acta de comparendo de conciliación ante la dirección del Trabajo por reclamo de Fronda Concha, Patricia Melo y Aida Riquelme, de fecha 22 de enero 2020.

5. Liquidación de sueldo de Aida Riquelme, de periodo enero de 2020 y su respectivo comprobante de pago de remuneraciones correspondiente al mes de enero de 2020.



6. Liquidación n de sueldo de Fronda Concha, de periodo enero de 2020 y su respectivo comprobante de pago de remuneraciones correspondiente al mes de enero de 2020.

7. Liquidación n de sueldo de Patricia Melo, de periodo enero de 2020 y su respectivo comprobante de pago de remuneraciones correspondiente al mes de enero de 2020.

8. Set de comprobantes de cartas para terminación del contrato de trabajo enviadas a la dirección del Trabajo de los 79 despidos efectuados durante mes de enero y febrero de 2020.

9. Dotación de personal de Comercial T Limitada, con cuadro comparativo entre año 2019 con un total general de 2929 y marzo de 2020 con 170 respecto de las diferentes jornadas de 20, 30 y 45 horas.

10. Estado resultado diciembre de 2019, comparativo columnas de los años 2018 y 2017.

11. Mapa distribución dotación cobertura Zona Temuco, antes de reorganización 15 colaboradoras entre 45 y 30 horas y después de la reorganización 8 colaboradoras entre 45 y 30 horas y una de 20 horas.

12. Estacionalidad de cargas mensuales en Falabella, Ripley y Paris, comparativos año 2016 al 2019.

13. Carta dirigida a Locatarios de Cencosud shopping center, de fecha 28 de octubre de 2019, cierre de locales.

14. Carta dirigida a Socios Comerciales de Mall Plaza, de fecha 7 de noviembre de 2019, horarios apertura y cierre de locales.

15. Carta dirigida a Socios Comerciales de Mall Plaza, de fecha 19 de diciembre de 2019, horarios apertura y cierre de locales.

16. Encuesta “Sentimiento Comsumidores, noviembre 2019”, Cámara de Comercio Santiago.

17. publicación prensa impresa, fuente:  
<https://www.eleconomistaamerica.cl/economia-eAm-chile/noticias/10235915/12/19/-lcomercio-chileno-cae-un-95-en-octubre-mes-de-inico-de-crisis-social.html>.



<https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/11/28/968675/Ventas-merciodesplomanoctubre-crisis.htm>.

**Prueba Testimonial:** Comparecen en calidad de testigos CAROLYN ABUAWAD ABUAWAD y FLOR DE LIS WILLIAMS CIFUENTES, quienes, individualizadas en el registro de autos, debidamente juramentadas prestan declaración y en síntesis señalan:

Sra. Abuawad, consultada señala ser gerente comercial de Inalen hale en se desempeña hace cinco años, respecto a su relación con la empresa Comercial T señala que hace un par de años tenían relación hoy día son empresas independientes no hay gente contratada por Comercial T, no hay nada con Comercial T se trabaja través de Inalen, respecto de las demandantes, señala que eran promotoras de puntos de venta de Temuco señala que son los distintos locales o puntos de venta en que se comercializan sus productos las distintas marcas del grupo ellas tienen asignados puntos de venta donde se desempeñan realizando labores de venta, reposición, atención de clientes se desempeñaban ello respecto de las marcas Thiumph, Sloggi, eran promotoras que consiste en atención de cliente reposición, con atención integral de las clientas, dar a conocer la talla asistencia en talla y color de acuerdo a la necesidad, son las que reciben las cajas, las abren reponen asisten a la cliente hasta las cajas puntos de pago también ayuda en el caso de que se requiere hacer un cambio, etiquetar en el caso de promociones o producto en oferta destacado, son parte sus funciones, señala que las demandante fueron desvinculadas por el estallido en que hubo una reestructuración a nivel de la empresa por las bajas ventas que se dieron porque tuvieron los puntos cerrados un periodo bastante prolongado, también hubo mucha gente que dejó de ir a comprar a los Mall, fue una crisis gigante en el rubro y se vieron obligados hacer una reestructuración, bajas la cantidades de gente en los puntos y por eso fueron desvinculas, respecto el objetivo de esta reestructuración fue para no quebrar, señala que las ventas bajaron mucho no recuerda el porcentaje específico, señala que las cargas importantes en retail se hacen en octubre para la venta de sell out o venta final en noviembre y diciembre que es el periodo más alto del año y se carga en octubre anticipadamente porque es imposible cargar todas las tiendas previo a la Navidad, ya que la ropa interior no tiene prioridad, octubre que es el mes más importante de carga y en octubre fue el estallido y el presupuesto más importante del año no lo pudieron hacer, se exhibe el documento 12, explica este documento respecto de los porcentajes en relación a las cargas señala que en dos meses tiene el el 24% toda la carga de todo el año lo que se repite en el 2017 y 2018 igual el mismo porcentaje 24% de la carga se hicieron octubre



noviembre y en el 2019 del año el estallido sólo se hizo el 17% de las cargan eso dos meses y venta comparado con el año anterior fue el 50% fue menos de la mitad lo que cargaron en octubre y estas son ventas sell in lo que se vende a los clientes y la venta sell out por la que se le paga las promotora la venta en punto de venta se vio más afectada todavía porque la gente no se atrevía ir a los Mall, consultado cómo influyó esta situación en el despido de las demandantes señala que evalúan la regiones o distintas zonas por lo que ve la totalidad la zona y cuanto a lo que se está vendiendo y la cobertura y cuánto se necesita para poder atender esa zona y que sea rentable y como bajaron las ventas considerablemente tenían que bajar la cobertura y así se relaciona se le exhibe el documento 11 el mapa de distribución se le exhibe el cuadro que señala la cantidad de colaboraras con jornada 45 horas nueve personas y de 30 seis persona y con la reestructuración que se hizo pasaron de tener de nueve personas de 45 a tener cinco de 45, tres de 30 y una de 20 ello con el objeto de buscar rentabilidad y seguir existiendo. CONTRAINTERROGADA, por la parte demandante consultada respecto de los impactos financieros específicamente en la tienda de Temuco y de ellos cuál fue la variación, señala no tener la variación de Temuco específicamente señala que en los puntos de venta de regiones como Temuco, Concepción, Santiago, bajo la venta en más del 50% en venta final a público tenía lo puntos cerrados y lo que hacen entre los día que tenía los puntos cerrados y los abiertos sacar un promedio, en el caso de Temuco en relación a la cantidad de días durante el estallido social que permaneció cerrada la tienda y si estuvo completamente cerrada o solo en algunas horas del día, señala que hubieron día que estuvo completamente cerrado, cuantos días no se acuerda en todo Chile hubieron días completamente cerrados, tiendas quemadas en que era imposible operar y también por un tema de seguridad de la fuerza de venta no llegaban a trabajar, consultada en Temuco nopo recuerda si hubieron saqueos. CONTRAINTERROGADA por la demandada solidaria/subsidiaria consultado por los documentos exhibidos se mencionaba Falabella, París y Ripley como se relaciona Comercial T con las tiendas de retail en esa época, señala que con la relación comercial donde ellos comercializaban sus marcas Triumph, Sloggi y en el caso de Ripley y París ChicFrance también le prestan el servicio de la dotación o fuerza de ventas le paga y parte la negociación era que tienen que tener fuerza de venta los punto de venta la relaciones comerciales ellos, le compran facturan, despachan exhiben el producto la venden con su fuerza de venta y se hacen cargo de la posventa en el sentido de cambio.

Sra. Williams, señala ser jefa de ventas y lo desempeña hace seis años en Inalen señala conocer a las demandantes, eran promotoras de la zona sur de Temuco fueron promotoras de la marca Triumph de Comercial T consultada en que consistían su



labores de promotora señala que la función de ellas como todas las promotoras, es comercializar los productos dentro de la tienda atender a las consumidores que ingresan, recepcionar la mercadería de la marca y exhibirla dentro del punto de venta, promovían el producto a los consumidores que ingresaban en las diferentes tiendas en que trabajaba, señala que dos de ellas trabajaban en Falabella Temuco y una de ellas estaba en Ripley Portal Temuco le parece que Patricia Melo señala que la marca Triumph comercializa ropa interior femenina, señala que estos productos son de soporte, reductor la marca se caracteriza por ser una marca clásica y de alto valor en comparación con otras marcas de ropa interior en la que tiene mayor precio promedio, es la más costosa dentro del Retail, respecto a la desvinculación de las demandantes, señala que con el tema del estallido social tuvieron mucha baja en los puntos de venta, puntos de venta que cerraron por periodos prolongados largos dos o tres semanas algunos otros redujeron su jornada laboral por lo que estaba aconteciendo en el país y lamentablemente el flujo de consumidoras se redujo al mínimo y con ese flujo que ya no tenían consumidores en los puntos de venta además del flujo los clientes no le estaban comprando las ventas les bajaron muchísimo tanto en la venta en la tienda como la venta que hacen con el cliente final, tampoco estaban comprando en la zona sur Temuco, Concepción y Santiago fueron a las zonas que tuvieron más complicadas y le manifestaba las vendedoras que no estaban vendiendo, no había venta y todo ese escenario que como jefa de venta tiene conocimiento, en relación a la venta tuvieron que ajustar la cobertura de venta nivel nacional tomaron todo el mapa de Chile de todas las tiendas y tuvieron que empezar a bajar coberturas de promotoras ya que no le estaba dando, en tiendas en que habían tres promotoras bastaba una ya que estaban los punto de venta sin hacer nada y se vieron en la obligación de ir tienda por tienda y ciudad por ciudad que tuvieron que hacer esto ajustes y rebaja de personal al día de hoy y no cuentan con ninguna promotora de comercial T se le exhibe el documento número 11 de la prueba documental de la demandada señala que se refiere a la estructura de la ciudad de Temuco y muestra la cobertura que tenían cuando fue el estallido social y en comparación con la nueva estructura en que se rebajaron las promotoras de 45 y 30 hora y se hizo una reestructuración en la zona tomaron la zona completa y ajustaron redujeron promotoras de 45 y las que quedaron se distribuyeron en las distintas tiendas de acuerdo a la venta proyectada que podían tener y bajaron 50% en promotoras de 45 horas y de 30 horas dejaron sólo tres y adicionar una cobertura que no existía para Portal Temuco se contrató una part time. CONTRAINTERROGADA por el apoderado de las demandantes consultada de que algunas tiendas cerraron o disminuyeron horario en el caso de Falabella Temuco si cerró o disminuyeron horario señala que ambas cosas no tiene el detalle cuanto tiempo estuvieron cerrados pero hubo de ambos y pasó en todo



Chile hubieron días que se cerraron que no abrieron y después que abrieron empezaron a abrir de lunes a viernes o de acuerdo a los problemas que había en cada ciudad de las protestas las tiendas tenían que cerrar sus puertas en el caso de Falabella Temuco está justo en el centro y fue una de las tiendas que más se vio afectado.

**CUARTO:** Que la demandada solidaria /subsidiaria SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA, incorporó las siguientes probanzas:

**Prueba Documental:**

1) Copia de acuerdo comercial suscrito entre Triumph international de Chile Ltda., y Falabella Retail S.A., de fecha 16 de mayo de 2012, 6 páginas.

**QUINTO:** Que la parte demandante rindió las siguientes medios de prueba:

**Prueba documental:**

1.- Carta de aviso de término de contrato de trabajo de cada uno de los demandantes.

2.- Actas de comparendo de conciliación ante Inspección del trabajo.

**Exhibición de Documentos:** Respecto de la demandada principal, bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo: 1. Existencia contratos civiles o comercial entre comercial T RUT 85.274.300-K y SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA, 96.579.870-6. Se da por cumplida.

**EN CUANTO A LA ACCION DEDUCIDA EN CONTRA DE LA EX EMPLEADORA Y DEMANDADA COMERCIAL T LIMITADA:**

**QUINTO:** Que no habiéndose controvertido, la existencia de la relación laboral entre las partes, la fecha de inicio y de término de la misma, por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, lo controvertido y a ser resuelto por este tribunal radica en determinar la justificación de dicha causal de despido y lo ajustado a derecho o no de la misma.

**SEXTO:** 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, en los casos que ésta sea evacuada y las probanzas aportadas.

**SEPTIMO:** Que tal como pudo verificar éste tribunal al tener a la vista las cartas de aviso de término de contrato, se verifica que ésta comunicación se funda en la aplicación de las necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la que consigna idénticos fundamentos en el caso de las tres demandantes, en los siguientes hechos:

*“Los hechos que configuran la causal se refieren a los cambios en las condiciones del mercado y la economía actuales, sumado a la contingencia nacional que se ha extendido por más de 60 días a esta fecha, lo que se ha traducido en una fuerte baja en la demanda por los bienes que comercializa la empresa, con un estado de resultados estimado para el año 2019 con números negativos, empeorados casi en un 100% respecto al año anterior. Si bien la baja en ventas se arrastraba desde hace ya varios meses, la situación se ha agravado con las circunstancias actuales de público conocimiento, desórdenes, destrozos, vandalismo, dificultades de traslado y cierre anticipado de puntos de venta, lo que ha obligado a la compañía a efectuar una racionalización de los servicios, la disminución de gastos y consecuente restructuración del personal en el área comercial en la cual usted se desempeña, suprimiendo el cargo de Promotoras que usted desempeña en las condiciones contractuales actuales, el cual no será reemplazado, todo ello con la finalidad de hacer frente a las complejas condiciones económicas y de mercado actuales, lo que se traduce, entre otras cosas, en la necesidad de prescindir de sus servicios y de al menos 70 personas dentro de la empresa, con el objetivo de privilegiar la nueva estructura y disminuir los costos, acorde a los cambios de condiciones que experimenta el mercado”*

Agregando además los montos ofertados a pagos por indemnizaciones asociadas al despido y comunicación estado pago cotizaciones previsionales.

**OCTAVO:** Que respecto de la causal de 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. 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.



**NOVENO:** Que estima este Tribunal analizando el mérito de las probanzas rendidas por la parte demandada, que los hechos fundantes de la causal de termino de contrato, referidos en la carta de despido no han resultado probados en autos, en primer término la referencia a las bajas en las ventas en comparación a años anteriores, en las misivas exoneratorias no se señalan porcentajes o parámetros específicos, los que tampoco fueron aportados por las testigos que depusieron en autos, y si bien se acompañó por parte de la ex empleadora documentos que denomina Estados de Resultado a diciembre del 2019, que contiene comparativa con los años 2017 y 2018 para demostrar las bajas en los resultados de la empresa, estos antecedentes constan emanan de la propia parte que los presente, firmados por el Sr. Rene Vuskovic gerente general por poder de Inalen S.A. sociedad que nos e encuentra demandada en autos y además sin ningún otro tipo de información financiera, contable que corrobore estos resultados y que de fe de que aquellos son los números reales y efectivos de la empresa informados en la instituciones oficiales como por ejemplo el Servicios de Impuestos Internos, que permita acreditar con un fundamento comprobable una baja sostenida en las ventas y mucho menos de la entidad y magnitud señalada en la carta de despido, ni por un periodo prologado de tiempo que permite descartar la transitoriedad del mismo, siendo insuficiente para acreditar estos lo sostenido por las testigo de la demandada.

Por otra parte si bien son hechos públicos y notorios las manifestaciones masivas de personas, protestas, alteración del orden público y las consecuentes alteración en el funcionamiento del comercio derivadas del denominado estallido social, no son hechos públicos y notorios las consecuencia derivadas de éste para la demandada, lo que se estima no ha resultado suficientemente probado y mucho menos como se vio afectado el funcionamiento de la Tienda Falabella Temuco en la que las actoras refieren prestaban sus servicios, tienda que no fue acreditado sufriera destrozos ni perdida de mercaderías, la que además funciona si bien frente a la plaza de esta ciudad, esta fuera de un mall o centro comercial, no se acredita como se vio afectada la venta al público durante dicho periodo, a lo que se suma que las manifestaciones y alteraciones en el funcionamiento del comercio por la contingencia nacional del llamado estallido social, es de público conocimiento estas fueron temporales y se extendieron un acotado periodo de tiempo, no pudiendo olvidar que el despido de las actoras se hizo efectivo a contar del día 07 de enero de 2020, esto es antes del inicio de la pandemia del Covid 19 en nuestro país.

En el mismo sentido si bien se acompañaron una gran cantidad de comunicaciones de despido de otras trabajadoras de la empresa contemporáneas al despido de las actoras y se acompañaron antecedentes elaborados por la propia demandada que dan cuenta de modificaciones en el número de trabajadoras y una restructuración en el número de promotoras disminuyendo el número de estas, lo que fue referido por las testigo de la demandada, tal circunstancias esto es, el despido de un gran



número de trabajadoras, no altera en modo alguno lo concluido, ni se puede entenderse como fundamento y justificación suficiente en sí misma de la causal invocada, ya que como se dijo la cantidad de despidos por la misma causal, no justifica la aplicación de esta.

Se suma a lo anterior que no necesariamente toda reestructuración 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 señalados en la carta de despido, concluir ni dar por acreditada “la necesidad” de despedir a la demandante, evidenciando por el contrario que la referida reorganización más que a necesidades externas irresistibles y objetivas, corresponde a una decisión adoptada por la propia empresa para mejorar su rentabilidad, lo que se corrobora por lo manifestado por las testigos de la demandada, quienes refirieron que actualmente trabajan y se desarrolla la actividad comercial a través de otra sociedad Inalen, por lo cual esta Juez no ha formado convicción de existir reales necesidades al interior de la empresa y conforme a ello, que la empresa tuviera una casual justificada para proceder a la desvinculación de la actora.

**DECIMO:** Que estima este Tribunal analizando el mérito de las probanzas rendidas por la parte demandada, que los hechos fundantes de la causal de termino de contrato, no han resultado probados en autos, ni mucho menos la entidad, magnitud ni significación de impactos económicos de la empresa, por lo que forzoso es concluir que el despido no fue acreditada en sus fundamentos, por lo que resulta procedente acoger la demanda, declarando que el despido de que fueron objeto las demandantes es injustificado y como consecuencia de tal declaración condenar a la parte demanda y ex empleadora al pago del incremento del 30% de la indemnización por años de servicios, atendida la causal invocada conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y determinada respecto de cada demandante por el monto de las indemnización por años de servicios ofertada en las cartas de despido por indemnización por años de servicios coincidente con los montos condenados a pagar por sentencia parcial dictada en autos, evidenciando respecto de la demandante Patricia Melo un evidente error de cálculo numérico al determinar este porcentaje, el que será determinado correctamente para efectos de su pago, teniendo además presente que se faculto a este Tribunal en la petitoria para condenar al pago de las sumas pedidas a las mayores o menores que se determinen conforme el mérito del proceso.

**UNDECIMO:** Que en lo que respecta a la petición de devolución o reintegro de los montos descontados por 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 la trabajadora, 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 2º, 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.

Que tal como lo ha sostenido reiteradamente esta juez y la reciente 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, lo que priva de base a la aplicación del referido artículo 13 de la citada Ley 19728, compartiendo este tribunal el criterio sostenido por reiterados pronunciamientos judiciales, los que hace propios.

**DUODECIMO:** Que conforme lo anterior, no habiéndose acreditado por parte de la demandada, la justificación de la causal de termino de contrato invocada, habiendo sido declarado injustificado el despido de las demandantes, 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 el trabajador con los montos aportados por el empleador a la cuenta individual de cesantía y habiéndose alegado la procedencia de este descuento tanto en la comunicación de término de contrato como en la respectiva contestación y habiéndose efectuado esta deducción en la sentencia parcial dictada en autos de la indemnización por años de servicio que correspondía percibía a las actoras, para efectos de propender al pago de las sumas no disputadas, y al no ser procedente tal descuento, se condena a la demandada y ex empleadora, a la restitución de los montos aportados por AFC hasta completar el monto, que es correspondía percibir por indemnización por años de servicio conforme los montos descontados a cada una en la respectiva sentencia parcial.

**DECIMO TERCERO:** Que a mayor abundamiento si bien la demandada cita y desarrolla algunos fallos de la Excma. Corte Suprema, que por voto de mayoría habría establecido la tesis contraria, sobre la improcedencia de la devolución de AFC, ese mismo Tribunal ha mantenido mayoritariamente la interpretación que es 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 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 y en el mismo sentido 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 prevé 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.

#### **EN CUANTO A LA ACCION DEDUCIDA EN CONTRA DE SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA:**

**DECIMO CUARTO:** Que la demandada Servicios Generales Falabella Retail SPA, fue emplazada en estos autos como demandada solidaria o subsidiaria de la demandada principal y ex empleadora Comercial T Ltda. Evidenciando conforme lo sostiene esta demandada, que la acción deducida en su contra carece de fundamentos de hecho y Derecho que sustenten la acción infringiendo las exigencias previstas en el artículo 446 en sus numerales 4 y 5 del Código del Trabajo, esto es, "4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal." así se verifica únicamente de todo el libelo pretensor que las únicas referencias a esta demandada Servicios Generales Falabella se limitan en su mención en al presume, en la individualización de las partes en que se consigna que se acción "*...y solidariamente en virtud del artículo 183-B del Código del Trabajo contra de SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA del giro de su denominación, Rut: 96.579.870- 6, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por doña MARIANNE ERNST JUZÁN, ignoro profesión, cédula de identidad 11.686.897-0, ambos con domicilio en calle Prat N° 570, de la ciudad de Temuco.* En la relación de hechos se limitan a señalar cada una de las actoras la fecha de ingreso a sus servicios, sus funciones "*ingresé a prestar servicios para la demandada principal, como promotora trabajando en dicha calidad para la tienda Falabella Temuco, realizando esas funciones en la tienda ubicada en Prat N° 570, de Temuco, hasta el día de mi despido...*" y en la petitoria se limitan a señalar "... *PIDO*



*A US., Tener por interpuesta demanda laboral en procedimiento ordinario o de aplicación general en contra de COMERCIAL T LIMITADA, representada legalmente por don ALEXANDER JAMES KHAMIS, y solidariamente en virtud del artículo 183-B del Código del Trabajo contra de SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA representada legalmente por doña MARIANNE ERNST JUZÁN, todos ya individualizados, acogerla a tramitación, y en definitiva hacer lugar a la demanda en todas sus partes, declarando:*

*Que hemos sido objeto de un despido injustificado por aplicación indebida de la causa del artículo 161 N° 1;*

*Y la demandada sea condenada a pagarnos las siguientes prestaciones: ”*

Con lo que se evidencia que la acción dirigida en contra de esta demandada, carece de todo elemento o mención minina y necesaria para sostener y perseguir la responsabilidad solidaria o subsidiaria que sólo enuncia, pero que no desarrolla, siendo total y absolutamente insuficiente para perseguir y pretender obtener dicha condena la sola mención que se acciona en virtud del artículo 183 B del Código del Trabajo, norma que si bien se sitúa en el articulado relativo al régimen de subcontratación laboral, la acción deducida carece de todo elemento que permita entender y verificar el cumplimiento de las condiciones de ésta particular forma de prestar servicios, siendo insuficiente para sostener su procedencia la única mención de que se prestaban servicios físicamente en la tienda Falabella, exigencias que al ser cumplidas obstan al adecuada derecho de defensa de ésta demandada. Se suma a lo anterior para sostener la improcedencia de la acción deducida en contra de Servicios Generales Falabella Retail SPA, el que ni siquiera se pide declarar la existencia de prestación de servicios bajo régimen de subcontratación laboral, por lo cual la acción dirigida carece de causa y petición concreta para sustentar la responsabilidad de esta demandada y será rechazada en todas sus partes .

Se suma a lo anterior y como corolario para el rechazo de la acción dirigida en contra de Servicios Generales Falabella Retail SPA, el hecho de que tampoco fue probado que esta demandada tuviere algún tipo de vinculación civil o comercial con la demandada y ex empleadora Comercial T Limitada, ya que de la prueba rendida y la exhibición de documentos requerida se evidencia que el acuerdo comercial en virtud de la cual Comercial T asume como proveedor lo es con Falabella Retail S.A. persona jurídica distinta de la demandada Servicios Generales Falabella Retail SPA.



**DECIMO QUINTO:** Que la prueba rendida ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y la no pormenorizada referida a publicaciones nada alteran lo concluido teniendo además presente que las demás prestaciones demandadas fueron solucionadas en audiencia preparatoria.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 63, 67, 73, 161, 162, 168, 172, 173, 177, y 446 y siguientes del Código del Trabajo y Ley 19728 , SE DECLARA:

I.- Que, **SE ACOGE**, la demanda deducida por doña **FRONDA IVONNE CONCHA PIRCE; AIDA DEL CARMEN RIQUELME CORTES y PATRICIA SOLEDAD MELO GUIERREZ**, en contra de su ex empleador de **COMERCIAL T LIMITADA**, ya individualizadas, y en consecuencia se declara que el despido de que fueron objeto las demandantes es injustificado y como consecuencia de tal declaración se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

1.- Respecto de **FRONDA IVONNE CONCHA PIRCE**:

a) Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios conforme el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$ 1.786.231.-

b) Restitución de la suma de \$ 941.303.- descontada como aporte del empleado AFC en sentencia parcial.

2.- Respecto de **AIDA DEL CARMEN RIQUELME CORTES**:

a) Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios conforme el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$ 2.337.742.-

b) Restitución de la suma de \$1.155.448.- descontada como aporte del empleado AFC. en sentencia parcial

3.- Respecto de **PATRICIA SOLEDAD MELO GUIERREZ**:

a) Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios conforme el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$ 1.168.214.-

b) Restitución de la suma de \$ 749.824.- descontada como aporte del empleado AFC en sentencia parcial.

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

III.- Que, **SE RECHAZA** en todas sus partes la acción deducida en contra de **SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA**, ya individualizada.

IV.- Que estimando que se han tenido motivos plausibles para litigar, no se condena en costas, debiendo cada parte asumir las propias.

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

**RIT N° O-124-2020**



RUC N° 20-4-0248250-9

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

En Temuco, a veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



TMBQXMFRXZ

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>