

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: ORDINARIO

MATERIA: DESPIDO IMPROCEDENTE

DEMANDANTE: HUGO ALBERTO DÍAZ NOVOA Y OTROS

DEMANDADO: FALABELLA RETAIL S.A.

RIT N° O-339-2022

RUC N° 22- 4-0414077-2

Talca, a cuatro de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que comparece **Marcela Gabriela Valdés Saldivia**, Cédula Nacional de Identidad Número 10.541.881-7, soltera, cesante, con domicilio en calle 25 / Sur B Con 4 Y Media Pte C Número 369 de la ciudad de Talca; **Luis Armando Valdés Toro**, Cédula Nacional de Identidad Número 17.497.461-6, soltero, cesante, con domicilio en calle Torres Del Paine número 1873, Villa Doña Antonia 4, Maule; **Verónica Cecilia Ibáñez Yáñez**, Cédula Nacional de Identidad Número 9.281.247-2, casada, con domicilio en calle 21 Poniente Número 0393, Villa Doña Florencia, Talca; **Lorena Del Carmen Inzulza Mejías**, Cédula Nacional de Identidad Número 15.599.458-4, soltera, cesante, con domicilio en calle 22 Oriente A #3121, Parque Bicentenario, Talca; **Lorena Poblete Lecaros**, Cédula Nacional de Identidad Número 12.860.719-6, casada, cesante, con domicilio en calle 11 Oriente Con 18 Norte B Número 1816. Talca; **Sandra Del Pilar Pérez Riffo**, Cédula Nacional de Identidad Número 12.792.028-1, cesante, soltera, con domicilio en Villa Doña Ignacia 3, Pasaje Licantén 448, Maule; **Mabel Andrea Valenzuela Sura**, Cédula Nacional de Identidad Número 9.999.464-9, casada, cesante, con domicilio en calle 16 / Norte B Número 1908, Talca, **Hugo Díaz Novoa**, Cédula Nacional de Identidad Número 18.893.620-2, soltero, cesante, con domicilio en calle 9 Sur, entre 10 y 11 oriente Número 1784. Talca, **Carolina Inés Rojas Lazo**, Cédula Nacional de Identidad Número 18.177.115-1, con domicilio en calle 6 Oriente 12 / Norte B N° 2428, Talca, y presentan demanda por despido injustificado, improcedente o indebido, en contra de su ex empleadora Falabella Retail S.A., RUT 77.261.280-K, representada legalmente por don Cristián Carvajal Vera, cédula nacional de identidad n° 12.640.711-4, o por quien la represente actualmente en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 1 norte n° 1485, Talca, en base a los siguientes fundamentos:

1.- Acerca de la relación laboral.



i) Sobre la relación laboral de doña Marcela Gabriela Valdés Saldivia.

Que presté servicios desde el 24 de marzo de 2004. En los primeros tiempos de la relación laboral, presté servicios como promotora de relojería para estar luego a cargo del sector perfumería, donde me desempeñé por 9 años. Aproximadamente, en el año 2013, pasé al área de calzado. Dichos servicios fueron prestados hasta el 30 de abril de 2022; fecha en que fue despedida por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 40 horas semanales y estaba distribuido de lunes a sábado en un sistema de turnos rotativo, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo. Dicho turno podía ser de 5 días de trabajo y dos de descanso o bien, 6 días de trabajo y 1 de descanso.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$796.504, remuneración que estaba compuesta por sueldo base, gratificación, semana corrida, movilización, colación, comisiones y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de abril de 2022 febrero de 2022 y noviembre de 2021.

ii) Sobre la relación laboral de doña Mabel Andrea Valenzuela Sura.

Que presté servicios para la demandada, desde el 06 de Marzo de 2017, como asistente de bodega. Dichos servicios fueron prestados hasta el 02 de Mayo de 2022; fecha en que fue despedida por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido en un sistema de turnos rotativo, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo; dicho turno podía ser 5 días de trabajo y dos de descanso o bien, 6 días de trabajo y 1 de descanso.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$722.000 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad, bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de febrero de 2022 (por la suma de \$711.198) Marzo de 2022 (por la suma de \$750.410) y Abril de 2022 (por la suma de \$704.392).

iii) Sobre la relación laboral de doña Verónica Cecilia Ibáñez Yáñez.

Que presté servicios para la demandada, desde el 06 de octubre de 2014, como asesor de clientes. Dichos servicios fueron prestados hasta el 29 de abril de 2022; fecha en que fui despedida por la causal necesidades de la empresa.



EVDKXCJLYDC

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido de lunes a viernes en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$745.446 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad, bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de enero de 2022 (por la suma de \$576.981); febrero de 2022 (por la suma de \$832.502) y mes de Abril de 2022 (por la suma de \$826.854)

iv) Sobre la relación laboral de doña Lorena Del Carmen Inzulza Mejías.

Que presté servicios para la demandada, desde el 8 de mayo de 2017, como asesora de clientes. Dichos servicios fueron prestados hasta el 30 de abril de 2022; fecha en que fui despedida por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 30 horas semanales y estaba distribuido de lunes a domingo en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$549.835 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad, bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de enero de 2022 (Por la suma de \$581.785); febrero de 2022 (Por la suma de \$515.935) y abril de 2022 (Por la suma de \$551.785).

v) Sobre la relación laboral de doña Sandra Del Pilar Pérez Riffo.

Que presté servicios para la demandada, desde el 16 de Abril de 2012, como asesor de clientes. Dichos servicios fueron prestados hasta el 27 de abril de 2022; fecha en que fui despedida por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido de lunes a domingo en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$815.253 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad, bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de enero de 2022 (por la suma de \$759.150), febrero de 2022 (por la suma de \$847.418) y diciembre de 2021 (por la suma de \$839.191)



EVDKXCJLYDC

vi) Sobre la relación laboral de don Luis Armando Valdés Toro.

Que presté servicios para la demandada desde el 02 de septiembre de 2013, como vendedor. Presté servicios hasta el 29 de abril de 2022; fecha en que fui despedido por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido de lunes a domingo en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$799.513 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, semana corrida, comisiones y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de enero de 2022 (por la suma de \$866.321), febrero de 2022 (por la suma de \$734.526) y marzo de 2022 (Por la suma de \$797.692).

vii) Sobre la relación laboral de doña Lorena Del Pilar Poblete Lecaros.

Que presté servicios para la demandada, desde el 07 de Noviembre de 2016, como auxiliar de abastecimientos. Dichos servicios fueron prestados hasta el 29 de abril de 2022; fecha en que fui despedida por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido de lunes a sábado en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$678.211 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad, bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de enero de 2022 (Por la suma de \$697.901), febrero de 2022 (por la suma de \$681.636) y marzo de 2022 (por la suma de \$655.097)

viii) Sobre la relación laboral de don Hugo Díaz Novoa.

Que presté servicios para la demandada, desde el 7 de octubre de 2020, como auxiliar de abastecimiento. Dichos servicios fueron prestados hasta el 27 de mayo de 2022; fecha en que fui despedido por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido de lunes a sábados en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$649.907 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad,



bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo. Para dicho cálculo, se promedió las últimas 3 liquidaciones en que trabajé 30 días; lo que corresponde al mes de enero de 2022 (por la suma de \$692.341), febrero de 2022 (por la suma de \$611.188) y diciembre de 2021 (por la suma de \$646.193).

ix) Sobre la relación laboral de doña Carolina Inés Rojas Lazo.

Que presté servicios para la demandada, desde el 11 de Noviembre de 2019, como vendedora de relojería. Dichos servicios fueron prestados hasta el 29 de abril de 2022; fecha en que fui despedida por la causal necesidades de la empresa.

Mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales y estaba distribuido de lunes a domingo en un sistema de turnos, que era entregado cada mes y debíamos cumplir en el transcurso del mismo.

Mi remuneración era variable y ascendía a la suma de \$1.429.623 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, movilización, colación, bono puntualidad, bono asistencia y otros bonos varios detallados en las liquidaciones de sueldo.

2.- Sobre el despido.

Que nos fue enviada cartas de despido a cada uno de nosotros en distintos días, pero todas con el mismo contenido. A saber, a Sandra Pérez el día 27 de abril de 2022; Luis Valdés, Lorena Poblete, Carolina Rojas y Verónica Ibáñez el día 29 de abril de 2022; a Marcela Valdés el día 30 de abril de 2022; a Mabel Valenzuela, el día 02 de mayo de 2022 y a Hugo Díaz el día 27 de Mayo de 2022. Todas las cartas eran del mismo tenor, indicándose en lo medular: "(...) ponemos fin a su contrato de trabajo de acuerdo al artículo 161 del Código del Trabajo: "Necesidades de la empresa, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración en los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área".

Es del caso señalar, que los hechos que se reseñan en la carta, no aportan mucha información del por qué y sobre qué bases objetivas se nos ha desvinculado, máxime, cuando siempre se encuentran contratando personal nuevo para prestar servicios en la tienda.

Es necesario señalar además, que todos nosotros firmamos finiquito, pero nos reservamos debidamente el derecho para demandar en esta ocasión, todos los ítem solicitados.

A su vez, todos hicimos nuestro reclamo ante la inspección del trabajo, no logrando acuerdos en esta etapa.

Acerca de la calificación del despido del que fui objeto.



EVDKXCJLYDC

La causal de despido que se invocó por parte del empleador fue la prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, sin embargo no se explica el que hayan seguido contratando personal, cuando nosotros habíamos sido desvinculados.

A la luz de los principios de la protección del trabajador y de continuidad o estabilidad laboral, el empleador solo 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 indicar y la carta y probar en el juicio los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado.

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

En nuestro caso, se invoca una afirmación genérica, que no contiene proposiciones fácticas susceptibles de ser controvertidas, afectando mi derecho a la defensa. Tal como se puede apreciar en la carta de aviso mediante la que se puso término a mi contrato de trabajo, esta no contiene hechos precisos ni da cuenta de circunstancias externas que permitieran a la demandada la aplicación debida de la causal de necesidades de la empresa.

Como parece advertirse del texto citado, la concreta circunstancia invocada como necesidades de la empresa es la de "...reestructuración de los servicios, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área", pero en nada aclara, cual es el área que se está reestructurando, ni cuáles fueron los resultados sobre qué medición funcional que lleve a su modificación y consecuentemente a mi desvinculación. Así, aparece como una mera decisión de la empleadora no condicionada por circunstancias ni hechos que las determinen, los que en todo caso no se mencionan.



Así, el despido debe declararse improcedente, porque no se funda en hechos puntuales, claros, y exactos, que permitan comprender la motivación de mi despido, máxime cuando la empresa ha seguido contratando personal para prestar servicios.

Por su parte, el artículo 168 del Código del trabajo, señala "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

(...) a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161 (...)

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador".

Que considerando esta parte que el despido es totalmente injustificado, es que procedemos a demandar en esta causa.

Sobre el descuento realizado por Afc.

Que nuestro ex empleador realizó descuento del seguro de AFC, aun cuando nuestro despido es injustificado, por lo que no procede dicho descuento.

Así se puede vislumbrar de lo que señala el propio artículo 13 de la Ley N° 19.728: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de



servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación 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 las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior."

Que al respecto, nuestra Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia, en causa ROL 27969-2017, caratulada Muñoz Con Vsl Sistemas De Construcción S.A., fallo de fecha 28 de noviembre de 2018, en su considerando octavo, ha señalado "Que tanto 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. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, 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. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgará 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".

Misma línea jurisprudencial se puede observar en causas a modo de ejemplo, ROL 2667-18 de fecha 11 de octubre de 2018, ROL 3618-18 de fecha 11 de octubre de 2018; ROL 2366-18 de fecha 10 de octubre de 2018.



Cita los artículos 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normativa aplicable al caso y solicita tener por presentada demanda de despido injustificado, improcedente o indebido y cobro de prestaciones, en contra de la empresa Falabella Retail S.A., representada legalmente por don Cristian Carvajal Vera, ya individualizados, acogerla a tramitación, y en definitiva, dar lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formulan:

A.- Declaración relación laboral. Solicito que se declare que entre la demandada Falabella Retail S.A. y los demandantes existió una relación laboral que se desarrolló en los casos: a) Marcela Valdés Saldivia, entre el 20 de Marzo de 2004 al 30 de abril de 2022; b) Mabel Valenzuela Sura, entre el 06 de Marzo de 2017 al 02 de Mayo de 2022; c) Verónica Ibáñez Yáñez, entre el 06 de octubre de 2014 al 29 de abril de 2022; d) Lorena Inzulza Mejías, entre el 08 de mayo de 2017 al 30 de abril de 2022; e) Sandra Pérez Riffo, entre el 16 de abril de 2012 al 27 de abril de 2022; f) Luis Valdés Toro, entre el 02 de septiembre de 2013 al 29 de abril de 2022; g) Hugo Díaz Novoa, entre el 07 de octubre de 2020 al 27 de mayo de 2022; h) Lorena Poblete Lecaros, entre el 07 de noviembre de 2016 al 29 de abril de 2022; i) Carolina Rojas Lazo, entre el 11 de Noviembre de 2019 al 29 de abril de 2022; o por los periodos que US., determine.

B.- Declaración de despido injustificado, improcedente o indebido:, solicito que se declare que el despido del que fuimos objeto por parte de la demandada, fue totalmente injustificado, improcedente o indebido.

C.- Base de cálculo: Solicitamos que se declare que la base de cálculo para las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo, corresponde a los siguientes montos: a) Marcela Valdés Saldivia, por la suma de \$796.504 ; b) Mabel Valenzuela Sura, por la suma de \$722.000; c) Verónica Ibáñez Yáñez, por la suma de \$745.446; d) Lorena Inzulza Mejías, por la suma de \$549.835; e) Sandra Pérez Riffo, por la suma de \$815.253; f) Luis Valdés Toro, por la suma de \$799.513; g) Hugo Díaz Novoa, por la suma de \$649.907; h) Lorena Poblete Lecaros, por la suma de \$678.211; i) Carolina Rojas Lazo, por la suma de \$1.429.623, o por las sumas que US., determine.

D.- Diferencia de indemnización de años de servicio:

Solicitamos que se condene a la demandada Falabella Retail S.A., al pago de la diferencia en las indemnizaciones de años de servicio, de acuerdo a lo que se señala a continuación: a) Mabel Valenzuela Sura, por la suma de \$90.071; b) Verónica Ibáñez Yáñez, por la suma de \$851.200; c) Lorena Inzulza Mejías, por la



EVDKXCJLYDC

suma de \$60.158; d) Sandra Pérez Riffo, por la suma de \$383.333; f) Luis Valdés Toro, por la suma de \$92.277; e) Hugo díaz Novoa, por la suma de \$42.229; f) Lorena Poblete Lecaros, por la suma de \$148.361, o por las sumas que US., determine.

E.- Diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo: Solicitamos que se condene a la demandada Falabella Retail S.A., al pago de la diferencia en las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, de acuerdo a lo que se señala a continuación: a) Mabel Valenzuela Sura, por la suma de \$18.014; b) Verónica Ibáñez Yáñez, por la suma de \$106.400; c) Lorena Inzulza Mejías, por la suma de \$12.032; d) Sandra Pérez Riffo, por la suma de \$38.333; e) Luis Valdés Toro, por la suma de \$10.809; f) Hugo díaz Novoa, por la suma de \$21.115; g) Lorena Poblete Lecaros, por la suma de \$30.000, o por las sumas que US., determine.

F.- Recargo legal: Solicitamos que se condene a la demandada Falabella Retail S.A., al pago del recargo correspondiente al 30% de la indemnización por años de servicio, por los siguientes montos: a) Marcela Valdés Saldivia, por la suma de \$2.628.463; b) Mabel Valenzuela Sura, por la suma de \$1.083.000; c) Verónica Ibáñez Yáñez, por la suma de \$1.789.070; d) Lorena Inzulza Mejías, por la suma de \$824.753; e) Sandra Pérez Riffo, por la suma de \$2.445.759; f) Luis Valdés Toro, por la suma de \$2.158.685; g) Hugo díaz Novoa, por la suma de \$389.944; h) Lorena Poblete Lecaros, por la suma de \$1.017.808; i) Carolina Rojas Lazo, por la suma de \$857.774, o por las sumas que US., determine.

G.- Devolución del descuento por seguro de cesantía:

Solicitamos que se condene a la demandada Falabella Retail S.A., al pago del descuento realizado por seguro de cesantía, de acuerdo a los montos que se señalan a continuación: a) Marcela Valdés Saldivia, por la suma de \$1.175.421 ; b) Mabel Valenzuela Sura, por la suma de \$585.642; c) Verónica Ibáñez Yáñez, por la suma de \$786.105; d) Lorena Inzulza Mejías, por la suma de \$484.904; e) Sandra Pérez Riffo, por la suma de \$1.018.470; f) Luis Valdés Toro, por la suma de \$1.026.491; g) Hugo díaz Novoa, por la suma de \$187.546; h) Lorena Poblete Lecaros, por la suma de \$446.036; i) Carolina Rojas Lazo, por la suma de \$397.512 o por las sumas que US., determine.

H.- Reajustes e intereses: Solicitamos que se condene a la demandada Falabella Retail S.A., al pago de los reajustes; y hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según expone el artículo 173 del Código del Trabajo., o la suma que SS., estime pertinente según el mérito procesal de la causa.



I.- Costas: todo lo anterior con costas.

Que la demandada contestó la demanda en los siguientes términos:

Que, encontrándome dentro de plazo legal, procedo a contestar acción por despido improcedente y, cobro de prestaciones laborales, solicitando a SS. que proceda a rechazar ambas acciones, en todas sus partes, de acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

1. De la relación laboral con los actores.

TRABAJADOR Y FUNCIÓN	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	REMUNERACIÓN	CAUSAL
Marcela Valdés Saldivia (Vendedor)	20.03.2004	30.04.2022	\$796.504.-	Artículo 161 inciso primero
Luis Valdés Toro (Vendedor)	02.09.2013	29.04.2022	\$788.704.-	Artículo 161 inciso primero
Verónica Ibáñez Yáñez (Asesor de Clientes)	06.10.2014	29.04.2022	\$639.046.-	Artículo 161 inciso primero
Lorena Insulza Mejías (Asesor de Clientes)	08.05.2017	30.04.2022	\$537.803.-	Artículo 161 inciso primero
Lorena Poblete Lecaros (Auxiliar de abastecimiento)	07.11.2016	29.04.2022	\$648.539.-	Artículo 161 inciso primero
Sandra Pérez Riffo (Asesor de clientes)	16.04.2012	27.04.2022	\$776.920.-	Artículo 161 inciso primero
Mabel Valenzuela Sura (Asistente de bodega)	06.03.2017	02.05.2022	\$703.986.-	Artículo 161 inciso primero
Hugo Díaz Novoa (Auxiliar de	07.10.2020	27.05.2022	\$628.792.-	Artículo 161 inciso primero

abastecimiento)				
Carolina Rojas Lazo (Vendedor)	11.11.2019	29.04.2022	\$1.429.623.-	Artículo 161 inciso primero

Todos los actores suscribieron finiquito con mí representada, cancelándoles los haberes correspondientes por término de relación laboral, bajo una correcta base de cálculo.

Hacemos presente las liquidaciones consideradas para determinar la última remuneración mensual así como, los conceptos excluidos por expresa disposición del artículo 172 del Código del Trabajo:



EVDKXCJLYDC

TRABAJADOR	DETERMINACIÓN BASE DE CÁLCULO
Luis Valdés Toro	Enero, febrero, marzo 2022. Conceptos excluidos: bono vacaciones, comisión vacaciones, horas recargo domingo, bono inventario.
Verónica Ibáñez Yáñez	Octubre 2020, enero, febrero, 2022. Conceptos excluidos: bono vacaciones, horas extras 50%.
Lorena Insulza Mejías	Enero, febrero, marzo 2022. Conceptos excluidos: horas extras 50%, horas recargo domingo, bono vacaciones, horas extra domingo.
Lorena Poblete Lecaros	Enero, febrero, marzo 2022. Conceptos excluidos: bono diciembre, horas extras 50%.
Sandra Pérez Riffo	Diciembre 2021, enero, febrero, 2022. Conceptos excluidos: agüinado navidad, canasta de mercadería, horas recargo domingo, bono vacaciones, asignación familiar.
Mabel Valenzuela Sura	Febrero, marzo, abril 2022. Conceptos excluidos: horas extras 50%, horas recargo domingo, bono vacaciones, quinquenio.
Hugo Díaz Novoa	Diciembre 2021, enero, marzo 2022. Conceptos excluidos: canasta de mercadería, agüinado navidad, horas extras 50%, bono diciembre, bono vacaciones.
Carolina Rojas Lazo	Septiembre 2021, enero, febrero 2022. Conceptos excluidos: agüinado
	fiestas patrias, comisión vacaciones, horas extras 50%, bono vacaciones

2. Hechos y defensa negativa.

2.1. Falabella Retail S.A. 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 los 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, sus despidos sean improcedentes.
- La remuneración que dicen haber percibido.
- Que, se haya contratado personal y de ser así, que esas contrataciones sean en las mismas condiciones que mantenían los actores.
- Que, las misivas de despido no cumplan con la exigencia impuesta por el artículo 162 en relación al inciso primero del artículo 161, ambos del Código del Trabajo.



EVDKXCJLYDC

- Que, no se indique en qué consiste la reestructuración.
- Que, sea procedente restituir lo aportado por el empleador a la AFC.
- Que, proceda el recargo legal solicitado.
- Que, se adeuden diferencias de indemnizaciones.

2.2. No es efectivo como se explicará que, las cartas sean insuficientes ni que no exista reestructuración en las áreas donde los actores prestaban servicios.

El foco en la productividad está incidiendo con fuerza en las estrategias de recursos humanos de las empresas del comercio. Muchas empresas están finiquitando puestos en sus fuerzas de ventas, o bien no renovándolas. El impulso de esta tendencia, presente en grandes superficies comerciales, proviene de la combinación de tecnología y característica del producto comercializado como aquellos que son susceptibles de ser facturados mediante dispositivos electrónicos denominados self-check-in). Las empresas como la nuestra están optimizando el espacio físico del comercio, reduciendo el número de personas por metro cuadrado, reduciendo costos y mejorando el rendimiento del stock de capital. Se están incentivando las ventas por internet más que presenciales, lo que ha llevado a una serie de despidos a nivel nacional.

2.3. Por lo tanto, los despidos de los trabajadores demandantes sí son procedentes, debidos y justificados, pues obedecieron a un proceso de reestructuración verdadero que se está ejecutando en la empresa, ello de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área, es decir, se está invocando la causal en sentido amplio, tanto en el sentido económico como por motivos de modernización.

2.4. Por ende, rechazamos la imputación de falsedad de la causal de despido, así como de la reestructuración que se está viviendo en la empresa.

3. Justificación de los despidos.

3.1. En cuanto a los despidos, en primer término SS. es importante señalar que, mi parte ha debido iniciar un proceso de reestructuración interna, que ha llevado a la lamentable situación de desvincular a una serie de trabajadores que nos es imposible mantener en sus puestos de trabajo o de destinarlos a otras secciones del establecimiento comercial - Falabella Talca - entre ellos, los actores, así como otros trabajadores despedidos en la misma época y por la misma causal.

Es un hecho público y de notorio conocimiento, que hemos debido aplicar nuevos modelos de atención y de funcionamiento que implican prescindir de los servicios de muchos trabajadores, reestructurando también las distintas secciones y/o



EVDKXCJLYDC

departamentos de la empresa, debiendo, además, disminuir el número de horas contratadas ya que las mismas son excesivas en relación al movimiento real de la tienda.

En este punto debemos hacer presente que, la contraria confunde la causal pretendiendo que la misma se de en un contexto de término de la empresa lo que no es así, la causal no exige un término de la misma como se verá más adelante.

3.2. Al existir un número menor de ventas y, por consiguiente, de clientes, hemos tenido que reducir y adecuar la dotación general de la empresa en sus distintos puestos de trabajo, para poder afrontar los costos, reestructurando la empresa en sus distintos departamentos, aplicando incluso, nuevos modelos de atención y de funcionamiento, lo que ha afectado, a una serie de trabajadores, tal como se acreditará.

3.3. La situación que ha enfrentado Falabella Retail S.A., durante este período de pandemia, ha tenido como finalidad ajustar, optimizar y racionalizar sus recursos de acuerdo con el nuevo escenario que vive la empresa, frente a una baja de ventas que es producto de la situación que aún vivimos y que se viene arrastrando desde el año 2019. Por lo que la empresa, ha debido proceder como se dijo, a reestructurar todos los departamentos que la componen, buscando reestructurar las tiendas y mejorar la eficiencia de las mismas.

En el caso de los actores, se debió reducir la dotación de los puestos de trabajo que ejercían, ya que, las compras a través de internet cada vez se han incrementado más, lo que ha afectado la venta de las tiendas, sumada la situación que vive el país, la que nos ha obligado a reducir las horas de trabajo a nivel nacional, existiendo cada día, menor flujo de clientes en tienda desde el año 2019, lo que se ha mantenido con la situación que estamos viviendo en la actualidad, la que incluso, nos obligó a mantener las tiendas cerradas por meses y con horario de funcionamiento restringido, con aperturas intermitentes con escaso público, aforos restringidos en la actualidad, etc... siéndonos imposible mantener la dotación de trabajadores existentes, debiendo reducir puestos de trabajo como los que ejercían los demandantes.

Como consecuencia de lo anterior y, ante la necesidad de reestructurar los departamentos, nos vimos en la necesidad de terminar el vínculo con los demandantes, siéndonos imposible reubicarlos en otras áreas o tienda, como consecuencia de lo cual se procedió a poner término a los contratos de trabajo en las fechas señaladas por la causal consagrada en el artículo 161 del Código del trabajo.



EVDKXCJLYDC

3.4. En efecto, ante el aumento de las compañías que prestan los mismos servicios que mi parte, los bajos resultados obtenidos en los últimos meses, con una caída de -11,1% en el cuarto trimestre debido a la baja en el consumo en Chile, unido a la caída en las ventas en los últimos meses por la situación vivida en el país, la que se ha mantenido, se hacía necesaria esta reestructuración interna a fin de diseñar políticas para obtener ventajas comparativas frente a la competencia, lo que nos llevó a reducir costos, y en consecuencia, a una serie de despidos de colaboradores a nivel nacional y en todos los cargos que la componen, para lo cual, la empresa ejerció sus derechos en cuanto a organizar, dirigir y administrar la misma en los términos que la hagan más viable, competitiva y rentable, aplicando nuevos modelos de atención y de funcionamiento, reduciendo puestos de trabajos dentro de la empresa y, debiendo disminuir las horas contratadas existentes.

3.5. Como consecuencia de lo anterior, se procedió a poner término a los contratos de trabajo en las fechas señaladas, por la causal consagrada en el inciso primero del artículo 161 del Código del trabajo; cancelándoles las indemnizaciones a que tenían derecho, bajo una correcta base de cálculo.

3.6. Respecto de la procedencia y aplicación de la causal de necesidades de la empresa, debemos manifestar que, la causal no puede ser entendida exclusivamente desde lo jurídico, sino que en su conceptualización debe, necesariamente, considerarse otros saberes relacionados fuertemente a la organización y dinámica empresarial.

Así, por Racionalización debemos comprender aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos, en dicho sentido no puede ser sino entendida como una reestructuración organizativa que consiste, entre otros, en deshacerse de los procesos que no sean propios del giro, rediseñar los procesos básicos del negocio y efectuar cambios en la dirección y control de la producción; procesos estrechamente vinculados a políticas de desconcentración empresarial y de externalización. Por modernización empresarial, debe entenderse la estrategia dirigida a la adopción de nuevos procesos de trabajos, también vinculados a reestructuración organizacional, y especialmente, hoy por hoy, a la innovación y adopción de nueva tecnología en el proceso productivo. Ergo, ambos conceptos se conciben intrínsecamente vinculados y como parte integrante de una misma estrategia empresarial que persigue objetivos de reducción de costos y de mayor competencia,



especialmente para adquirir mayor capacidad operativa en él; en otras palabras, políticas diseñadas para obtener ventajas comparativas frente a la competencia.

Esta causal está motivada por situaciones derivadas de la economía, aun cuando, atendido su tenor es evidente que pueden configurarla también otras distintas. El propio artículo nos remite a políticas propias de la reestructuración empresarial interna, o a procesos de modernización de procesos que no solo atañen a la incorporación de tecnología; en esta misma línea, bien podrían considerarse otras, tales como procesos de absorción empresarial motivados desde fuera de la empresa.

En cuanto a la expresión necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tal como se desprende de su propia consagración legal, la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional como lo son el establecimiento y el servicio.

En cuanto a la Necesidad, es posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. No es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial. Existen algunos criterios que han querido concebir a las necesidades de la empresa como una suerte de supervivencia de la organización frente a una crisis abierta que amenaza su continuidad. Con su consagración, el legislador sacrificaría a cierto número de trabajadores a cambio de mantener a la empresa como creadora de empleo y de riqueza.

En consecuencia, con esta causal el legislador persigue la materialización de la función que le ha asignado a la causal de permitir al empresario adaptar o reestructurar la organización al nuevo entorno, dentro de un contexto de protección al trabajador.

3.7. Las causales a que alude el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo NO son taxativas, el precepto legal citado -para referirse a ellas- emplea la expresión “tales como”, lo cual, evidentemente, pone de relieve que la intención del legislador no ha sido circunscribirlas únicamente a las hipótesis allí descritas.

3.8. La jurisprudencia laboral, respecto de esta causal, ha dispuesto que no estableciendo la norma qué se entiende por “racionalización” debemos recurrir a la definición que se contiene en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, que define racionalización: consiste en “la acción y efecto de racionalizar el



trabajo” y que “racionalizar” importa “organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”.

Que es necesario que las circunstancias económicas, financieras o tecnológicas, no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa de lo que sigue que las hipótesis que determinen su concurrencia deberán ser objetivas, lo que deberá acreditarse por la demandada. (Sentencia, del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT O- 401- 2009).

3.9.- Por ende SS. los despidos son plenamente justificados y procedentes.

4. En relación a la procedencia del descuento por Afc:

4.1. La parte demandante funda su petición en la “injustificación o improcedencia de la causal de despido”, pretendiendo con ello que el despido quede sin efecto. Lo anterior SS. es una interpretación unilateral que hace la contraria de la Ley, puesto que, si el despido por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo es declarado improcedente o injustificado, la sanción es el pago del recargo legal del 30% según lo dispone la propia ley laboral en su artículo 168 del Código del Trabajo, pero en modo alguno habilita a los trabajadores para solicitar la devolución de las sumas descontadas por AFC.

4.2. El seguro de desempleo establecido en la Ley 19.728, obliga al trabajador a cotizar para su Cuenta Individual de Cesantía un 0,6% de sus remuneraciones y al empleador aportar el 1,6% de su cargo. El empleador, además de cotizar el porcentaje señalado, debe cotizar de su costo, para un Fondo Solidario de Cesantía el 0,8% de la remuneración del trabajador, Fondo que se complementa con el aporte mensual de 18.816 UTM que mensualmente hace el Estado. Ahora bien, la referida ley estableció en su inciso 2° del artículo 13 que la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por Necesidades de la Empresa, no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

De esta manera, el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador. Sin embargo, el empleador que pretende imputar a la indemnización sus aportes a sistema de cesantía, debe solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía que le determine el monto de tales aportes, así como la rentabilidad que generó.



El empleador deberá solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía, mediante su sitio web www.afcchile.cl, un certificado, en el cual se detallará los montos a descontar por el aporte que la empresa hizo al trabajador, lo que equivale al 1,6% del 2,4% que el empleador cotizó mensualmente por cada trabajador con contrato indefinido en base a su remuneración imponible.

4.3. Análisis del artículo 52 de la Ley 19.728:

"Cuando el trabajador accione por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 169 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme el 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.

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 reajustabilidad".

Siendo el artículo 13 de la Ley el que dispone que se imputará a la indemnización por años de servicios "La parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su reajustabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan...", es evidente que la intención del legislador es que injustificado, indebido o improcedente que sea el despido del trabajador, cualquiera sea la causal de despido que se hubiere invocado, corresponderá imputar a la eventual indemnización por años de servicio que corresponda al trabajador, el monto de los aportes que hubiere efectuado el empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía, debidamente reajustados.

4.4. En la especie, ha sido el legislador el que de un modo expreso ha resuelto la cuestión jurídica que se genera ante una eventual improcedencia del despido, resolviendo a priori que el empleador tiene el derecho de imputar a la eventual indemnización por años de servicio, los montos aportados al seguro de cesantía del trabajador. Es más, la ley prevé incluso el eventual conflicto que la referida imputación podría generar en el cálculo del recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, el cual debe calcularse sobre la base de la indemnización por años de servicio antes de la imputación respectiva.



Por lo mismo, siendo el tenor del artículo 52 de la Ley claro, no corresponde que se desatienda a su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu (artículo 19 del Código Civil), cuestión que en los hechos realizarían los tribunales en las sentencias en las cuales se concluye la improcedencia de la imputación contenida en el artículo 13 de la Ley, pese a que el artículo del mismo cuerpo legal expresamente lo considera para el caso de despido injustificado, indebido o improcedente, cualquiera hubiera sido la causal de despido aplicada por el empleador.

4.5. Al negarse la imputación de los montos aportados al seguro de cesantía, se está creando una sanción jurídica adicional a lo expresamente contempladas en la legislación, infringiendo con ello los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 4 del Código Orgánico de Tribunales. En efecto, de fallarse en el sentido solicitado por la contraria, se está actuando contra mandato legal expreso al imponer al empleador el deber extralegal de soportar el pago de la indemnización por término de contrato de manera íntegra, sin la compensación expresamente contemplada por la Ley, incurriendo en facultades propias del legislador.

4.6. Además, con la interpretación solicitada de contrario, se estaría avalando un enriquecimiento ilegítimo y sin causa, que incentivaría el cuestionamiento del despido con el único objeto de obtener un monto adicional al incremento establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo como sanción al despido injustificado, cuestión que no está de acuerdo con los principios de equidad básicos de nuestro ordenamiento jurídico.

- En efecto, hacemos presente que en fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, dictado con fecha 27 de septiembre del año 2017, en sentencia de reemplazo rechaza la demanda en aquélla parte que solicita la devolución por concepto de descuento aporte empleador a la AFC bajo los siguientes argumentos:

“Primero: La demandante fue despedida por la causal de necesidades de la empresa que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo, sin que la empleadora haya justificado dicho motivo de terminación del contrato de trabajo, de modo que debe acogerse la pretensión en lo que se refiere al recargo o incremento que ordena el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

Segundo: En cuanto a la procedencia de haberse efectuado por el empleador, el descuento de los aportes efectuados al seguro de cesantía, respecto a la indemnización por años de servicios que se otorgó en su oportunidad a la



trabajadora, ascendente a \$ 701.732 , considera esta Corte-como en anteriores oportunidades- que el sentido y alcances del artículo 13 de la Ley 19.728 no es claro, prueba de ello es que ha sido objeto de diversas interpretaciones por parte de la jurisprudencia, por lo que conforme al artículo 19 inciso 2 del Código Civil, para proceder a su interpretación se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.

Tercero: En el Mensaje que diera origen a la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se dejó consignado lo que se transcribe enseguida: “...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación.”;

Cuarto: Esa manifestación resultó coherente con la regulación concordada por los órganos colegisladores, dado que a través suyo se pretendieron morigerar los efectos de la cesantía e inestabilidad en el empleo. Para ese fin, se conjugó un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía conformado por - cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador -, con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario al sistema de cuentas individuales. En términos sencillos, la operatoria propende al equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante cuando el motivo del cese no da derecho a indemnización) y la carga económica que puede representar para un empleador el hecho del despido cuando la causal de terminación trae aparejada, per se, la indemnización correlativa).

Quinto: Así, tratándose de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículos 14, 15 y 51). En los otros casos que de suyo dan derecho a - indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente, pero a modo de equilibrar sus efectos-, queda obligado a enterar únicamente la diferencia



que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

Sexto: Por lo tanto, la calificación judicial de injustificado de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva.

Séptimo: En el mismo sentido anteriormente indicado, debe entenderse lo que dispone el artículo 52 de la misma ley 19.728, cuando otorga al trabajador el derecho a impugnar la causal invocada por el empleador conforme al artículo 168 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y visto, además lo dispuesto por los artículos 161 y 168 letra a) ambos del Código del Trabajo, 13 y 52 de la Ley 19.728, 19 y siguientes del Código Civil, manteniéndose las decisiones no afectadas por la nulidad declarada, se acoge la acción subsidiaria contenida en la de demanda, sólo en cuanto se declara improcedente el despido reclamado y, consecuentemente, se condena a la demandada Comercial Peumo Ltda. a pagar a la actora la suma de \$1.235.497.- por concepto del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, rechazando la demanda en lo que al aporte descontado por seguro de cesantía a se refiere.

La cantidad señalada deberá pagarse con los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

Cada parte pagará sus propias costas, por no existir vencimiento total. Redacción de la Ministra Ravanales.

Regístrese y comuníquese. Rol N° 1009-2017.- Pronunciada por la Décima Sala de esta Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por la ministra señora Adelita Ravanales Arriagada e integrada por el ministro señor Guillermo de la Barra Dunner y el abogado integrante señor Jorge Norambuena Hernández.”

- Se hace presente también, sentencia dictada con fecha 12 de febrero de 2019, por Séptima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en causa ROL N° 1444-2018, que acoge el recurso de nulidad interpuesto por la demandada en contra de fallo de primera instancia que acogiera la devolución de lo descontado por el empleador a la AFC, por las siguientes consideraciones:



“Considerando:

Primero: En el recurso se denuncia la infracción, entre otros, del artículo 168 del Código del Trabajo y de los artículos 13 y 52 de la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo. Considera que en la sentencia impugnada se comete un error de derecho al ordenarse la restitución de lo descontado o imputado a la indemnización por años de servicios lo pagado por el empleador por concepto de seguro de cesantía. Expresa que la circunstancia de declararse injustificado un despido por necesidades de la empresa, como aconteciera en la especie, sólo trae consigo que deba incrementarse tal indemnización en un 30%, pero ello no altera la circunstancia objetiva del motivo de terminación del contrato. Para reafirmar esto último destaca que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Ramo establece que, si el juez declara la falta de comprobación de alguna de las causales de términos de sus artículos 159 y 160, se debe entender que el contrato terminó por alguna de las causales del artículo 161, pero no hay regla semejante para el caso en que el despido se produce por necesidades de la empresa que no resulta comprobada;

Segundo: La regla del artículo 13 de la Ley 19.728 no es una norma que pueda ser tenida por clara. Tal es así que ha sido objeto “de interpretaciones divergentes”. Por ende, para dilucidar su alcance y sentido y proceder a su posterior aplicación se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestado en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento;

Tercero: En ese contexto, cabe recordar que en el Mensaje que diera origen a la actual Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se consigna lo que se transcribe: “...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador lograr una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador ver transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación.”;

Cuarto: Esa manifestación resulta coherente con la regulación consensuada por los órganos colegisladores, dado que a través suyo se pretendieron morigerar los efectos de la cesantía e inestabilidad en el empleo. Para ese fin, se conjugó un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador- con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario al sistema de cuentas individuales. En términos sencillos, la operatoria propende al equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un



trabajador cesante (cuando el motivo del cese no da derecho a indemnización) y la carga económica que puede representar para un empleador el hecho del despido cuando la causal de terminación trae aparejada, per se, la indemnización correlativa).

Quinto: Así, tratándose de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo acumulado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículo 14, 15 y 51). En los otros casos -que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la Ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente. Sin embargo, a modo de equilibrar sus efectos, dicho empleador queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

Sexto: Por lo tanto, la calificación judicial de injustificado de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. En eso lleva especialmente la razón el recurrente, cuando enfatiza que sólo para el caso de las causales de terminación contractual -no comprobadas-, de los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, la ley manda entender que el contrato terminó por una causal diferente, pero nada semejante dispone cuando acontece lo propio con la causal del artículo 161 inciso segundo del mismo Código. Entonces, justificado o no lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa.

Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva;

Séptimo: Al ser así, se incurre en el error de derecho que se acusa en el recurso que implica prescindir de la aplicación del artículo 13 de la Ley 19.728. Pese a que se está en presencia de un caso para el que esa norma legal fuera concebida. Tal infracción provoca como efecto o consecuencia directa e inmediata que se



disponga en el fallo la devolución de una suma de dinero legítimamente descontada por la empresa.

Por estos fundamentos, se acoge el recurso de nulidad interpuesto por la demandada. Consecuentemente, se invalida la sentencia definitiva veinticuatro de mayo de dos mil dieciocho, recaída en la causa RIT O-5017-2017 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada Silva con SEGECUR Ltda. , sobre “declaración de unidad económica y despido injustificado”, en lo que atañe a las decisiones contenidas bajo su numeral I, signadas bajo los literales A.- b) y B.- b), que ordenan la restitución de las sumas de \$347.964 y \$678.693, respectivamente, remplazándoselas por la sentencia que se dicta a continuación separadamente y sin nueva vista”.

- Hacemos presente fallo de unificación de jurisprudencia dictado en causa ROL 23.348 - 2018 el 04 de marzo del 2019, que acoge recurso de unificación de la demandada por la materia en estudio, por las siguientes consideraciones:

“Sexto: Que, en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N° 19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: "... Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa .

Séptimo: Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la



desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728.

Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la



Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada.

Décimo: Que, en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Temuco cuando rechazan el recurso de nulidad interpuesto por la demandada fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728. Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada respecto de la sentencia de veintiuno de agosto de dos mil dieciocho, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, que no hizo lugar al recurso de nulidad que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad en autos RIT O-165- 2018 y RUC 1740066438-2, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, se declara que es nula parcialmente, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia”.

Sentencia de reemplazo:

“Santiago, cuatro de marzo de dos mil diecinueve. Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Visto:

De la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco con fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciocho, se mantiene la parte expositiva, y sus fundamentos primero a undécimo y decimocuarto.

Y se tiene en su lugar y, además, presente: Los razonamientos sextos a noveno de la sentencia de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 63, 67, 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y la ley 19.728, se declara que:

I.- Se acoge la demanda deducida por doña Rosalba Yoanette Ortiz Freire, en contra de la sociedad Rendic Hermanos S.A., sólo en cuanto se declara que el despido de que fue objeto es injustificado y se condena a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163 en



relación con la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$ 1.967.669.

II.- La suma referida lo será debidamente reajustada y con los intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- No se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida. La Ministra Señora Muñoz fue de opinión de no dictar sentencia de reemplazo atento lo señalado en la sentencia de unificación.

Regístrese y devuélvase. N° 23.348-2018.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Ministro Suplente señor Mario Gómez M., y los Abogados Integrantes señor Julio Pallavicini M., y señora María Cristina Gajardo H. No firma el Ministro Suplente señor Gómez y el abogado integrante señor Pallavicini, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, cuatro de marzo de 2019.

- Hacemos presente fallo de unificación de jurisprudencia dictado en causa ROL 26.030 - 2019 con fecha 06 de abril del año 2021, que acoge recurso de unificación de la demandada por la materia en estudio, por las siguientes consideraciones:

Octavo: Que, dicho lo anterior, no cabe sino reiterar el criterio desarrollado por esta Corte en el fallo ofrecido a efectos de cotejo, conforme al cual, debe tenerse presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: "...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá



EVDKXCJLYDC

y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa.”;

En consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses;

Además, el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, sea que fue la primitivamente esgrimida o aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar



la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.

Noveno: Que, en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandado, resuelven que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al rechazar la compensación en un caso en que se estableció que el empleador fundó la separación de la trabajadora en la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, independiente de la calificación que la judicatura haya efectuado a posteriori de tal decisión. En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido, puesto que se hizo una incorrecta aplicación de la normativa aplicable al caso de autos.#

Décimo: Que, por las consideraciones antes dichas, no cabe sino acoger el presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por lo reflexionado, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada respecto de la sentencia de nueve de julio de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la pronunciada el ocho de febrero de ese mismo año, por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos RIT O-6191-2018, RUC 1840133379- 3, y, en su lugar, se declara que dicha sentencia es nula parcialmente, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Sentencia de reemplazo:

Vistos:

Se reproduce la sentencia del grado, previa eliminación de su motivo séptimo.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:



EVDKXCJLYDC

Los razonamientos séptimos a noveno de la sentencia de unificación de jurisprudencia, que antecede, que se dan por reproducidos, expresamente.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 63, 67, 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y la Ley N°19.728, se declara que:

I.- Se acoge la demanda deducida por don Matías Novoa Carbone, en representación de doña María Antonieta Godoy Valladares, en contra de la Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A., sólo en cuanto se declara que el despido de que fue objeto es injustificado y se la condena a pagar la suma de \$ 3.037.944 por concepto de recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio, desestimándola en lo demás.

II.- La suma referida deberá ser pagada previo reajuste y aplicación de los intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- No se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

Por ende, esta petición es improcedente y debe procederse al rechazo de la misma en todas sus partes, manteniéndose la resolución en aquella parte que rechaza la restitución del descuento efectuado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía.

- Hacemos presente fallo de unificación de jurisprudencia dictado en causa ROL 112404 - 2020 con fecha 03 de noviembre del año 2021, que acoge recurso de unificación de la demandada por la materia en estudio, por las siguientes consideraciones:

Quinto: Que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación del artículo 13 de la Ley N°19.728, no cabe sino reiterar el criterio desarrollado por esta Corte en los fallos ofrecidos a efectos de cotejo y en otros, como son los pronunciados en causas Rol N°25.273-2019, 25.723-2019, 26.030-2019, conforme al cual, debe tenerse presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corroborar lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la



EVDKXCJLYDC

medida que indica: "...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...";

En consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses;

Además, el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender



que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, sea que fue la primitivamente esgrimida o aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.

Sexto: Que, en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Concepción, cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por la demandada resuelven que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al rechazar la compensación en un caso en que se estableció que el empleador fundó la separación del trabajador en la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, atendida la calificación que la judicatura efectuó a posteriori de tal decisión. En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido, puesto que se hizo una incorrecta aplicación de la normativa aplicable al caso de autos.

Séptimo: Que, por las consideraciones antes dichas, no cabe sino acoger el presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la sentencia del grado, previa eliminación de sus motivos décimo cuarto y décimo quinto.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:



El razonamiento quinto de la sentencia de unificación de jurisprudencia, que antecede, que se da por reproducido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 63, 67, 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y la Ley N°19.728, se declara que:

I .- Se acoge la demanda deducida por doña Jacqueline Andrea Matta Beltrán, cédula de identidad número 14.221.912-3 en contra de su ex empleador Empresa Servicios Generales Falabella Retail SPA, rut número 96.579.870-6., representada legalmente por don Orlando Besemer Angulo, sólo en cuanto se declara que el despido de que fue objeto es improcedente y se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

a) \$2.491.016 por concepto de recargo legal del 30% según lo indicado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

II.- Las sumas referidas deberán ser pagadas previo reajuste y aplicación de los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- No se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

- Hacemos presente fallo de unificación de jurisprudencia dictado en causa ROL 17.111 - 2021 con fecha 30 de noviembre del año 2021, que acoge recurso de unificación de la demandada por la materia en estudio, por las siguientes consideraciones:

Sexto: Que, tal como se ha sostenido en causas anteriores, v.gr. rol N°23.348-2018, entre otras, y en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: «...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una



parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa.».

Séptimo: Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N°19.728.

Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% u 80%, según sea el caso.



Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada.

Décimo: Que, en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Concepción cuando rechazan el recurso de nulidad interpuesto por la demandada fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728. Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada respecto de la sentencia de doce de febrero de dos mil veintiuno, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, que no hizo lugar al recurso de nulidad que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de los Ángeles, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, y se declara que es nula parcialmente, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

De la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles con fecha dieciocho de diciembre de dos mil veinte, se mantiene la parte expositiva, y sus fundamentos primero a undécimo y décimo sexto, eliminándose los demás.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Los razonamientos sexto a noveno de la sentencia de unificación de jurisprudencia, que se dan por reproducidos.



Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 63, 67, 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y la ley 19.728, se declara que:

I.- Se acoge la demanda deducida por doña Ana Isabel Torres Pérez, don Mario Alejandro Mardones Montoya, don Rodrigo Alexis Fernández Sanhueza y doña Andrea del Carmen Rojas Vidal, sólo en cuanto se declara que el despido de que fueron objeto es injustificado y se condena a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del artículo 163 en relación con la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$3.489.587.- por la Sra. Torres; de \$2.539.736.- por el Sr. Mardones; de \$3.212.379.- por el Sr. Fernández y de \$2.515.887.- por la Sra. Rojas, rechazándose en lo demás.

II.- Las sumas referidas lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- No se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

- Hacemos presente fallo de unificación de jurisprudencia dictado en causa ROL 38.159 - 2021 con fecha 22 de diciembre del año 2021, que acoge recurso de unificación de la demandada por la materia en estudio, por las siguientes consideraciones

Quinto: Que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728, persigue atenuar los efectos de la cesantía y la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo solidario que opera como uno de reparto, complementario al sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, que indica: "...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de



EVDKXCJLYDC

pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa..."

Tratándose de las causales de término del contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, tal seguro actúa como un resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, efectuará giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N°19.728. Sin embargo, conforme lo prescribe su artículo 13, si la relación laboral termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo de su artículo 163, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última, a la que se debe imputar la parte del saldo de la cuenta individual constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración, con cargo a las que el asegurado podrá hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de esa ley, sin que pueda considerarse, en ningún caso, el monto constituido por los aportes del trabajador.

Finalmente, se debe considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo, dispone que si el juez desestima la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato contenidas en sus artículos 159 y 160, se debe entender que se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó, surgiendo el derecho para que el trabajador demande los incrementos legales pertinentes.

Entonces, si el despido se funde» en la causal de necesidades de la empresa, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, en este caso, aumentada en un 30%, por lo que, la calificación judicial que se haga del despido, tiene como efecto económico el referido incremento, sin incidir en la imputación discutida.

Sexto: Que, de lo expuesto, se debe colegir que si el contrato de trabajo termine» por la causal de necesidades de la empresa o desahucio del empleador, procede aplicar lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, por tanto, la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para realizar la imputación reclamada, decisión que es además coherente con aquella que se contiene en los fallos ofrecidos a modo de contraste.



Séptimo: Que, en tal circunstancia, yerra la Corte de Apelaciones de Talca cuando, al fallar el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, resuelve que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al rechazar la compensación en un caso en que se declaró» improcedente el despido del trabajador fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, puesto que, según lo razonado, se debió acoger, por incurrir en una incorrecta aplicación de la normativa aplicable al caso.

Por lo reflexionado y disposiciones citadas, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada en contra de la sentencia de catorce de mayo de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca, que rechaza» el de nulidad que interpuso con la finalidad de invalidar la de ocho de febrero de dos mil veintiuno, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad, y, en su lugar, se declara que dicha sentencia es nula parcialmente, debiendo dictarse acto seguido, sin nueva vista y en forma separada, la respectiva de reemplazo.

- Hacemos presente fallo de unificación de jurisprudencia dictado en causa ROL 44.921 - 2021 con fecha 01 de marzo del año 2022, que acoge recurso de unificación de la demandada por la materia en estudio, por las siguientes consideraciones:

Sexto: Que para resolver en qué; sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación del artículo 13 de la Ley N° 19.728, debe considerarse lo que preceptúa esta norma: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..." y el inciso segundo indica que "se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...".

Séptimo: Que, dicho lo anterior, no cabe sino reiterar el criterio desarrollado en el fallo ofrecido a efectos de cotejo, conforme al cual, debe tenerse presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: "...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la



percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...".

En consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses;

Además, el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acredite) la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la



fecha en que se invocó) la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se funde) en la causal de necesidades de la empresa, sea que fue la primitivamente esgrimida o aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo termine» por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.

Octavo: Que, en tal circunstancia, yerra la judicatura de la Corte de Apelaciones de Chillán cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por la demandada resuelve que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al rechazar la compensación en un caso en que se estableció que el empleador funde» la separación de la trabajadora en la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, independiente de la calificación que la judicatura haya efectuado a posteriori de tal decisión. En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido, puesto que se hizo una incorrecta aplicación de la normativa aplicable al caso de autos.

Noveno: Que, por las consideraciones antes dichas, no cabe sino acoger el presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por lo reflexionado, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada respecto de la sentencia de diecisiete de junio de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones de Chillán, que rechazó» el recurso de nulidad interpuesto en contra de la pronunciada el veintisiete de abril de dos mil veintiuno, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, en autos RIT 0-354-2020, RUC 2040027743-8 y, en su lugar, se declara que dicha sentencia es nula parcialmente, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.



EVDKXCJLYDC

4.7. Por ende, esta petición es improcedente y debe procederse al rechazo de la misma en todas sus partes, en especial, en atención a fallos pronunciados por la Excelentísima Corte Suprema donde cambia el criterio anterior, señalando que es improcedente la devolución planteada en estos autos por las consideraciones transcritas precedentemente.

5. Prestaciones demandadas.

1. Recargo legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo:

TRABAJADOR	RECARGO 30%
Marcela Valdés Saldivia	\$2.628.464.-
Luis Valdés Toro	\$2.129.502.-
Verónica Ibáñez Yáñez	\$1.533.711.-
Lorena Insulza Mejías	\$806.705.-
Lorena Poblete Lecaros	\$972.808.-
Sandra Pérez Rizzo	\$2.330.760.-
Mabel Valenzuela Sura	\$1.055.979.-
Hugo Díaz Novoa	\$377.276.-
Carolina Rojas Lazo	\$857.774.-

El término de la relación laboral con los actores fue por debida aplicación de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, cuestión por la cual rechazamos este incremento, no reconociendo adeudar suma alguna por este concepto.

2. Respecto al concepto devolución descuento aporte empleador a la AFC:

TRABAJADOR	AFC
Marcela Valdés Saldivia	\$1.175.421.-
Luis Valdés Toro	\$1.026.491.-
Verónica Ibáñez Yáñez	\$786.105.-
Lorena Insulza Mejías	\$484.904.-
Lorena Poblete Lecaros	\$445.691.-
Sandra Pérez Rizzo	\$1.018.470.-
Mabel Valenzuela Sura	\$585.642.-
Hugo Díaz Novoa	\$187.546.-
Carolina Rojas Lazo	\$397.512.-

Esta parte no reconoce adeudar suma alguna por ese concepto, de acuerdo a lo expuesto en el punto 4. Precedente que doy por reproducido para todos los efectos.

3. Diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo y, diferencia de indemnización por años de servicios:



TRABAJADOR	DIFERENCIA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS
Luis Valdés Toro	\$92.277.-
Verónica Ibáñez Yáñez	\$851.200.-
Lorena Insulza Mejías	\$60.158.-
Lorena Poblete Lecaros	\$1.637.332.-
Sandra Pérez Riffo	\$383.333.-
Mabel Valenzuela Sura	\$90.071.-
Hugo Díaz Novoa	\$21.115.-

TRABAJADOR	DIFERENCIA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA
Luis Valdés Toro	\$10.809.-
Verónica Ibáñez Yáñez	\$106.400.-
Lorena Insulza Mejías	\$12.032.-
Lorena Poblete Lecaros	\$30.000.-
Sandra Pérez Riffo	\$38.333.-
Mabel Valenzuela Sura	\$18.014.-
Hugo Díaz Novoa	\$21.115.-

Nada se reconoce adeudar por este concepto, al no ser efectiva la remuneración indicada por la contraria respecto de los trabajadores antes señalados.

4. Respecto a los intereses y reajustes: Rechazamos esta pretensión, ya que no reconocemos adeudar suma alguna a los demandantes.

5. Las costas de la causa. Rechazamos la condena en costas, pues la demandada nada adeuda a los trabajadores y, por el contrario, solicitamos se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas a los demandantes, por lo infundada jurídicamente de sus pretensiones.

Cita el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo y solicita tener por contestada la demanda de autos, darle la tramitación de rigor y, en mérito de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas y, pruebas que rendiré, resolver que se rechaza la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas, atendido el carácter de pretensiones infundadas jurídicamente, lo que impide catalogar que tuvo motivo plausible para litigar.

Que con fecha 11 de agosto de 2022 se realiza la audiencia preparatoria a la que asisten ambas partes. En dicha oportunidad se procedió por parte del Tribunal a hacer un resumen de las presentaciones de las partes; se tuvo por frustrado el trámite de la conciliación, se recibió la causa a prueba señalando los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos; se ofrecieron medios probatorios y se fijó fecha de audiencia de juicio.

Que con fecha 18 de octubre de 2022 se realiza la audiencia de juicio a la que asisten ambas partes. En esa oportunidad se procedió a la incorporación de



EVDKXCJLYDC

la prueba ofrecida en audiencia preparatoria y se realizaron las correspondientes observaciones, quedando la causa en estado de dictar sentencia.

OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **Marcela Gabriela Valdés Saldivia**, Cédula Nacional de Identidad Número 10.541.881-7, soltera, cesante, con domicilio en calle 25 / Sur B Con 4 Y Media Pte C Número 369 de la ciudad de Talca; **Luis Armando Valdés Toro**, Cédula Nacional de Identidad Número 17.497.461-6, soltero, cesante, con domicilio en calle Torres Del Paine número 1873, Villa Doña Antonia 4, Maule; **Verónica Cecilia Ibáñez Yáñez**, Cédula Nacional de Identidad Número 9.281.247-2, casada, con domicilio en calle 21 Poniente Número 0393, Villa Doña Florencia, Talca; **Lorena Del Carmen Inzulza Mejías**, Cédula Nacional de Identidad Número 15.599.458-4, soltera, cesante, con domicilio en calle 22 Oriente A #3121, Parque Bicentenario, Talca; **Lorena Poblete Lecaros**, Cédula Nacional de Identidad Número 12.860.719-6, casada, cesante, con domicilio en calle 11 Oriente Con 18 Norte B Número 1816. Talca; **Sandra Del Pilar Pérez Rizzo**, Cédula Nacional de Identidad Número 12.792.028-1, cesante, soltera, con domicilio en Villa Doña Ignacia 3, Pasaje Licantén 448, Maule; **Mabel Andrea Valenzuela Sura**, Cédula Nacional de Identidad Número 9.999.464-9, casada, cesante, con domicilio en calle 16 / Norte B Número 1908, Talca; **Hugo Díaz Novoa**, Cédula Nacional de Identidad Número 18.893.620-2, soltero, cesante, con domicilio en calle 9 Sur, entre 10 y 11 oriente Número 1784. Talca; **Carolina Inés Rojas Lazo**, Cédula Nacional de Identidad Número 18.177.115-1, con domicilio en calle 6 Oriente 12 / Norte B N° 2428, Talca, y presentan demanda por despido injustificado, improcedente o indebido, en contra de su ex empleadora Falabella Retail S.A., RUT 77.261.280-K, representada legalmente por don Cristián Carvajal Vera, cédula nacional de identidad n° 12.640.711-4, o por quien la represente actualmente en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en 1 norte n° 1485, Talca, en base a los fundamentos ya señalados en la parte expositiva del presente fallo.

SEGUNDO: Que la demandada contesta la demanda solicitando su rechazo con costas por los fundamentos latamente expuestos en la parte expositiva del presente fallo.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se recibió la causa a prueba y se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:



1.- Sumas de dinero percibidas por los demandantes en carácter de última remuneración mensual para efectos indemnizatorios.

2.- Existencia de diferencias no pagadas de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutivas de aviso previo, de los demandantes.

3.- Si es efectivo que los servicios prestados a la empresa fueron reestructurados de acuerdo a requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área en que se desempeñaban los demandantes.

4.- Si es efectivo que la demandada ha contratado personal nuevo para prestar servicios en la tienda.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio se rindió la siguiente prueba:

I.- Prueba de la parte demandada:

a) Documental:

MARCELA VALDÉS SALDIVIA.

1. Contrato de trabajo de fecha 20 de marzo de 2004.

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 30 de abril de 2022, debidamente

3. firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

4. Finiquito de fecha 19 de mayo de 2022, ratificado con fecha 27 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

5. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 19 de mayo de 2022.

LUIS ARMANDO VALDÉS TORO.

1. Contrato de trabajo de fecha 02 de septiembre de 2013.

2. Carta de despido dirigida al actor de fecha 29 de abril de 2022, debidamente firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 16 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Cinco certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses enero, febrero y marzo 2022.

VERÓNICA IBÁÑEZ YÁÑEZ.

1. Contrato de trabajo de fecha 06 de octubre de 2014.



EVDKXCJLYDC

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 29 de abril de 2022, debidamente firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 16 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Cinco certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses octubre 2020, enero y, febrero 2022.

LORENA INZULZA MEJÍAS.

1. Contrato de trabajo de fecha 08 de mayo de 2017.

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 30 de abril de 2022, debidamente firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 16 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Cinco certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses diciembre 2021, enero y, febrero 2022.

LORENA POBLETE LECAROS.

1. Contrato de trabajo de fecha 07 de noviembre de 2016.

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 29 de abril de 2022, más comprobante de envío por correo certificado a su domicilio y, comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 16 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Cinco certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses enero, febrero y marzo 2022.

SANDRA PÉREZ RIFFO.

1. Contrato de trabajo de fecha 16 de abril de 2012. 5 hojas.

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 27 de abril de 2022, debidamente firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.



3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 16 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Cinco certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses diciembre 2021, enero y, febrero 2022.

MABEL VALENZUELA SURA.

1. Contrato de trabajo de fecha 06 de marzo de 2017.

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 02 de mayo de 2022, debidamente firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 16 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Cinco certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses febrero, marzo y abril 2022.

HUGO DÍAZ NOVOA.

1. Contrato de trabajo de fecha 07 de octubre de 2020.

2. Carta de despido dirigida al actor de fecha 27 de mayo de 2022, más comprobante de envío por correo certificado a su domicilio y, comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 10 de junio de 2022, ratificado con fecha 13 de junio de 2022, más liquidación de finiquito.

4. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 31 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses diciembre 2021, enero y, marzo 2022.

CAROLINA ROJAS LAZO.

1. Contrato de trabajo de fecha 11 de noviembre de 2019.

2. Carta de despido dirigida a la actora de fecha 29 de abril de 2022, debidamente firmada en señal de recepción, más comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo.

3. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022, ratificado con fecha 18 de mayo de 2022, más liquidación de finiquito.



4. Dos certificados de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 04 de mayo de 2022.

5. Liquidaciones de remuneraciones meses septiembre 2021, enero y febrero 2022.

II.- Prueba de la parte demandante.

a) Documental:

1. Impresión de pantalla sobre Aviso de trabajo del cargo asistente de bodega para Falabella Talca.

MARCELA VALDÉS

2. Contrato de Trabajo de fecha 24 de marzo de 2004.

3. Finiquito con reserva de acciones de fecha 19 de mayo de 2022.

4. Liquidación de finiquito.

5. Comunicación de despido de fecha 30 de abril de 2022.

6. Liquidaciones de los meses de noviembre de 2021, febrero 2022, y abril 2022.

MABEL VALENZUELA

7. Contrato de trabajo de fecha 06 de marzo de 2017.

8. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022.

9. Liquidación de finiquito.

10. Comunicación de despido de fecha 02 de mayo de 2022.

11. Liquidaciones de febrero, marzo y abril de 2022.

VERÓNICA IBAÑEZ

12. Contrato de trabajo de fecha 06 de octubre de 2014.

13. Actualización e contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2021.

14. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022.

15. Liquidación de finiquito

16. Carta de despido de fecha 29 de abril de 2022.

17. Liquidaciones meses de enero, febrero, marzo, abril de 2022.

LORENA INZULZA

18. Contrato de trabajo de fecha 08 de mayo de 2017.

19. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022.

20. Liquidación de finiquito.

21. Comunicación de despido de fecha 30 de abril de 2022.

22. Liquidaciones de fecha; enero, febrero y abril de 2022.

SANDRA PEREZ



EVDKXCJLYDC

23. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022.

24. Liquidación finiquito.

25. Comunicación de despido de fecha 27 abril de 2022.

26. Liquidaciones meses de diciembre de 2021, enero y febrero de 2022.

27. Anexo de contrato de fecha 01 de diciembre de 2022.

LUIS VALDÉS

28. Contrato de trabajo de fecha 02 de septiembre 2013.

29. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022.

30. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de enero, febrero y marzo de 2022.

31. Comunicación de despido de fecha 29 de abril de 2022.

LORENA POBLETE

32. Liquidaciones de los meses de enero, febrero y marzo 2022

33. Finiquito de fecha 09 de mayo de 2022.

34. Liquidación de finiquito.

HUGO DIAZ

35. Contrato de trabajo de fecha 07 de octubre de 2022.

36. Finiquito de fecha 10 de junio de 2022.

37. Liquidaciones de los meses de diciembre de 2021, enero, febrero y marzo de 2022.

38. Comunicación de despido de fecha 27 de mayo de 2022.

CAROLINA ROJAS

39. Comunicación de despido de fecha 29 de abril de 2022.

40. Finiquito de fecha 09 mayo de 2022.

41. Liquidación de finiquito.

42.-Impresión de pantalla sobre noticia con el titular: Falabella alcanzó ventas por US\$4.000 millones durante primer trimestre del año 2022.

b) Oficio

Incorpora mediante lectura extractada el tenor del oficio emitido por Inspección del Trabajo Talca.

c) Exhibición de documentos

La demandada no exhibe los documentos solicitados en audiencia preparatoria, consistentes en:

1. Liquidación remuneraciones de los meses desde noviembre de 2021 hasta abril de 2022 de todos los demandantes.



2. Libro de remuneraciones año 2022, correspondiente al local Talca con identificación expresa de nombre, cargo y fecha de ingreso a la empresa.

3. Contrato de trabajo de todas las personas ingresadas a la empresa sede Talca, desde abril a agosto de 2022.

La demandante solicita aplicación del apercibimiento legal.

El Tribunal aplicará el apercibimiento legal establecido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, indicando los alcances de este cotejado con los otros medios probatorios, en sentencia definitiva.

QUINTO: Que con el mérito de la prueba rendida, valorada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, se puede establecer lo siguiente:

1.- Que la demandante Marcela Gabriela Valdés Saldivia inició relación laboral con la demandada el 24 de marzo de 2004, en distintas áreas de la tienda, siendo despedida por la causal de necesidades de la empresa el 30 de abril de 2022, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$796.504.-

2.- Que la demandante Mabel Andrea Valenzuela Sura inició relación laboral con la demandada el 06 de Marzo de 2017, como asistente de bodega, siendo despedida el 02 de Mayo de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$703.986.-

3.- Que la demandante Verónica Cecilia Ibáñez Yáñez inició relación laboral con la demandada el 06 de octubre de 2014, como asesor de clientes, siendo despedida el 29 de abril de 2022 por la causa de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$639.046.-

4.- Que la demandante Lorena Del Carmen Inzulza Mejías inició relación laboral con la demandada el 8 de mayo de 2017, como asesora de clientes, siendo despedida el 30 de abril de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$537.803.-

5.- Que la demandante Sandra Del Pilar Pérez Ríffo inició relación laboral con la demandada el 16 de Abril de 2012, como asesor de clientes, siendo despedida el 27 de abril de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$776.920.-

6.- Que el demandante Luis Armando Valdés Toro inició relación laboral con la demandada el 02 de septiembre de 2013, como vendedor, siendo despedido el 29 de abril de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$788.704.-



7.- Que la demandante Lorena Del Pilar Poblete Lecaros inició relación laboral con la demandada el 07 de Noviembre de 2016, como auxiliar de abastecimientos, siendo despedida el 29 de abril de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$648.539.-

8.- Que el demandante Hugo Díaz Novoa inició relación laboral con la demandada el 7 de octubre de 2020, como auxiliar de abastecimiento, siendo despedido el 27 de mayo de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$628.792.-

9.- Que la demandante Carolina Inés Rojas Lazo inició relación laboral con la demandada el 11 de Noviembre de 2019, como vendedora de relojería, siendo despedida el 29 de abril de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, promediando sus tres últimas remuneraciones la suma de \$1.429.623.-

10.- Que los hechos invocados por el empleador para fundar los despidos de cada uno de los trabajadores, fueron los siguientes: *“se ha debido efectuar una reestructuración en los servicios prestados a la empresa de acuerdo a los requerimientos y funcionalidad necesarios para el área”*.

11.- Que en los finiquitos de cada uno de los demandantes el empleador descontó los montos cotizados como aporte al seguro de desempleo.

SEXTO: Que los hechos señalados entre los números 1 al 9 del considerando anterior se tienen por acreditados con el mérito de los contratos de trabajo incorporados y las comunicaciones de despido dirigidas por el empleador a cada uno de los demandantes, sin perjuicio de no constituir hechos controvertidos.

En lo que dice relación con el promedio de las tres últimas liquidaciones de remuneraciones para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se establecieron los montos señalados en el considerando anterior en base a las liquidaciones de remuneraciones de los demandantes, de las cuales se desprende que correspondía excluir de aquella base los conceptos relativos a bono vacaciones, comisión vacaciones, horas recargo domingo, bono inventario, horas extras, horas extra domingo, aguinaldo fiestas patrias, aguinaldo navidad, canasta de mercadería, asignación familiar, quinquenio y bono diciembre, ello en razón de tratarse de beneficios o asignaciones que se otorgan de manera esporádica.

En cuanto a los hechos señalados en el número 10 se tienen por acreditados con el mérito de las comunicaciones de despido de cada uno de los demandantes.

En cuanto a los hechos señalados en el número 11, se tienen por acreditados con el mérito de los finiquitos de cada uno de los demandantes.



SEPTIMO: Que el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo dispone que: *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”.*

Por su parte, el artículo 168 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente que *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

Luego, el artículo 172 del mismo cuerpo legal dispone que: *Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.*

OCTAVO: Que siendo la presente una acción de despido improcedente, correspondía a la demandada acreditar la concurrencia de los hechos señalados en la carta aviso de término de contrato para fundar la causal de despido invocada, esto es, la de necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Sobre este punto, se estima que con la prueba incorporada por la demandada en audiencia de juicio, no se ha logrado acreditar la concurrencia de los hechos



señalados en las aludidas comunicaciones para fundar los despidos de los trabajadores de autos, pues, no se advierte, en primer lugar, que los hechos señalados en la comunicación de despido son a tal punto vagos e imprecisos, que dejan a los demandantes en situación de indefensión en la medida que carece de los elementos necesarios a fin de comprender y eventualmente controvertir, la existencia de los procesos de “*reestructuración en los servicios prestados a la empresa*”, ni se hace mención a los hechos que motivaron la aludida reestructuración, a fin de poder determinar si aquellos procesos se fundan o no en aspectos económicos o técnicos como exige la aplicación de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Luego, desde el punto de vista probatorio, no se ha logrado acreditar por la parte demandada, al no haber incorporado prueba idónea para tal efecto, tanto la existencia de proceso de “*reestructuración en los servicios prestados a la empresa*”, ni el origen técnico o económico de aquellas modificaciones, ni muchos menos se acreditó de qué forma el despido de los trabajadores se enmarca dentro del proceso de reestructuración aludido en las comunicaciones de despido, por lo que no cabe sino declarar que el despido de cada uno de los demandantes de autos es improcedente, ordenando el pago de las prestaciones derivadas de aquella declaración sobre la base de la remuneración establecida en el considerando quinto para cada uno de los demandantes.

NOVENO: Que habiéndose acogido la acción de despido improcedente, corresponde a continuación dilucidar la procedencia del descuento realizado por el empleador a los aportes del seguro de cesantía.

Sobre este punto, se estima que, sin perjuicio de que el artículo 13 de la Ley N°19.728 entrega al empleador la facultad de descontar de la indemnización por años de servicio los aportes efectuados en la cuenta del seguro de cesantía cuando se aplica la causal de término de relación laboral contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, teniendo en consideración que aquella es una prerrogativa excepcional, su procedencia se debe entender supeditada a la concurrencia de los supuestos invocados por el empleador para fundar la aludida causal.

En vista de ello, habiéndose declarado la improcedencia del despido de cada uno de los demandantes por no haberse acreditado los supuestos fácticos invocados en la carta aviso de término de contrato, se vuelve igualmente improcedente el uso de la facultad contemplada en el ya citado artículo 13 de la ley N°19.728, razón por la



cual, será igualmente acogida la demanda por este concepto ordenando la restitución de las sumas descontadas y que fueren detalladas en el finiquito de los actores.

DECIMO: Que en cuanto a las diferencias alegadas por los demandantes respecto de la base de cálculo utilizada para efectos del pago de las indemnizaciones legales, habiéndose acreditado, según se razonó en el considerando sexto, que la base de cálculo utilizada por el empleador respecto de cada uno de los demandantes se encuentra conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo al haberse excluido las asignaciones ocasionales, no se hará lugar a la demanda por aquellos conceptos como se dirá.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 161, 168, 172, 415 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se acoge la demanda de despido improcedente presentada por Marcela Gabriela Valdés Saldivia; Luis Armando Valdés Toro; Verónica Cecilia Ibáñez Yáñez; Lorena Del Carmen Inzulza Mejías; Lorena Poblete Lecaros; Sandra Del Pilar Pérez Riffo; Mabel Andrea Valenzuela Sura; Hugo Díaz Novoa y; Carolina Inés Rojas Lazo, en contra de su ex empleadora Falabella Retail S.A., por lo que se declara improcedente el despido del que fueron objeto los actores en las fechas indicadas en el considerando quinto, condenando a la demandada a pagar en favor de los demandantes los siguientes conceptos:

1.- Respecto de la demandante **Marcela Gabriela Valdés Saldivia**

a) La suma de \$2.628.464.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$ 1.175.421.- por concepto reparatorio de descuento de aporte al seguro de cesantía

2.- Respecto de la demandante **Mabel Andrea Valenzuela Sura**

a) La suma de \$1.055.979.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$585.642.- por concepto reparatorio de descuento de aporte al seguro de cesantía

3.- Respecto de la demandante **Verónica Cecilia Ibáñez Yáñez**



EVDKXCJLYDC

a) La suma de \$1.533.711.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$ 786.105.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía

4.- Respecto de la demandante **Lorena Del Carmen Inzulza Mejías**

a) La suma de \$806.705.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$484.904.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía

5.- Respecto de la demandante **Sandra Del Pilar Pérez Rizzo**

a) La suma de \$2.330.759.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$1.018.470.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía

6.- Respecto del demandante **Luis Armando Valdés Toro**

a) La suma de \$2.129.502.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$1.026.491.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía.

7.- Respecto de la demandante **Lorena Del Pilar Poblete Lecaros**

a) La suma de \$972.808 por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$445.691.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía.

8.- Respecto del demandante **Hugo Díaz Novoa**

a) La suma de \$377.275.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio



b) La suma de \$187.546.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía.

9.- Respecto de la demandante **Carolina Inés Rojas Lazo**

a) La suma de \$857.774.- por concepto de incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio

b) La suma de \$850.- por concepto restitutorio de descuento de aporte al seguro de cesantía

II.- Que las sumas señaladas precedentemente deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales correspondientes calculados de la forma establecida en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.- Que en todo lo demás, se rechaza la demanda

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado completamente vencida.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico a través de los abogados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 457 inciso segundo del Código del Trabajo.

En su oportunidad archívese.

Rit O-339-2022

Dictada por César Leyton Cornejos, Juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

En Talca, a cuatro de noviembre de dos mil veintidós, notifiqué por el estado diario la sentencia que antecede.





César Alejandro Leyton Cornejos

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Talca

Cuatro de noviembre de dos mil veintidós

09:31 UTC-3



Talca, nueve de noviembre de dos mil veintidós.

SENTENCIA RECTIFICATORIA.

Ha lugar a la rectificación. Habiéndose cometido un error de transcripción, se rectifica la sentencia dictada a folio 73 el día 04 de noviembre de 2022, en su parte resolutive en la parte que refiere las prestaciones adeudadas a la demandante doña Carolina Inés Rojas Lazo, el siguiente sentido: “*b) La suma de \$850.- por concepto reparatorio de descuento de aporte al seguro de cesantía*”, debiendo decir: “**b) La suma de \$397.512.- por concepto reparatorio de descuento de aporte al seguro de cesantía**”.

En lo demás se mantiene la sentencia.

Téngase la presente resolución como parte integrante de la sentencia de folio 73 de fecha 04 de noviembre de 2022

Notifíquese por correo electrónico a las partes.

RIT O-339-2022

RUC 22- 4-0414077-2

Proveyó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

En Talca a **nueve de noviembre de dos mil veintidós**, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



DGHMXCJWMCE



Juan Marcelo Bruna Parada

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Talca

Nueve de noviembre de dos mil veintidós
10:39 UTC-3

