

Santiago, siete de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece ante este Tribunal doña MACARENA ANDREA GONZALEZ ARAVENA, trabajadora, con domicilio para estos efectos en Teatinos 251, oficina 410, Santiago, deduce demanda en juicio del trabajo en contra de su empleadora PRICEWATERHOUSE COOPERS CONSULTORES AUDITORES Y CIA LTDA, representada legalmente por Ricardo Arraño Toledo, se ignora profesión, ambos domiciliados en Andrés Bello 2711, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana.

Funda su demanda en las siguientes razones de hecho y de derecho.

En lo pertinente, indica que prestó servicios laborales para la demandada, en funciones de jefe de grupo, con contrato de trabajo a plazo indefinido, desde el 28 de julio de 2014 y hasta el 26 de agosto de 2022; su jornada ordinaria de trabajo se distribuida de lunes a jueves de 09:00 a 18:30 y viernes de 09:00 a 14:00 horas; su remuneración mensual ascendía a la suma de \$1.535.963.-

Afirma que fue despedida injustificadamente con fecha 26 de agosto de 2022, por la causal establecida en el art. 161 inc.1° del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa".

La carta respectiva señala que "se ha hecho necesario efectuar una reestructuración del área en la cual usted presta sus servicios".

En síntesis, sostiene que la misiva es lacónica y carente de pormenores, así de manera vaga y genérica invoca una reestructuración. Y, en cuanto al fondo, refiere que en la práctica no hay reestructuración alguna, no hay fundamento o razones, ¿qué se reestructuró? ¿Por qué se hizo necesario?, ¿condiciones económicas, de gestión, de infraestructura, de mercado, etc.?, ¿condiciones objetivas, subjetivas, de personal? Nada dice la carta.

Desde este punto de vista, conforme al 454 N°1, inc.2°, es el demandado el que debe acreditar la veracidad de los hechos que imputa, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos a los que señala en la carta de despido como justificativos del mismo". La comunicación de término de los servicios, enviada por la demandada, al incumplir los



requisitos legales exigidos en los Arts. 162 inc.1° y 451 N°1 del Código del Ramo; al no describir los hechos concretos en que se funda, consecuentemente deviene en ser jurídica y procesalmente ineficaz, ya que, por una parte, se produce su indefensión en tanto los hechos no están suficientemente descritos ni las razones ni las cuestiones fácticas precisas y concretas motivadoras su despido y, de otra, porque le auto-exonera, quedando la demandada imposibilitada de alegar y acreditar en sede judicial hechos distintos y no señalados en su carta para desvincularle.

Agrega que con fecha 13 de septiembre de 2022, suscribió finiquito de trabajo, con reserva de derechos y que recibió indemnización sustitutiva de aviso previo por un monto de \$1.417.802.- e indemnización por años de servicio por la suma de \$11.342.416.-, reteniendo su empleador el aporte al seguro de cesantía que ascendía a \$1.814.029.-, cuya devolución le corresponde como consecuencia de tratarse de un despido injustificado, cuya calificación de indebido, forma parte de la reserva comentada, descuento por seguro de AFC, que no procede cuando, como en la especie, la causal de necesidades de la empresa es injustificada, conforme a la correcta interpretación y aplicación del Art.13 de la ley N°19.728 (sentencia de Unificación de Jurisprudencia, C.S. rol 2778 del 2015).

Por otra parte, sostiene que la demandada no reajustó su remuneración conforme al IPC de julio y agosto de 2022, por lo que su sueldo al mes de agosto de 2022, era la suma de \$1.535.963.-, y no de un \$1.417.802.-, por lo que se le adeudan diferencia en los conceptos de indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva del aviso previo.

En consecuencia, a la fecha del término de sus servicios la demanda quedó adeudándole las siguientes prestaciones laborales:

1. La suma de \$3.686.311.-, correspondiente al incremento legal del 30% de la indemnización del mes por año. (Siendo esta la base de cálculo del concepto que se demanda la suma de \$12.287.706.-, reajustado) por ser su despido injustificado.

2. Saldo pendiente en la indemnización por años de servicio, calculada conforme al reajuste del IPC. La suma que demando por este concepto es de \$490.0000.-



(deferencia entre el monto por este concepto, efectivamente percibido y el que debió cancelar la demandada conforme a la variación explicada).

3. Restitución en su favor de la suma de \$1.814.092.-, descontada por la contraria al suscrito del finiquito que suscribieron las partes, por imputación del saldo de su cuanta individual de cesantía aportado por el empleador.

Por tanto, conforme a los hechos expuestos, los preceptos legales citados, lo que disponen los arts. 1.545 y siguientes del Código Civil, la Ley 17.322 y el Código del Trabajo, especialmente sus arts. 171, 446 y siguientes, demás disposiciones legales atinentes, y demás fundamentos que se dan por reproducidos, solicita tener por presentada demanda laboral de despido, en juicio del trabajo regido por el procedimiento de aplicación general, en contra de su ex empleadora PRICEWATERHOUSE COOPERS CONSULTORES AUDITORES Y CIA LTDA, ya individualizada, acogerla a tramitación, y, en definitiva, declarar que su despido es injustificado, y que le adeudan y deben pagarle todas las prestaciones e indemnizaciones señaladas y peticionadas, precisa y concretamente, en el cuerpo de lo principal de este escrito, y montos se estime en derecho, las que oportunamente serán liquidadas en sede de cobranza laboral y previsional, todo con reajustes, intereses, multas, y costas.

SEGUNDO: Se celebró audiencia única de conciliación, contestación y prueba. En dicha oportunidad, esta sentenciadora propuso a las partes un acuerdo fundado de conciliación, lo que no prosperó.

TERCERO: La parte demandada, contestó la demanda dirigida en su contra, solicitando el rechazo, en todas sus partes, con costas, en base a los fundamentos que constan íntegramente en registro de audio de la audiencia celebrada, referidas básicamente a la justificación de la causal de despido de la actora, así como la improcedencia de la restitución del descuento por concepto de AFC y de diferencias en indemnizaciones.

CUARTO: Según consta en audiencia, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. Existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio el 28 de julio de 2014 y fecha de término el 26 de agosto de 2022.



2. Último cargo jefe de grupo.

3. Causal del despido, artículo 161 inicio 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, con cumplimiento de la demandada de las formalidades en cuanto a la entrega o remisión de la carta a la trabajadora y a la Inspección del Trabajo.

4. Que la demandante firmó finiquito con reserva de derechos y que la demandada pagó a la actora indemnización sustitutiva y por años de servicio, siendo en este último caso el monto indicado en el finiquito de \$11.342.416.- y que efectuó el descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía de la indemnización por años de servicio por \$1.814.029.-

QUINTO: Se recibió la causa a prueba, en los siguientes términos:

1. Contenido de la carta de despido. Efectividad de los hechos descritos en ella y de configurar la casual invocada.

2. Efectividad de adeudarse a la actora diferencias por el concepto indemnización por años de servicio. Antecedentes que permitan su determinación en su caso, monto adeudado.

SEXTO: La parte demandada, rindió las siguientes probanzas:

A. Documental: 1. Contrato de trabajo actualizado entre la demandada y doña Macarena Andrea González Aravena, de fecha 28 de julio de 2014, junto al anexo del contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2021. 2. Carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo de doña Macarena Andrea González Aravena, de fecha 26 de agosto de 2022. 3. Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora entre marzo de 2022 y agosto de 2022. 4. Finiquito del contrato de trabajo de fecha 7 de septiembre de 2022, suscrito ante el Notario Público de Santiago, don Andrés Rieutord Alvarado, donde consta firma de la trabajadora, con fecha 13 de septiembre de 2022. 5. Listado de PwC donde constan las desvinculaciones realizadas durante el año 2022 en virtud de la causal de necesidades de la empresa. 6. 11. Tabla de PwC donde constan las desvinculaciones realizadas durante el año 2022 dentro del equipo de TRS en virtud de la causal de necesidades de la empresa, junto con sus finiquitos respectivos, los cuales han sido individualizados como "Finiquito 1", "Finiquito 2", "Finiquito 3" y "Finiquito 4",

manteniéndose confidencial los datos personales de sus titulares. 7. Evaluaciones de desempeño (Snapshots) de la trabajadora Macarena González Aravena, respecto de los años fiscales 2021 y 2022. 8. Política de Bono Anual de Staff TRS de la empresa. 9. Correo electrónico enviado por PwC, con fecha 6 de junio de 2022, en donde consta que ésta comunica a Entel S.A sobre el término de los servicios de Remuneraciones. 10. Hecho Relevante de PwC comunicado a la CMF, el día 24 de febrero de 2022, que da cuenta de la propuesta de acuerdo formulada por la Empresa a determinadas AFP y a la Administradora de Fondos de Inversión, de resolver y poner término definitivo a los litigios que mantienen con la Compañía derivado del caso La Polar. 16. Noticias del diario La Tercera sobre la deuda de PwC a diferentes entidades en relación con la sanción que le fue aplicada en virtud del “caso La Polar”.

B. Confesional: Comparece la demandante doña Macarena Andrea González Aravena, Rut 17.104.955-5. Previo juramento indica que entro a trabajar el 24 de julio de 2014 como analista, sus funciones eran realizar las remuneraciones de los clientes, tenía cartera de cliente con la cual hacia las remuneraciones, tenía a aguas andinas como cliente, su remuneración alrededor de 650 mil pesos líquidos, fue subiendo por reajustes de IPC que se le han otorgado desde que ingreso a la empresa y por ascensos, todos los años hacían evaluación de desempeño al término del año fiscal en junio a julio, tenía buenas evaluaciones, fue ascendida de especialista a especialista sénior y a jefe de grupo, desconoce si el último año fiscal fue evaluada en nivel o banda 4, preguntó en RRHH y no le dijeron.

C. Testimonial: 1. Comparece doña NATALY PARRAGUEZ ARAVENA, Rut 17.967.199-9, contador auditor. Previo juramento indica que trabaja para la demandada desde marzo de 2015 en el cargo de supervisor, revisando procesos de remuneraciones; agrega que el equipo se constituye por 4 analistas o especialistas, dos jefes de grupo y un supervisor que es ella; indicó también que conoce a la demandante porque trabajaron un año y medio juntas, cumplía el rol de jefe de equipo, era su subordinada, y fue despedida en agosto de 2022; refiere que internamente veían alrededor de 17 clientes juntas dando soporte de pago de remuneraciones a los clientes y dos grupos grandes se fueron de Price, el grupo Caleta Bay y el grupo Entel Chile, no recuerda bien cuando ocurrió esto, en abril de 2022 el grupo y Entel en julio de 2022; respecto de consecuencias para el equipo indica que el Entel Chile se compone por 3 grandes empresas y el grupo bay



también significa que el departamento tuviese menos ingresos; dentro del equipo por actora ahora está cumpliendo sus funciones un especialista que es un rango menor que ser jefe de equipo; no conoce la estructura de remuneraciones del equipo, si existe un reajuste anual en base al desempeño de cada colaborador, se hace un feedback cada 3 meses de acuerdo al desempeño de la persona y luego en julio se conversa en comité sobre el desempeño del trabajador y se pone en categorías del 1 al 5, del 1 al 3 tiene reajuste y del 4 al 5 no, testigo forma parte de este comité, respecto de la evaluación de la actora del último año obtuvo 4 o 5, no le correspondía reajuste y tampoco el bono. 2. Comparece don DANIEL EDUARDO ZAPATA SEPÚLVEDA, Rut 15.537.507-8, contador auditor. Previo juramento indica que trabaja en Price como jefe de área de remuneraciones y compensaciones desde el año 2017 desde marzo a la fecha, ve el pago oportuno de remuneraciones, todo el tema administrativo, confección de contratos y finiquitos; conoce la estructura de remuneraciones del equipo TRS, se compone por sueldo base, gratificación legal, asignación de colación, una vez al año hay evaluación de desempeño y en función de eso se hacen reajustes, la evaluación de desempeño se hace una vez anualmente con las áreas involucradas y esta evaluación se categoriza de 1 a 5, 1 el mejor y 5 el peor, en junio de cada año, no todos devengan reajuste, no es garantizado, del 1 al 3 lo obtienen del 4 al 5 no, el reajuste varía año a año, según explica, a mayor banda mayor porcentaje de reajuste; para este año para banda 3 fue 12,5%, para el 2 un 14,5% y para el 1 fue un 16,5%; conoce a la actora de nombre y de vista, la política es para todos, si se cumplen los presupuestos se reajustan, no conoce el caso concreto de la actora.

SEPTIMO: La parte demandante, rindió la siguiente prueba documental: 1. Carta de despido. 2. Correo electrónico de fecha 31 de agosto de 2022, de Natalia Pérez a Macarena González. 3. Acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo. 4. Contrato de trabajo. 5. Finiquito. 6. Liquidación de remuneraciones de junio, julio y agosto.

OCTAVO: En relación a la acción por despido, en primer término es preciso indicar que la carta de aviso, en lo pertinente, indica lo siguiente: *“Se ha hecho necesario efectuar una reestructuración del área en la cual usted presta servicios”*.

Analizado el contenido de esta carta de despido, a juicio de esta Magistrado, lo cierto es que no explica suficientemente los hechos que fundamentan la causal invocada,



limitándose a esgrimir consideraciones generales referentes a una reestructuración del área de trabajo de la actora, sin embargo, para proceder a la desvinculación la demandada debió señalar en específico los presupuestos fácticos en que se basa la necesidad de su despido, omisión que en definitiva conlleva al incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2°, en relación al artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte demandada para fundar la causal de despido, al contestar la demanda refirió consideraciones generales referidas al hecho esencial y público del caso La Polar que afectó a la empresa, la pérdida de dos clientes importantes como Grupo Entel y Caleta Bay, por lo que surgió la necesidad de reestructurar el equipo TRS en que se desempeñaba la actora, definiéndose la salida de aquella junto a otros 4 trabajadores del equipo, decisión adoptada en base a las respectivas evaluaciones de desempeño.

No obstante, lo cierto es que la ex empleadora no rindió en este juicio probanzas suficientes que permitiesen acreditar los presupuestos esgrimidos para fundar la reestructuración del área de trabajo de la actora, toda vez que únicamente acompañó una nómina de trabajadores que habrían sido desvinculados por la causal de necesidades de empresa durante el año 2022, una nómina de finiquitos de trabajadores del área en que se desempeñaba la actora en julio y agosto de 2022, documentos que dan cuenta de hechos relevantes declarados por la empresa, un correo electrónico que refiere el término de los servicios prestados a Entel, y, la declaración testimonial rendida en particular de la Sra. Parraguez Aravena quien en general relató la pérdida de clientes y la decisión adoptada de reducir el equipo de trabajo de la actora; probanzas que, en definitiva, únicamente comprueban las desvinculaciones efectuadas por la empresa y la pérdida de clientes más no la reestructuración que se invocó para justificar el despido.

NOVENO: A mayor abundamiento corresponde indicar que respecto de la causal invocada, doctrinariamente se ha dicho que considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen

deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283).

Esta causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185)

Asimismo, debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388)

Del mismo modo, las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

DECIMO: Así las cosas, interpretada la norma en análisis, a la luz de los principios que rigen en nuestra materia, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata

aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de restructuración o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.

Solo a mayor abundamiento, conforme a lo expresado por la demandada al contestar la demanda, la determinación del despido efectuada por la empleadora, si bien pudo enmarcarse dentro de un proceso de restructuración, se basó en la evaluación de desempeño de la trabajadora, es decir, bajo consideraciones subjetivas, cuestión que, a juicio de esta Juez, no corresponde en el marco de la causal aludida.

UNDECIMO: Por todas las consideraciones anteriores, no acreditándose los presupuestos de la causal, ni la configuración de la misma, se declara que el despido de la actora no se encuentra ajustado a derecho, y se condenará a la demandada al pago del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 163 y 168, letra a) del Código del Trabajo.

Dicho monto será calculado conforme a la base de la indemnización efectivamente pagada a la trabajadora de \$11.342.416.-, por concepto de años de servicios, conforme consta en el finiquito respectivo, atendido lo que se dirá en el considerando décimo tercero de esta sentencia.

DUODECIMO: Respecto de la procedencia de efectuar el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía es preciso indicar que no se ordenará su restitución, considerando especialmente esta Juez que la demandada se encuentra legalmente facultada para efectuarlo, según lo previsto en el artículo 13 de la ley 19.728, al invocar para el termino del contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, corresponde que aquel descuento se realice, toda vez que aun cuando la causal sea calificada como improcedente, como en el caso de autos, aquella declaración no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una



causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728. Reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce.

Por otra parte, conforme la interpretación regulada en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, 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”, así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contemplo. Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son y deben ser de derecho estricto.

A mayor abundamiento, en este punto resulta dable hacer presente la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol 2110-2017, caratulada “Gallegos con Nephrocare Chile S.A”, que en su considerando segundo y siguiente, señaló lo siguiente:

“2.- Que para una acertada interpretación del sentido y alcance del artículo 13 de la Ley 19.728, se debe acudir a las reglas de la hermenéutica legal que establece el Código Civil en sus artículos 19 a 24 y en este caso, se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.

3.- Así en el Mensaje respectivo de la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se consignó “...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...”;

4.- La finalidad de la ley fue la de establecer 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 del sistema de cuentas individuales. Lo que ha pretendido este sistema es alcanzar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante en el evento que el motivo del término de la relación laboral no dé derecho a indemnización y la carga económica que puede eventualmente representar para un empleador el hecho del despido, cuando la razón del cese de los servicios lleva aparejada indemnización.

5.- 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.

6.- Por lo tanto, la calificación judicial 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.

De otro modo, además de la sanción que establece el artículo 168 del Código del Trabajo, se estaría imponiendo una adicional, no contemplada expresamente en la ley, lo que infringe el principio de legalidad del derecho sancionatorio.”

El criterio anterior ha sido confirmado mediante sentencias de unificación de jurisprudencia dictadas en el último periodo por la Excma. Corte Suprema, en causas Rol N° 138.207-2020, 112.404-2020, 17.111-2021, 38.159-2021, entre otros.

DECIMO TERCERO: En cuanto a la demanda por cobro de saldo de indemnizaciones por la suma de \$490.000, la actora sostiene que su remuneración debía ser reajustada conforme al IPC de los meses de julio y agosto de 2022, por lo que su sueldo al mes de agosto de 2022 era la suma de \$1.535.963.-, y no de \$1.417.802.-, requiriendo el pago de aquella diferencia.

En este punto, a juicio de esta sentenciadora, la demanda incumple lo mandado en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, toda vez que no indica fundamento fáctico ni jurídico que permita comprender y analizar debidamente su pretensión. Al efecto, se limita a afirmar que su remuneración debía ser reajustada según el Índice de Precios al Consumidor de los meses de julio y agosto de 2022, pero sin precisar de ninguna forma los fundamentos fácticos y jurídicos de lo petitionado.

No obstante lo anterior, lo cierto es que la actora tampoco aportó probanzas destinadas a comprobar la procedencia de esta diferencia de indemnización cuyo pago demanda, por cuanto no acompañó documentos o antecedentes escritos referentes al reajuste que sostiene se le adeuda.

No obstante, solo a mayor abundamiento, el testigo presentado por la parte demandada don Daniel Zapata Sepúlveda relato al tribunal que el reajuste en análisis se otorga a los trabajadores dependiendo del resultado de la evaluación de desempeño que se realiza anualmente, en los términos expresados en el considerando sexto de esta sentencia, de forma tal que en este caso la actora no tendría derecho al mismo, ya que fue evaluada en una lista que no daba derecho a reajuste.

Por consiguiente, y en base a todas las consideraciones anteriores, no se dará lugar a la demanda en este punto.

DECIMO CUARTO: La prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito. Finalmente, no se hará efectivo el apercibimiento legal requerido por la demandada, ya que en nada haría variar lo resuelto por esta juez.

Por estas consideraciones, y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 168, 172, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, Ley 19.728, artículo 1698 del Código Civil y demás normativa pertinente, se declara:

I. Se acoge demanda interpuesta por doña MACARENA ANDREA GONZALEZ ARAVENA, en contra de PRICEWATERHOUSE COOPERS CONSULTORES AUDITORES Y CIA LTDA, ambas ya individualizadas, solo en cuanto se le condena a pagar a la demandante la suma de \$3.402.725.-, por recargo legal 30% de la indemnización por años de servicios.

II. Deberá practicarse liquidación, en su oportunidad, de la suma ordenada pagar, con arreglo a lo que dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

III. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

IV. Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT M-2948-2022

RUC 22- 4-0437677-6

Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a siete de enero de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

