

Santiago, doce de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTO:

PRIMERO: Comparece doña Cristina Melo Rivas, abogada en representación de doña **Blanca De Las Mercedes Cabello Merino**, cédula de identidad N° 14.178.302-5, empleada, con domicilio en Las Higueras, Parcela 57-B, comuna de Lampa, quien deduce demanda en contra de **PJ CHILE SpA**, del giro de su denominación, RUT: 76.152.699-5, representada legalmente por don Luis Fernando Zenteno Castro, cédula de identidad N° 15.154.481-9, ambos domiciliados en Evaristo Lillo 48, piso 4, comuna de Las Condes, solicitando se admita a tramitación y en definitiva se acoja la demanda, con costas.

Funda la demanda, en síntesis en que su representada ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 17 de marzo de 2015, los que prestó bajo subordinación y dependencia, y de forma ininterrumpida hasta la fecha de su despido.

Sus funciones eran de gerente de local I en el local ubicado en Valle Lo Campino, comuna de Quilicura.

El término de la relación laboral se produjo el 30 de septiembre de 2022 se informa el término de los servicios. Luego suscribieron las partes Finiquito con reserva de acciones.

El 30 de septiembre de 2022, la demandante desarrollo sus labores de manera normal y en horas de la tarde es llamada a una reunión presencial en que se encontraban 3 personas, entre ellas la Sra. Caroca, supervisora de zona,

quién le comunica a la demandante el despido. Hasta la fecha no ha llegado a su domicilio la carta de despido.

Alega que el despido fue verbal, el 30 de septiembre de 2022 y al tratarse de un despido verbal y no habiéndose cumplido con las formalidades legales, el demandado ha incumplido con la obligación legal impuesta en el artículo 162 del Código del Trabajo. No se cumplió con las formalidades al no haberse remitido por correo certificado al domicilio señalado en el contrato la carta aviso de despido.

Respecto al término de la relación laboral, el despido, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, que ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamente y el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Respecto de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la cual se encuentra señalada en el finiquito con reserva de derecho firmado entre las partes señala que la carta de despido, cuyo tenor desconoce, debe entregar los antecedentes precisos en los cuales fundamenta la causal invocada. Asimismo, la carta aviso de despido debe indicar las razones técnicas y objetivas que la demandada tuvo a la vista para optar por el despido de su representada, en comparación con otros trabajadores de la demandada, sin ningún reparo en relación con su desempeño profesional.

En el caso de marras, no se dan los presupuestos objetivos exigidos y, en consecuencia, no se da en la especie la causal invocada, sino que la decisión se fundó en la mera voluntad del empleador. De esta forma la

decisión del empleador solo merma la estabilidad en el empleo y reafirma el hecho que el despido de la demandante carece de fundamento.

Alega además que no procede descontar de la indemnización por años de servicio el aporte patronal al seguro de cesantía.

En cuanto a las peticiones concretas que se demanda son las siguientes;

1. Que la relación laboral entre las partes se extendió entre el 17 de marzo de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2022.

2. Que la relación laboral concluyó el 30 de septiembre de 2022 en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, por despido verbal y por no cumplirse con las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo. En subsidio, pide si se estima conforme a derecho, que la relación laboral concluyó el 30 de septiembre de 2022 en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, por aplicación improcedente de la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo.

3. Como consecuencia de la declaración de despido injustificado al tratarse de un despido verbal y no haberse cumplido con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo y de conformidad al artículo 168 letra b) del mismo cuerpo legal, solicita se ordene el pago del incremento o recargo legal del 50% sobre la indemnización legal por años de servicio, esto es, la suma de \$ 6.429.580 o la suma mayor o menor que se estime conforme a derecho.

En subsidio, en caso de que se estime que el despido ha ocurrido por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, solicita se ordene el pago del recargo legal del 30% sobre la



indemnización legal por años de servicio, establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$ 3.857.748 o la suma mayor o menor que se estime conforme a derecho.

Que, en virtud de las declaraciones anteriores, no procede el descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, suma que deberá ser restituida por la ex empleadora, correspondiente a la suma de \$ 1.633.177 o la cantidad que se determine conforme a derecho.

Que, producto de las declaraciones anteriores las sumas demandadas y que ordene pagar se deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Que se condene en costas a la demandada.

Finalmente, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en 168, 161, 162, 163, 420, y demás normas pertinentes del Código del Trabajo y otras disposiciones legales pertinentes en la materia, pide por interpuesta demanda laboral en contra de PJ CHILE SpA, del giro de su denominación, RUT: 76.152.699-5, representada legalmente por Luis Fernando Zenteno Castro, todos ya debidamente individualizado, aceptarla a tramitación y, en definitiva, acoger la demanda en todas sus partes y condenar a la demandada al pago de los conceptos que se desglosan en el acápite peticiones concretas el cual se tiene por reproducidos para todos los efectos legales, con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Comparece don Fernando Santibáñez Soto, abogado, en representación convencional, de la demandada PJ CHILE S.p.A., Rol Único Tributario N°76.152.699-5, ambos con domicilio para estos únicos efectos en



calle Flor de Azucenas N°111, oficina 41-A, comuna de Las Condes, contestando la demanda deducida en su contra.

Expone que es efectivo, que la actora ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 17 de marzo de 2015, siendo igualmente efectivo que a la época del despido desempeñaba el cargo de “Gerente de Local”.

También es efectivo que con fecha 30 de septiembre de 2022 se puso término al contrato de trabajo de la señora Cabello, invocándose para tales efectos la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, cumpliéndose con todas las formalidades legales al momento de la comunicación del despido.

De igual forma, es efectivo que con fecha 14 de octubre de 2022 las partes celebraron un finiquito de contrato de trabajo, en virtud del cual se le reconoció y pagó a la señora Cabello todas las prestaciones procedentes con motivo de la terminación del contrato por la causal invocada, mediando los descuentos legales y convencionales pactados.

Lamentablemente, hasta aquí llegan las coincidencias con el libelo de demanda, ya que no es efectivo que el despido sea injustificado, indebido o improcedente, sino que, por el contrario, la causal fue invocada conforme a derecho, basándose en circunstancias objetivas y comprobables que serán acreditadas oportunamente, cumpliéndose, además, con todas las formalidades legales en la comunicación del despido, no siendo efectivo que el despido de marras se realizada de forma verbal o sin invocación de causal alguna.

En consecuencia, no es efectivo que el descuento realizado por el empleador, imputable al aporte realizado por este al Fondo de Cesantía, sea improcedente, ya que el mismo fue realizado en concordancia a la normativa



que regula aquel derecho, y a la jurisprudencia vigente de nuestros Tribunales Superiores de Justicia en la materia, y, adicionalmente, éste descuento fue aceptado y ratificado por el trabajador al momento de celebrarse el avenimiento o transacción tantas veces ya referido.

Por todas estas consideraciones de hecho la demanda de autos deberá ser rechazada necesariamente, con costas.

Su representada puso término a la relación laboral con la demandante el día 30 de septiembre de 2022, invocándose para tales efectos la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cumpliendo con todas las formalidades en la comunicación del despido de conformidad a lo establecido en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, remitiéndose la respectiva carta de despido al domicilio señalado por la trabajadora en su contrato de trabajo y anexos.

En cuanto al contenido de la carta de despido, ésta se encuentra redactada, en lo pertinente, en los siguientes términos: “De nuestra consideración: Comunicamos a usted, que con fecha 30 de septiembre de 2022, la empresa ha decidido poner término a su Contrato de Trabajo. Lo anterior, en virtud de lo dispuesto en la causal contemplada en el artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”, basadas en una reestructuración en la Gerencia de Operaciones, específicamente en Local Valle lo Campino Quilicura, área en la que usted desempeñaba el cargo de Gerente de Local 1.

En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 162 del Código del trabajo, informo a usted que el día en que se firme el finiquito respectivo, dado que su contrato de trabajo rige desde el 17 de marzo de 2015, la empresa paga a usted



una suma total y aproximada de \$ 13.554.094 monto adeudado por concepto haberes líquidos tales como feriados y cualquier otro haber devengado a su favor, todo de acuerdo a la legislación vigente, según el siguiente detalle, el cual está sujeto a su revisión:

Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo \$ 1.607.395.-

Indemnización años de servicio \$ 12.859.160.-

Feriado Legal/Proporcional (26,56 días) \$ 720.716.-

Saldo Aporte Empleador AFC - (\$ 1.633.177.-)

TOTAL A PAGAR \$ 13.554.094.-

(Trece millones, Quinientos cincuenta y cuatro, mil, Noventa y cuatro pesos)

Sus cotizaciones previsionales desde la fecha de ingreso a la empresa se encuentran canceladas dentro del plazo legal (se adjuntan)''.

Como se aprecia de lo transcrito, la carta de despido cumple con informar a la actora sobre el término de sus funciones, la causal en cuya virtud se pone término a su contrato y de los hechos en que se fundamenta, por lo que cumple con su objetivo de dejar a la trabajadora indemne de cualquier indefensión con ocasión del despido

Con todo, y contrario a lo que livianamente plantea la actora en su demanda, las circunstancias de hecho expuestas en la carta para justificar la causal de despido invocada son concretas, objetivas y reales, lo cual ha llevado a mi representada a someterse voluntariamente a un procedimiento concursal de reorganización de conformidad a lo establecido en la Ley 20.702,



procedimiento concursal conocido por el 26° Juzgado Civil de Santiago, en los autos Rol C-15620-2022.

Teniendo presente esto, como base y fundamento del despido y la necesidad de someterse a un procedimiento de reorganización concursal, es necesario señalar -tal y como se indicó al requerir la reorganización -que, cuando su representada enfrentó el año 2022, tomó en consideración y proyectó que el contexto sería desafiante: las inyecciones de liquidez iban a traer mayor inflación (la que se proyectó entre 5% y 7%) y que este mismo efecto, en el mundo, iba a generar un debilitamiento del peso (la compañía proyectó un tipo de cambio en \$805).

Asimismo, producto de una menor liquidez, se estimó que la venta comparable de cada tienda iba a ser de -17% en el año ha llevado a mi representada a someterse voluntariamente a un procedimiento concursal de reorganización de conformidad a lo establecido en la Ley 20.702, procedimiento concursal conocido por el 26° Juzgado Civil de Santiago, en los autos Rol C-15620-2022.

No obstante lo anterior, la realidad fue mucho más dura, a saber:

- La debilidad del Peso fue mucho mayor a la esperada y al componente de contexto internacional se le sumó el componente de inestabilidad interna: El tipo de cambio subió de \$759 (promedio 2022) a \$990 (promediando \$857 en lo que va del año).

- La Inflación nacional fue también mucho mayor: en torno al 13% interanual, un 22% en Alimentos y un 16,8% en Hoteles, Cafés y Restaurantes. A esto se suma el impacto de la inflación internacional de

alimentos, que afecta a las importaciones de PJ Chile, y el mayor costo de la cadena logística global, que aún no se recupera de los efectos de la pandemia.

- Todos estos factores han impactado fuertemente el costo de los ingredientes, cuya composición tiene un 70% de productos importados e indexados al dólar; y este costo ha pasado a representar, como porcentaje de la venta, de un 30,1% el 2021, a un 38,6% el 2022.

- El costo asociado a trabajadores es la segunda línea de costo que más ha aumentado, fuertemente impactada por la Inflación y un Sueldo Mínimo que creció de \$337M a \$350M en enero, a \$380M en mayo y a \$400M desde agosto. Lo que pasó de representar un 17,7% del costo total en 2021, a un 19,1% en 2022.

- También ha afectado la fuerte alza de las tasas de interés, que han hecho que las acreencias de PJ Chile S.p.A. sean cada vez más difíciles de solventar. Ante estos hitos que marcaron fuertemente un desmejoramiento en las condiciones del mercado, la Administración PJ Chile S.p.A. ha logrado implementar un plan de acción para compensar el efecto que ha tenido, sobre la rentabilidad del negocio, el tipo de cambio, la inflación y el alza de costos de abastecimiento, con 5 áreas de trabajo principales, que a su vez se transformaron en una treintena de acciones para minimizar el impacto en EBITDA:

- Se ejecutaron 3 Alzas de Precio, llevándolas al rango máximo tolerable por los consumidores según los estudios llevados a cabo por la Empresa, para minimizar el efecto en el volumen.

- Se aceleraron los planes para mejorar la matriz de abastecimiento, que había comenzados a fines de 2021, con el objeto de desarrollar más

proveedores locales, certificados por Papa John's International. El objetivo es llevar el actual 70% de ingredientes importados a un 50%, reduciendo la exposición a tipo de cambio y costos de logística. Al mismo tiempo, se han negociado costos más bajos con los proveedores actuales.

- Se han revisado las recetas, buscando ahorros en ingredientes, sin impactar la calidad de los productos.

- Se ha ejecutado un plan promocional más agresivo y una revisión profunda de promociones y canales, a efectos de optimizar el margen de ventas de cada producto y mover volumen hacia el retiro en tienda, que es el canal más rentable.

- Se han implementado medidas para optimizar los costos asociados a trabajadores a través de una revisión más profunda de la productividad de sus equipos, disminuyendo la dotación de trabajadores, revisando el modelo de dotación de Pizzeros y Repartidores, y la ejecución de proyectos tecnológicos para reducir las tareas manuales y optimizar la asignación de pedidos, haciendo más eficientes nuestros Repartos.

Si no fuera por estas acciones y por la preferencia que los consumidores mantienen por la marca y que la compañía agradece y retribuye a través de sus productos, servicios y compromiso; la situación sería aún más crítica y acogerse a la Ley 20.720 hubiese sido una decisión que la Administración hubiese tomado mucho antes.

La Compañía tiene actualmente una carga financiera importante, sobre un monto total de deuda bancaria ascendiente a aproximadamente CLP \$53.000.000.000.- aproximadamente, cuyos principales acreedores se



encuentran representados por Banco BTG Pactual y luego, en menor cuantía, Banco de Chile, Banco BCI, Banco Santander, Banco BICE y Banco Security.

La Compañía ha estado trabajando desde principios de año en alternativas de financiamiento que permitan a la Compañía reestructurar la deuda financiera. Durante el primer semestre se realizaron esfuerzos para estructurar un crédito de largo plazo desde la matriz de la Sociedad y, luego de desistir de dicho proceso por no lograr obtener condiciones razonables, se iniciaron negociaciones con la banca chilena durante el tercer trimestre, a través de un proceso de sindicación que permitiera distribuir la participación de los bancos dentro del financiamiento bajo condiciones más favorables para la Sociedad, lo que no se logró, razón por la cual resultó indispensable iniciar un procedimiento de reorganización judicial, para poder lograr distintas condiciones de pago de deudas, conforme a la disponibilidad que hoy tiene la Empresa.

No obstante todo lo anterior, respecto a la situación de la Compañía con sus trabajadores, a la fecha todas las obligaciones laborales y previsionales se encuentran al día y sin deudas.

En resumen y a pesar de las acciones llevadas a cabo por la compañía, que le han permitido, hasta ahora, recuperar más del 50% del EBITDA que, por efecto de costo de comida, aumento de dólar e Inflación se hubiese perdido; las condiciones de flujo de caja actuales no permiten a la compañía cumplir oportunamente con los pagos adeudados a los acreedores.

Por ende y con el objeto de aunar las voluntades de los acreedores para lograr una necesaria reestructuración de los pasivos, se hizo necesario iniciar un procedimiento de reorganización judicial, lo que le permitirá a la Empresa



resolver estructuralmente su situación financiera, y viabilizar el desarrollo de sus planes de negocios e inversiones a futuro.

Se aprecia y así será acreditado, que las circunstancias que motivaron la desvinculación de la trabajadora -y el sometimiento de la empresa a un procedimiento de reorganización concursal- son objetivas y concretas, siendo manifiesto que el despido de autos es justificado, y, por tanto, procede el rechazo de la demanda.

Es preciso señalar que la demanda de autos no aporta ningún antecedente para que se acoja las pretensiones de la actora y declare el despido como improcedente. No da antecedente alguno o hipótesis del porqué del despido, señalando sólo que es injustificado.

Lo que olvida la demandante es que, pese a la existencia del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo y a que su representada debe acreditar la veracidad de los hechos invocados en la carta, de igual forma deberá argumentar el porqué de lo injustificado que alega en la demanda.

De otro lado alega la procedencia del descuento del aporte patronal al seguro de cesantía

1. La suma de \$6.429.580.- por concepto de recargo legal del 50%. Al tenor de lo expuesto, y según se acreditará, el despido de autos no se realizó de forma verbal, sino que para el mismo se invocó la causal de necesidades de la empresa, cumpliéndose con las formalidades legales en la comunicación del despido, procediendo que se rechace la demanda en esta parte.

2. En subsidio a lo anterior, la suma de \$3.857.748.- por concepto de recargo legal del 30% Debemos indicar que siendo justificado el despido y

conforme a derecho, no corresponderá que su representada pague este monto o cualquier otro en virtud del artículo 169 letra a) del Código del Trabajo.

3. La suma de \$1.633.177.- por concepto de devolución del descuento realizado por el empleador por aporte al Fondo de Cesantía. Nuevamente indica que, al ser procede el descuento referido, ya sea que se trate de la causal de despido esgrimida primigeniamente o aquella que sea aplicada de forma ficta en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo, deberá desestimarse esta pretensión igualmente

4. Reajustes, intereses y costas Debiendo ser rechazada la demanda, no corresponderá que su representada pague monto alguno por estos conceptos.

Finalmente, en virtud de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 172, 420, 452 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y demás normas citadas y pertinentes, pide tener por contestada la demanda por supuesto despido injustificado e improcedente y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de su representada PJ CHILE S.p.A., ya individualizada, y, en definitiva, rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 20 de enero de 2023, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, fijándose como hechos no controvertidos entre las partes los siguientes:

1. Existencia de la relación laboral de carácter indefinida, entre la actora y la demandada iniciada con fecha 17 de marzo de 2015 cumpliendo las labores de gerente de local. Que, la fecha de término de los servicios fue el 30 de septiembre de 2022.



Asimismo, fue recibida la causa a prueba, fijándose el siguiente hecho a probar: 1. Si el actor fue despedido verbalmente el día 30 de septiembre de 2022. Pormenores y circunstancias. 2. Efectividad de los hechos consignados en la carta de despido y cumplimiento de las formalidades legales.

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

-Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre PJ CHILE S.P.A. y doña BLANCA DE LAS MERCEDES CABELLO MERINO, de fecha 17 de marzo de 2015, y sus respectivos anexos de fecha 01 de octubre de 2020, 01 de octubre de 2019, 01 de junio de 2015 y 04 de mayo de 2015.

2. Carta de término de relación de doña BLANCA DE LAS MERCEDES CABELLO MERINO, de fecha 30 de septiembre de 2022, con el respectivo comprobante de envíos por Correos de Chile, de fecha 30 de septiembre de 2022.

3. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de doña BLANCA DE LAS MERCEDES CABELLO MERINO, remitido por PJ CHILE S.P.A. a la Dirección del Trabajo, de fecha 30 de septiembre de 2022.

4. Ebook del Procedimiento de Reorganización Concursal de PJ CHILE S.P.A., causa Rol C-15620-2022, seguido ante el 26° Juzgado Civil de Santiago.

5. Certificado emitido por don Fernando Ananía Cornejo, auditor externo de PJ CHILE S.P.A., que contiene el estado de deudas de la sociedad.



6. Balance de PJ CHILE S.P.A., de fecha 31 de diciembre de 2021, firmado por don Roberto Sebeckis.

7. Pre-balance de PJ CHILE S.P.A., de fecha 30 de noviembre de 2022, firmado por don Maximiliano Salgado y don Roberto Sebeckis.

8. Captura de pantalla del sitio web del Diario Financiero respecto de publicación de fecha 23 de diciembre de 2022, titulada “Cadena de pizzerías Papa Jhon’s Chile, de Nicolás Ibáñez, pide su reorganización judicial para evitar la quiebra”.

9. Certificado de saldo aporte del empleador al Seguro de Cesantía de doña BLANCA DE LAS MERCEDES CABELLO MERINO, de fecha 23 de septiembre de 2022.

10. Set de 8 cartas de término de relación laboral emitidas PJ CHILE S.P.A. invocando la causal de necesidades de la empresa, respecto del siguiente detalle:

a. Carta de término de relación laboral de don Manuel Alejandro Vallejos González, de fecha 03 de agosto de 2022.

b. Carta de término de relación laboral de doña Jennifer Francesca Plaza Leiva, de fecha 08 de julio de 2022.

c. Carta de término de relación laboral de don Gonzalo Patricio Espinoza Rodríguez, de fecha 21 de septiembre de 2022.

d. Carta de término de relación laboral de doña Alejandra Ester Uribe Aravena, de fecha 01 de agosto de 2022.



e. Carta de término de relación laboral de don Elías Alejandro Zuñiga Herrera, de fecha 11 de septiembre de 2022.

f. Carta de término de relación laboral de doña Constanza Alejandra Cristina Medina Alarcón, de fecha 13 de agosto de 2022.

g. Carta de término de relación laboral de doña Escarlet Nicole Contreras Gutiérrez, de fecha 05 de septiembre de 2022.

h. Carta de término de relación laboral de doña Francisca Sofía Salinas Moya, de fecha 13 de agosto de 2022.

-Testimonial:

Previo juramento declaran: doña Nathalie Caroca Toro, Cédula de Identidad N° 15.930.935-5, y don Marco Bravo Merino, Cédula de Identidad N° 17.857.373-K, según consta íntegramente en el registro de audio

Por su parte, el demandante incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

1. Finiquito con Reserva de acciones, de fecha 05 de octubre de 2022.
2. Presentación de reclamo administrativo, de fecha 26 de octubre de 2022.
3. Acta de comparendo administrativo, de fecha 22 de noviembre de 2022.
4. Contrato de trabajo y anexos

-Confesional:



Absuelve posiciones doña Francisca María Mallea Figueroa.

-Exhibición de documentos:

1. Carta de aviso de despido, firmada por la demandante.
2. Certificado de envío de carta de aviso de despido a la Dirección del Trabajo.
3. Registro que indique dotación de personal de la demandada, como lo es el pago de cotizaciones de la mutualidad afiliada, correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2022.
4. Organigrama de la empresa 2021 y 2022 de fecha posterior al despido, del área de trabajo donde desempeñaba funciones la actora.
5. Balances de la demandada, correspondientes a los periodos 2021 y 2022.

Se tiene por cumplida la exhibición N° 1, 2, 3 y 5. La parte solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente respecto al documento N°4 no exhibido. El Tribunal resolverá en sentencia definitiva.

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

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

- a) Que la trabajadora demandante con fecha 17 de marzo de 2015, ingresó a prestar servicios para la empresa demandada, desempeñando

diversos cargos, cumpliendo la función de Gerente de local al término de sus servicios; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes y, que se desprende del mérito del contrato de trabajo y demás anexos incorporados por la parte demandante, no objetados de contrario.

b) Que la trabajadora demandante a la época de terminación de sus servicios, percibía una remuneración promedio mensual que ascendía a la suma de \$ 1.607.395; suma que se desprende del mérito de la base de cálculo utilizada en el pago del finiquito, incorporado por la parte demandante.

c) Que la empresa demandada con fecha 30 de septiembre de 2022., notificó mediante comunicación escrita de igual fecha a la trabajadora demandante, el término de sus servicios, invocando la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades legales para proceder a su notificación; de acuerdo al comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo remitido en la misma fecha a la Dirección del Trabajo y al resumen de Correos de Chile de la misma fecha, de acuerdo a los antecedentes incorporados por la demandada, no objetados de contrario.

d) Que con fecha 14 de octubre de 2022, la trabajadora demandante suscribió finiquito ante Ministro de fe, percibiendo el pago de las indemnizaciones legales y demás prestaciones laborales reconocidas adeudar por su ex empleadora, previo descuento por el aporte efectuado por la entidad demandada a la cuenta individual de cesantía del actor durante la vigencia del vínculo laboral, efectuando la reserva de derechos correspondiente para interponer la presente acción; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes y, que se desprende del mérito del finiquito suscrito, incorporado por las partes.



e) Que la empresa demandada durante la vigencia de la relación laboral entre las partes aportó la suma de \$ 1.633.177, a la cuenta individual de cesantía del actor en AFC Chile; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes y, que se desprende del mérito del finiquito suscrito, incorporado por las partes.

SEXTO: Que en primer término cabe dejar asentado, que ha sido acreditado por la demandada que ha dado cumplimiento a la formalidades del despido, pues ha incorporados la carta de aviso de término de la relación laboral de 30 de septiembre de 2022, la comunicación dirigida a la Dirección del Trabajo y el resumen de Correos de Chile con código de barra que permite realizar el seguimiento de la carta aludida, ambos de la misma fecha indicada, son antecedentes que resultan bastantes para descartar el despido verbal alegado por la demandante, y tener por cumplida las formalidades del despido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo por parte del empleador.

Establecido lo anterior, en cuanto a la causal invocada para despedir a la trabajadora, debe necesariamente tenerse presente que se trata de un hecho asentado en el presente proceso, que la empresa demandada con fecha 30 de septiembre de 2022 puso término al contrato de trabajo del demandante, mediante comunicación escrita de igual fecha, invocando la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, invocando la parte demandante su desacuerdo con el fundamento de la causal invocada, manifestando que en este caso no se configuran los presupuestos objetivos exigidos y, en consecuencia, no se da en la especie la causal invocada, sino que la decisión se fundó en la mera voluntad del empleador. De esta forma la decisión del empleador solo merma



la estabilidad en el empleo y reafirma el hecho que el despido de la demandante carece de fundamento. Siendo así, se trata de un despido meramente potestativo, sustentado en el sólo querer de quien tomó la determinación de poner término al vínculo laboral.

Al respecto cabe tener presente que la entidad demandada fundó la causal de despido de la actora de acuerdo a lo expuesto en la respectiva comunicación de término de servicios respectiva en los siguientes hechos: "... basadas en una reestructuración en la Gerencia de Operaciones, específicamente en Local Valle lo Campino Quilicura, área en la que usted desempeñaba el cargo de Gerente de Local 1".

SÉPTIMO: Que, la parte demandada ha presentado un cúmulo de antecedentes y testigos que vienen en complementar los hechos invocados en la carta de despido, los que serán desestimados, puesto que no resulta procedente que en este juicio el empleador alegue hechos distintos a aquellos invocados en la misiva de despido dirigida a la trabajadora.

En efecto, el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo dispone que si el empleador pone término al contrato de trabajo "...por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda." El número 1, inciso segundo, del artículo 454 del referido texto legal, por su parte, indica que la audiencia de juicio "...se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado..." y que "...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad



de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido."

Por tanto, adquieren relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, la cual debe establecer los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente recaerá sobre ellos, de modo tal que ella tiene una finalidad precisa y determinadas que autoriza consistente en fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial, sin perjuicio de la obligación del trabajador de asumir la carga probatoria para refutarlos.

La exigencia tiene por objeto, establecer anticipadamente los hechos sobre los que deberá rendir prueba el empleador, esto es; el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, es decir, la conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo y así evitar su modificación en el transcurso del juicio que dejaría al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla.

En ese orden de ideas, de la interpretación de las normas citadas, el empleador debe indicar en la carta de despido la causa legal como los hechos en que se funda, los que como se dijo han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, prescribe que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido durante el

juicio; ya que lo que en ellas se expresa es lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Sólo así el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que no podría realizar si desconociera los hechos que se tuvieron en vista para proceder a su desvinculación, en la misma situación se encontraría si bastara mencionar la causa legal sin mayor sustento.

En consecuencia, la prueba del empleador, cuando ha invocado la causal de necesidades de la empresa, debe versar sobre los hechos señalados en la carta de despido, y si éstos no se indican, describiéndose los elementos precisos en los que se sustentaron, conteniendo simples referencias genéricas, se deja al trabajador en una posición de indefensión.

En relación a lo anterior, del solo contenido factico de la comunicación de despido se desprende en primer término, que esta no contiene un extenso contenido factico, no logrando reunir de manera satisfactoria el estándar mínimo exigido por el legislador de conformidad a lo establecido en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto a describir con claridad los presupuestos facticos en que fundamenta su decisión, dejando de esa manera en indefensión a la trabajadora demandante, privándolo de la posibilidad de ejercer su derecho a defensa respecto de los hechos en que se justifica su despido, ya que los hechos invocados en la comunicación de despido resultan tener un carácter demasiado genérico y vagos, sin especificar ni explicar de manera concreta en que habría consistido EL PROCESO DE



REESTRUCTURACION del área en que desempeñaba funciones la trabajadora demandante.

OCTAVO: Que cabe recordar, que debe tenerse presente que la causal de necesidades de la empresa se ha entendido en forma objetiva, esto es, que deben darse ciertas condiciones graves y permanentes en la empresa para poner término al contrato, es decir, condiciones de la empresa no de la trabajadora, por ello no dependen de la mera voluntad del empleador, de manera tal, necesidades que pueden tener su origen en circunstancias de carácter económico -bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado o economía-, los que no deben ser transitorios o subsanables-, esto es, que la causal debe ser independiente de la voluntad de las partes, y que dicen relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata; como en la existencia de un detrimento en la situación financiera de la empresa que afecte su marcha, o bien la reestructuración en la administración del giro comercial que ejecuta, situación que en este caso, sólo ha sido invocada en la comunicación de despido, sin embargo, no ha sido descrita de manera circunstanciada.

Por todas estas consideraciones y análisis de la prueba rendida, no hacen sino hacer concluir a esta sentenciadora que el despido del que fue objeto la trabajadora demandante fue injustificado y, por ende, procederá ordenar el pago del recargo legal de un 30% respecto de la indemnización por años de servicios ya pagada al trabajador al momento de la suscripción del finiquito respectivo.

NOVENO: Que en relación a la diferencia reclamada en el libelo respecto de la suma descontada por la parte empleadora en relación al aporte del empleador efectuado en la cuenta individual de cesantía del trabajador de



conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, cabe tener presente que de acuerdo a lo consignado en el motivo quinto del presente fallo y, de acuerdo al mérito de la prueba documental aportada por ambas partes, ha quedado establecido que el empleador efectivamente aportó la suma de \$ 1.633.177, suma que fue descontada en su oportunidad al momento del pago del finiquito respectivo.

A mayor abundamiento, los argumentos aportados por la parte demandante para solicitar la improcedencia del referido descuento tienen asidero legal, por cuanto si bien el artículo 13 de la ley 19.728, señala que: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..... 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,...”; contemplando la posibilidad de efectuar el descuento del aporte del empleador antes aludido, es innegable también que el legislador en la norma legal antes citada se puso en la situación en que un empleador pusiera termino al contrato de trabajo que lo vinculaba con un trabajador haciendo uso de las causales del artículo 161 antes aludido de manera justificada, en ningún caso puede pretenderse que sea aceptado por la judicatura laboral que un empleador que a sabiendas que procede al despido de un trabajador en virtud de la causal de necesidades de la empresa, sin justificación alguna, como ocurrió en el caso de autos de conformidad al mérito de los fundamentos esgrimidos, pueda además beneficiarse con una franquicia que le otorgó el legislador en un texto especial, así fue resuelto también en fallo de unificación de jurisprudencia IC N° 2.778-2015, advirtiendo que se estaría “validando un aprovechamiento del propio dolo o



torpeza”, por ende, se procederá a acoger la solicitud del recurrente en cuanto a declarar la improcedencia de dicho descuento, ordenando la devolución de la suma de \$1.633.177, descontada en su oportunidad al momento del pago del finiquito respectivo.

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

DÉCIMO PRIMERO: Que habiendo resultado totalmente vencida la demandada, se la condenará en costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 63, 161, 168, 172, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo, artículo 13 de la Ley N° 19.728, se resuelve:

I.- Que, se **ACOGE**, la demanda de despido injustificado deducida por doña Blanca De Las Mercedes Cabello Merino en contra de PJ CHILE SPA, RUT: 76.152.699-5, representada por don Luis Fernando Zenteno Castro, y se declara injustificado el despido de que fue objeto con fecha 30 de septiembre de 2022 y, se condena a la demandada a pagar a la actora, las siguientes prestaciones:

a) La suma de \$ 3.857.748, por concepto de recargo legal 30% respecto de la indemnización por años de servicios ya pagada a la actora, de conformidad a lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

b) La suma de \$ 1.633.177, por concepto de devolución del descuento efectuado en forma improcedente por la demandada por el aporte efectuado



por esta última a la cuenta individual de cesantía del actor durante la vigencia de la relación laboral.

II.- Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que habiendo resultado totalmente vencida la demandada, se la condena en costas, las que se regulan en la suma de \$1.000.000.

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

Regístrese y comuníquese.

RIT : O-7808-2022

RUC : 22- 4-0448486-2

Pronunciada por PAULINA VALENZUELA NEGRETE, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a doce de febrero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



TXXBXLWVWLS

jud.cl

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>