

TEMUCO, A NUEVE DE AGOSTO DE DOS MIL DIECINUEVE.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Tribunal con fecha veinticuatro de julio de 2019, se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento ordinario en los autos RIT O-279-2019, RUC 19-4-0176762-5, compareciendo el abogado de la demandante SERGIO EDUARDO SEPULVEDA TORRES, R.U.N. 14.519.635-3, correo electrónico ssepulveda@hotmail.com; y con el abogado GUSTAVO ADOLFO MIRANDA AYALA, R.U.N. 16.825.321-4, correo electrónico juicioscencosudtemuco@gmail.com, en representación de la demandada PARIS ADMINISTRADORA LTDA, R.U.T. 96.973.670-5.

SEGUNDO: Que ha comparecido MARTA DANIELA ECHEVERRÍA HUENCHUNIR, R.U.N. 15.654.491-4, cesante, domiciliada en calle Irene Morales No.46, Temuco, presentando demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA, empresa del giro de su denominación, R.U.T. 96.973.670-5, representada legalmente por su gerente donã NADIA CANTEROS GATICA, de quien ignora su profesión, R.U.N. 8.373.478-7, ambas con domicilio en calle Prat No.444, de Temuco, declarándose en la sentencia definitiva que se dicte que ha sido objeto de un despido injustificado por aplicación indebida de la causal del artículo 161 inc. 1 y la demandada sea condenada a pagarle las siguientes prestaciones:

a) El recargo del artículo 168 letra a) del código del Trabajo, que corresponde dicho 30% a \$1.577.601.

b) Devolución del seguro de desempleo descontado del finiquitoque alcanzó la cantidad de \$1.359.185.

c) La suma de \$ 765.318 por descuento de pérdida de caja.

d) Intereses y reajustes legales.

e) Costas de la causa.

f) O las sumas mayores o menores que se determinen conforme al mérito del proceso.



### I.- Los hechos:

Con fecha 03 de julio de 2012, ingresó a prestar servicios para la demandada como “cajero de vestuario y marcas propias full time”, labor que desempeñó correcta y responsablemente durante toda la relación laboral, en dependencias de la Tienda Paris ubicada en calle Arturo Prat No.444, de Temuco. El contrato tenía la calidad de indefinido.

Para los efectos del art. 172 del Código del Trabajo su remuneración era la suma de \$751.239.

En el mes de marzo de 2019, se le entregó de manera personal la carta de despido fechada el 28 de febrero de 2019, en la cual la demandada invoca para dar término a la relación laboral la causal del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”, establecimiento o servicio”.

En lo medular, la carta de despido esgrime en general supuestos malos resultados económicos; que ha implementado un sistema de autoservicio para que los clientes efectúen sus compras; proceso de reestructuración a nivel general, lo que lleva a la supresión de las funciones de “cajera centro de cajas”. En la realidad, la decisión de despido no está fundada como en derecho corresponde. En la especie, el despido se debe única y objetivamente a una decisión unilateral y subjetiva de la empresa, quien luego del despido ha contratado nuevo personal en el área de cajas, pretendiendo sobre la base de meras especulaciones económicas y supuestas pérdidas económicas justificar el despido. A mayor abundamiento, la carta de despido no contiene cifra alguna en torno a resultados económicos de la demandada, se refiere en general a resultados económicos del retail, se habla de punto de equilibrio comercial proyectado, etc. etc., sin conexión alguna con la incidencia de estos argumentos con el despido. En definitiva, no se menciona ni se señala la razón objetiva de cómo los antecedentes esgrimidos en la carta de despido afectan a una cajera haciendo necesaria su desvinculación o despido, por lo que rechazo expresamente la causal.



Especulando podría pensarse que su remuneración en demasiado alta y, en definitiva, produce menos ganancias a la demandada, conviniéndole deshacerse de trabajadores antiguos y contratar personal a menor costo.

Para que el despido sea procedente debe darse el elemento de ajenidad (ajeno a la voluntad del empleador) y la concurrencia de condiciones graves y permanentes en la empresa para que se ponga término al contrato; exigencias que en el caso concreto no existen. En efecto, de la simple lectura de la carta de aviso se desprende inequívocamente que los hechos que justificarián la causal de necesidades de la empresa “no existen y/o no configuran suficientemente la causal”, siendo el único argumento “la obtención de mayores ganancias”, despidiendo trabajadores antiguos con alta remuneración, causal como se dijo “generada por decisión libre de la demandada”.

#### II. Hechos posteriores al despido:

Con posterioridad al despido, firmó notarialmente finiquito con fecha 14 de marzo de 2019, haciendo reserva de su derecho a discutir judicialmente la causal de despido “que a su juicio es injustificada” y cualquier otro emolumento que tenga su origen en los conceptos variables de la remuneración, por todo el periodo trabajado.

Conforme a lo indicado, se demanda por el despido injustificado, el recargo legal de la letra a) del art. 168 del Código del Trabajo; la devolución del seguro de desempleo que le fue descontado por la suma \$ 1.359.185 (en el evento que se declare injustificado el despido atendido lo dispuesto en el art. 13 de la ley 19.728 que Establece un Seguro de Desempleo), y la devolución del descuento de supuesta pérdida de caja por la suma de \$765.318, que no corresponde).

#### III.- El derecho:

En primer lugar, el despido por necesidades de la empresa debe estar asociado, por regla general, a una causa que no sea la voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos, graves y permanentes que hagan inevitable la separación del



trabajador. El art. 161 del Código del Trabajo señala ejemplos, que pueden englobarse en aspectos de carácter técnico o de orden económico.

Doctrinariamente la causal de necesidades de la empresa debe fundarse en: a) una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; b) la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias; c) permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y d) ha de haber relación de causalidad entre las necesidades 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).

Conforme a lo anterior, es evidente que la demandada debe probar los supuestos de hecho esgrimidos en la carta de despido, los que claramente resultan ser solo aparentes, haciendo injustificada la causal de despido “que debe ser estricta” para no menoscabar la estabilidad en el empleo, considerando que el término del contrato de trabajo es una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

El art. 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 causa legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la separación, a fin de que este así lo declare”.

En este caso el Juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4 del artículo 162 y 1 o 2 del artículo 163, ambos del Código del Trabajo, según correspondiere, aumentada esta última en un 30%, según lo dispone en la letra a) del artículo 168 del mismo Código.



En relación al improcedente descuento del seguro de desempleo, la Excelentísima Corte Suprema ha resuelto la improcedencia del descuento previsto en el art. 13 de la ley 19.728 y su consecuente devolución a la trabajadora, cuando los hechos materia de la carta de despido no son efectivos, lo que implica que el término del contrato de trabajo basado en la causal invocada resulta improcedente. En dicho contexto, la demandada deberá hacer devolución de la suma descontada indebidamente por concepto de seguro de cesantía, suma que deberá pagarse con los reajustes e intereses que establecen los art. 63 y 173 del Código del Trabajo.

#### IV.- Prestaciones reclamadas:

Sobre la base de declararse injustificado el despido, las prestaciones reclamadas en esta demanda son las siguientes:

a) El recargo del art. 168 letra a) del Código del Trabajo, conforme lo dispone esta norma corresponde aplicar por sobre el monto de indemnización por años de servicio un recargo del 30% (\$5.258.673), es decir, el 30% reclamado asciende a la suma de \$1.577.601.

b) Devolución del seguro de desempleo descontado del finiquito \$ 1.359.185, descuento de aporte de AFC, descuento que no corresponde ya que la causal invocada de necesidad de la empresa no se configura.

c) La suma de \$765.318 por un supuesto descuento de pérdida de caja, que tampoco se configura.

Lo anterior más reajustes e intereses y las costas de la causa, o las sumas mayores o menores que se determine conforme al mérito del proceso.

Concluyó pidiendo que de acuerdo a los argumentos vertidos, se acoja la demanda en la forma que previamente se ha expuesto.

TERCERO: Que se presentó la abogada Alexandra de Grenade Errázuriz, domiciliada en Antonio Varas No.687, Of. 1.203 y 1.204, Temuco, en representación de Paris Administradora Limitada, quien contestando la demanda pidió su total rechazo, con costas, de acuerdo a los siguientes fundamentos:



### I. Cuestiones de hecho:

Son efectivas las fechas de inicio y término de la relación laboral indicadas por la actora; los montos indicados para indemnizaciones, así como los descuentos realizados por concepto de AFC, anticipo, pérdida de caja, préstamo personal y sobregiro;

Es efectivo que la actora fue despedida por la causal de necesidades de la empresa, fundado en el inicio de un proceso de reestructuración general, y del área donde se desempeñaba. Esta reestructuración obedece a la búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de la compañía;

La reestructuración a la que se alude hizo indispensable efectuar cambios en la composición del personal, en términos de adaptarla a la actual realidad económica, lo que redundó en la desvinculación de varios trabajadores de la empresa, debiendo adoptar nuevos modelos de atención que implican prescindir de los servicios de muchos trabajadores, reestructurando además las distintas secciones y/o departamentos de la empresa;

Por lo tanto, el despido de la demandante sí es debido y justificado, pues obedeció a un proceso de reestructuración verdadero que se está ejecutando en la empresa hace meses, ello de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área, es decir, se está invocando la causal en sentido amplio, es decir, en el sentido económico, como por motivos de modernización;

e) Todas las tiendas Paris del país, están en plan de reducción de personal y de reestructuración por el cambio de modelo que se ha impuesto en atención a los clientes. Por ende, los despidos no son improcedentes, sino que se debe a un plan de reducción de personal y de reestructuración que ha debido implementarse dado el aumento de costos, lo que hace necesaria una reestructuración interna a fin de poder mantener el negocio, pero, con un modelo diferente que es adecuado a los nuevos tiempos, a la economía actual y, a la actitud de los clientes.



Ante el aumento de las compañías que prestan los mismos servicios, se hacía necesaria esta reestructuración interna a fin de diseñar políticas para obtener ventajas comparativas frente a la competencia, lo que llevó a reducir costos, y en consecuencia, a una serie de despidos, para lo cual ejerció sus derechos en cuanto a organizar, dirigir y administrar la empresa en los términos que la hagan más viable, competitiva y rentable, así como también para asegurar la fuente ingreso del personal vigente, más aun tomando en consideración la situación actual de nuestra economía, con una desaceleración evidente desde hace ya varios meses a esta fecha, que llevó a adoptar estas medidas anticipadamente para evitar mayores riesgos a futuro. Como consecuencia de lo anterior y, ante la necesidad de repuntar en los resultados de la sección, se decidió reestructurar la empresa, siendo imposible reubicar a la actora en otras áreas dado que las mismas están con dotación completa y en plan de reducción y reestructuración de personal, como consecuencia de lo cual se procedió a poner término a los contratos de trabajo en la fecha señalada por la causal consagrada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Respecto de la procedencia y aplicación de la causal de necesidades de la empresa, puede ser entendida exclusivamente desde lo jurídico, sino que en su conceptualización deben considerarse otros saberes relacionados fuertemente a la organización y dinámica empresarial.

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 remite a políticas propias de la reestructuración empresarial interna, o a procesos de modernización de procesos que no sólo 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 relación 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.

Las causales a las que alude el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo no son taxativas. La jurisprudencia laboral, respecto de esta causal, ha dispuesto que no estableciendo la norma que 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: “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”.

i) Devolución de la suma descontada por AFC:

En primer término, se hace valer la excepción de finiquito, ya que, en el mismo, la actora no reservó específicamente el derecho de demandar el descuento realizado por los aportes a la AFC.

Que el finiquito, legalmente celebrado, es un acto jurídico –convención- que genera o extingue derechos y obligaciones, el que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y, por tanto, es vinculante





para quienes concurrieron a otorgarlo, dando cuenta de la terminación de una relación laboral. Su poder liberatorio se restringe a todo aquello que las partes han acordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formuló la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no explicitadas por los comparecientes.

En el referido finiquito la actora suscribió: “Me reservo el derecho de discutir judicialmente la causal necesidades de la empresa y cualquier otro emolumento que tenga su origen en los conceptos variables de la remuneración por todo el período trabajado.”

Que si bien no es un punto debatido la facultad del trabajador de incorporar una reserva de derechos en su finiquito, ésta debe estar referida a materias específicas, pues una reserva de la amplitud y carácter omnicomprendivo como la que se estampó, la cual podría abarcar todos los aspectos de la relación laboral y su terminación, resulta ser contradictoria con la naturaleza misma del finiquito que se acordó, puesto que el objeto de este último es liberar a las partes del contrato de trabajo de nuevos conflictos sobre esas materias, sin perjuicio de cuestiones puntuales o particulares que pueden no haber quedado dirimidas. Es de toda coherencia exigir “cierta” precisión en la formulación de una reserva de derechos si la finalidad de un finiquito es precisamente precaver futuros litigios respecto de las materias que en él se pactaron. No es posible entender que la trabajadora se reservó el derecho a demandar derechos y ejercer acciones indeterminadas que provengan de la extinción de la relación laboral, porque ello implicaría que el efecto jurídico del finiquito que consintieron las partes, exento de todo vicio en la manifestación de voluntad y cumpliendo con los requisitos legales, sería inexistente, sin aplicación práctica alguna, efecto que no puede ser aceptado.

Además, la actora no ha esbozado algún defecto en el consentimiento, ni ha atacado alguna de las solemnidades de validez con que se prestó el finiquito.



En subsidio, 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.

El inciso 2º del artículo 13 de esta ley, establece 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, 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.

La demandante funda su petición en la “improcedencia de la causal de despido”, pretendiendo con ello que el despido quede sin efecto, lo anterior 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 en su artículo 168 del Código del Trabajo, pero en modo alguno inhabilita a la trabajadora para solicitar la devolución de las sumas descontadas por AFC.

Los efectos de la aplicación del artículo 13, en el pago de las indemnizaciones no genera efectos perjudiciales para el trabajador en el cobro, dado que al tener derecho a indemnización por años de servicios, y cumplir con los demás requisitos dispuestos en el artículo 24 de la misma ley, el fondo solidario operará una vez agotados los recursos de la Cuenta individual por Cesantía, salvo que el trabajador haya recibido prestaciones con cargo al Fondo



de Cesantía Solidario, más de dos veces en un período de 5 años, en cuyo caso sólo tendrá derecho a utilizar los fondos de su Cuenta Individual de Cesantía.

Lo que sí es antojadizo y carente de argumento de Derecho, es la petición del demandante en cuanto a que, si se declara improcedente el despido, el empleador esté obligado a que le reintegre los fondos descontados por concepto de aporte del empleador.

Ni el Código del Trabajo ni la ley 19.728 disponen dicha condena, sanción o efecto en contra de la empleadora. Al parecer, se sustenta en un equívoco efecto de la declaración de injustificado del despido, pues el demandante señala que en tal caso “la causal ya mencionada no sería aplicable, y por tanto procedería que el empleador me reintegre los fondos descontados.” Entonces, ¿Si se declara injustificada la causal de Necesidades de la Empresa, ¿Que causal sí procedería?

Si se da término a la relación laboral por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, el tribunal sólo puede declararlo improcedente, para declarar un despido injustificado, debemos estar en alguna de las causales del artículo 159 o no haber invocado ninguna.

El Código de Trabajo no señala que otro efecto, además del incremento del artículo 168 letra a), tiene la declaración de indebido de un despido por necesidades de la empresa. Es decir, no señala que no procede la causal, como erradamente señala la contraria. Al parecer, el demandante se confunde con los efectos de la declaración de injustificado o improcedente respecto de las demás causales, en cuyo caso “se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161 (...).”

En consecuencia, aunque se declare indebido el despido por necesidades de la empresa, esta declaración no tiene como efecto mutar la causal invocada, por lo que de todas formas el empleador siempre mantiene la facultad de descontar el aporte del empleador al Seguro de Desempleo. 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



tendra' 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".

El tenor de la norma antes señalada es claro en el sentido que cuando la relación laboral termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo procede imputar al pago de la prestación el aporte que hizo el empleador a la cuenta individual por cesantía, el texto legal en referencia no hace distinción respecto de la calificación del despido, sólo alude a la causal, aun cuando se estime que el despido es improcedente, esta declaración no modifica la causal invocada la que se mantiene tal y como fue planteada por el empleador, esto es que el despido se produjo por la causal del artículo 161 del Código de Trabajo, por lo tanto la alegación del actor debe ser desestimada y no se debe dar lugar a declarar la improcedencia de la imputación del aporte del seguro de cesantía realizado por el empleador a las indemnizaciones por años de servicios del actor.

El legislador no hace ninguna distinción y dispone que el descuento del aporte procede siempre que el despido se produzca por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, imputándose 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 rentabilidad, deducidos las costas de administración que corresponda". Si el legislador no distingue, para efectos del citado descuento, si el despido es o no es justificado, o, si el desahucio o las necesidades de la empresa se encuentran en la misma situación o no, sólo procede que el intérprete no haga



ninguna distinción, dando el mismo tratamiento a ambas causales, y para el caso de las necesidades de la empresa, sin distinguir si el despido es o no justificado.

De acuerdo con la jurisprudencia que cita, dar lugar a esta solicitud implicaría una doble sanción al empleador la cual no está consagrada en la legislación laboral vigente, sino que se creó por la Excelentísima Corte Suprema, órgano jurisdiccional que carece de facultades legislativas y, por ende, el fallo en que funda la petición la contraria resulta ilegal e inconstitucional. Por lo demás, si el despido se declara improcedente a la luz de la creación de nuestra Excelentísima Corte ¿Por qué casual entonces se entiende que ha terminado el contrato? Al parecer por ninguna de las contempladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

Entonces de ser así ¿No tendría derecho el empleador de solicitar reconvencionalmente la devolución de los pagados por indemnización por años de servicios? Los fallos dictados por las distintas Cortes de Apelaciones de distintas ciudades, en cumplimiento al fallo dictado por la Excelentísima Corte Suprema en este sentido, han esgrimido sus argumentos respecto al sentido que debería darse al artículo 13 de la ley, pero lo cierto es que omiten considerar el inciso segundo del artículo 52 de la ley que regula de modo expreso los efectos de la improcedencia de la causal de terminación del contrato.

Siendo el tenor del artículo 52 de la ley claro, no corresponde que se desatienda su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, cuestión que en los hechos están realizando las Ilustres Cortes de Apelaciones y la Excelentísima Corte Suprema, en los fallos en los cuales se concluye la improcedencia de la imputación consagrada en el artículo 13 de la ley, pese a que el artículo 52 del mismo cuerpo legal expresamente lo considera para el caso del despido injustificado, indebido o improcedente, cualquier hubiera sido la causal aplicada por el empleador.

Además, con la interpretación que se ha hecho por los Tribunales superiores de justicia, se está avalando un enriquecimiento ilegítimo y sin causa, que está incentivando 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 acorde con los principios de equidad básicos de nuestro ordenamiento jurídico.

Por último, en base a lo que la propia contraria plantea, esto es que la causal no existe y que, por tanto, que el despido no es por necesidades de la empresa, ¿Cuál sería la causal que aplica para el caso? Si no aplica la causal invocada entonces está imposibilitado de pedir el recargo establecido en la letra a) del artículo 168 y, como consecuencialmente no habría despido, entonces debe restituir lo pagado por término de la relación laboral, ya que en el fondo se plantea que no ha habido despido.

Descuento por pérdida de caja:

Opone la excepción de finiquito por las mismas razones esgrimidas en el punto I) anterior, que por razones de economía procesal doa por reproducidas.

En subsidio, el artículo 1.656 del Código Civil autoriza al empleador a compensar por el solo ministerio de la ley y aun sin conocimiento de los deudores las deudas que cumplan con los siguientes requisitos: que ambas deudas sean de dinero, que sean líquidas y actualmente exigibles, por lo que son totalmente pertinentes los descuentos realizados en el finiquito como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

## II. El Derecho:

En cuanto a las prestaciones que reclama la actora, ellas habrán de ser desestimadas sobre la base de las siguientes consideraciones:

1º) Improcedencia que el despido sea declarado injustificado, por cuanto la causal de despido invocada, en conformidad a lo que dispone el artículo 160 del Código del Trabajo, no lo admite, y sólo puede ser declarado improcedente;

2º) Improcedencia del recargo legal del 30%, toda vez que el despido no ha sido improcedente y se debió a una real reestructuración de la empresa;

3º) Improcedencia de devolución de suma descontada por AFC, por ser contrario a la ley;



4°) Improcedencia de pago por \$765.318 por descuento de pérdida de caja, por haber firmado el finiquito si haberse reservado expresamente este ítem, en subsidio, por corresponder legalmente este descuento.

5°) Improcedencia de reajustes, intereses y costas, por cuanto la causal de despido invocada, en conformidad a lo que dispone el artículo 160 del Código del Trabajo, no da derecho pago alguno.

CUARTO: Que en la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo por falta de acuerdo entre ellas.

QUINTO: Que, seguidamente se establecieron como hechos no controvertidos:

1.- La relación laboral fecha de y inicio de la misma, los montos pagados en el finiquito a título de indemnización por años de servicio-

2.- Lo que se descontó por AFC en el finiquito.

3.- El descuento por pérdida de caja que se efectuó por los montos señalados en el finiquito.

4.- Que en el finiquito la parte demandante estampó su reserva de derechos y el tenor de la misma.

También, se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1.- Efectividad de concurrir las circunstancias invocadas en la causal de despido, esto es el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y hechos que lo acreditan.

2.- Hechos que acreditan la procedencia del descuento por pérdida de caja.

3.- Circunstancias de operar la excepción de compensación respecto del descuento por pérdida de caja, cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 1.656 del Código Civil y antecedentes de que se hayan cumplido las formalidades legales para que opere esta compensación.

SEXTO: Que en la audiencia de juicio, rindiendo primeramente su prueba la parte demandada, ella consistió en:



Documental:

1.- Carta de término de contrato de trabajo dirigido al trabajador.

2.- Finiquito de contrato de trabajo suscrito entre las partes de este juicio.

3.- Diez cartas de término de contrato de distintos trabajadores de la demandada. 4.- Diez Finiquitos de trabajo por la causa de necesidades de la empresa, relativas a trabajadores de la demandada Paris Administradora Limitada.

5.- Indicador financiero EBITDA de octubre de 2018 documento suscrito por Valentina Barrientos Bioni, Jefe de Control de Gestión y Compensación, División Tienda por Departamento de Cencosud, respecto de la Unidad de Negocios Paris.

6.- Indicador financiero EBITDA de diciembre de 2018 documento suscrito por Valentina Barrientos Bioni, Jefe de Control de Gestión y Compensación, División Tienda por Departamento de Cencosud, respecto de la Unidad de Negocios Paris.

7.- Publicación de prensa de la Cámara Nacional de Comercio de Chile de fecha 14 de marzo de 2019, cuyo titular es: "Ventas del comercio minorista en Valparaíso y Araucanía cierran el 2018 con nulos crecimientos, mientras que Biobío marca un alza real de 3,4%"

8.- Publicación de La Tercera.cl de fecha 31 de diciembre de 2018, cuyo titular es: "Cencosud y La Polar lideran caída de empleos entre grandes retail 23.233 puestos de trabajo menos en cinco años",

9.- Documentos Excel que muestra lista de desvinculaciones a lo largo del país respecto a esta área de la tienda Paris al día 19 de febrero de 2019.

10.- Oficio emitido por la Dirección del trabajo Temuco al Juzgado del Trabajo de Temuco, con fecha 25 de enero de 2019, e incorporado en la causa O-826-2018, cuyo documento informa las desvinculaciones entre el II semestre de 2018 entre los meses de agosto y noviembre.





Oficio:

Se incorporó igualmente el ordinario 1.433 de la Inspección del Trabajo de Temuco, de 11 de junio de 2019, que remite a este tribunal en una causa diversa, el listado de trabajadores desvinculados por la empresa Paris Administradora Ltda. en la región de la Araucanía por la causal necesidades de la empresa del período de noviembre de 2018 a marzo de 2019.

SÉPTIMO: Que, luego, la parte demandante incorporó su prueba, consistente en:

Documental:

1.- Certificado de cotizaciones de AFP PLAN vital de fecha 19 de marzo de 2019. 2.- Carta de despido de fecha 28 de febrero de 2019.

3.- Finiquito de fecha 14 de marzo de 2019 con reserva de derechos.

4.- Certificado de saldo de seguro de cesantía (tres carillas) de fecha 6 de marzo de 2019.

Confesional:

Que llamada a estados la representante de la demandada, doña Nadia Isolda Canteros Gatica, ésta no se presentó, estando injustificada su ausencia, de modo que acogiendo la petición de la parte demandante, se hará efectivo el apercibimiento preceptuado en el artículo 454 No.3 del Código del Trabajo, en los términos que refiere dicha norma.

Exhibición de documentos:

Se pidió por la actora que la contraria exhibiese en la audiencia de juicio los siguientes documentos:

1.- los contratos de trabajo de los cajeros señores(as) de fines del 2018 en adelante:

- a.- Evelyn Curiqueo, se ignora segundo apellido.
- b.- Luis Jara, se ignora segundo apellido.
- c.- Loreto Hernández, se ignora segundo apellido.
- d.- Erick Parra, se ignora segundo apellido.
- e.- Tamara Vargas, se ignora segundo apellido.



f.- Constanza Sandoval, se ignora segundo apellido.

Los cuales no fueron exhibidos, dándose como explicación de ello la falta de determinación en los nombres de los trabajadores.

Así las cosas, en lo que respecta a la posibilidad de hacer efectivo el aprecibimiento contemplado en el artículo 453 No.5 del código del rubro, siendo ello facultativo y considerando la falta de especificidad de los documentos pedidos que fuesen presentados en la audiencia de juicio, no se aplicará el mencionado apercibimiento.

OCTAVO: Que terminada la rendición de la prueba se le otorgó a las partes la oportunidad de exponer sus observaciones a la que fuera rendida, señalándose por el demandante y la demandada los argumentos necesarios para acoger sus respectivas pretensiones, refiriendo igualmente las razones por las cuales debe ser desestimada la petición de la contraparte.

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

DÉCIMO: Que, como preludio, debe asentarse que la terminación del contrato de trabajo es la ruptura del vínculo jurídico entre trabajador y empleador, que produce como efecto principal el cese definitivo de los derechos y obligaciones emanados de este.

Por ello, ha sido definido como “un fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y extra jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban”.

UNDÉCIMO: Que, en este escenario, dentro de las causales que permiten poner fin a la relación laboral por parte del empleador se encuentra la consagrada en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, norma



que establece 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”*.

DUODÉCIMO: Que las formalidades establecidas para el despido, entre ellos, la carta de aviso de término de contrato, con indicación de las causales y hechos fundantes de estas, cumplen una finalidad de certeza y protección de los derechos del trabajador, para el adecuado ejercicio de las acciones pertinentes en salvaguarda de sus derechos, por otra parte esta comunicación hace efectiva la potestad unilateral del empleador de desvincular al trabajador, siendo esta la única oportunidad para señalar los fundamentos fácticos que sustenta las causales legales que invoca, los cuales quedan irrevocablemente establecidos, siendo de tal gravitante importancia el adecuado señalamiento de los hechos fundantes de la causal, que el propio legislador en el artículo 454 No.1 del Código del Trabajo, excluye absolutamente la posibilidad de alegar durante la secuela del juicio hechos nuevos como justificativos del despido, lo que da concreción a la necesaria congruencia que debe existir entre la carta de despido, los argumentos sostenidos por la empleadora en su escrito de contestación, en los casos que ésta sea evacuada y las probanzas aportadas.

DÉCIMO TERCERO: Que tal como pudo verificar éste tribunal al tener a la vista la carta aviso de término de contrato de la demandante, se funda la aplicación de las necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, en los siguientes hechos: *“La aplicación de la referida causal se fundamenta en los últimos resultados económicos obtenidos por la Empresa que, tras los cambios económicos del mercado del retail, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, debido a que los ingresos de la tienda se contraponen, en menor medida, a los gastos de la operación de éste, obteniendo un resultado menor al planificado y/o esperado*.



*Además, con las nuevas exigencias del mercado, la empresa ha debido implementar un sistema de autoservicio para que los clientes efectúen sus compras y realicen sus pagos en forma directa, sin requerir la intervención personalizada de cajeros. Con estos antecedentes y no siendo posible operacional y económicamente, mantener la actual nómina de colaboradores, se ha decidido dar inicio a un proceso de reestructuración tanto a nivel general, en las diversas tiendas de la empresa, como específicamente en la tienda en la que usted se desempeña.*

*Tal como se ha descrito, esta reestructuración obedece a la constante búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimiento de la empresa, que en esta oportunidad ha concluido la supresión de las funciones que usted realiza en el cargo de Cajero Centro de Cajas, atendida la racionalización y disminución de la dotación, lo que ha significado la desvinculación de un número importante de colaboradores que desarrollaban esta función”.*

DÉCIMO CUARTO: Que, entonces, a fin de dirimir la controversia que nos convoca, ha de tenerse en mente que los hechos fundantes de la causal de término de contrato, corresponde a una indicación o señalamiento genérico de hechos aplicables a un sin número de escenarios, sin expresión de fechas o circunstancias de ocurrencia de un hecho específico, ni mucho menos la indicación en que consiste dicha reestructuración general de la empresa y ni mucho menos del local en que laboraba la demandante, ni las razones o fundamentos de la misma, ya que no puede en caso alguno estimar como tales, los referidos “...en los últimos resultados económicos obtenidos por la Empresa que, tras los cambios económicos del mercado del retail, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado,...”, al carecer la misma de todo contenido tanto en términos cualitativos o cuantitativos, tampoco refiere los parámetros que permitan entender una baja real y significativa en los resultados del local, a lo que se suma que no se rindió ninguna prueba respecto de las ventas, utilidades o desempeño del local en cuestión, ni tampoco se desarrolla en forma alguna los supuestos estudios de mercado que señala ni mucho menos su contenido, no pudiendo estimar, asimismo, como justificación y fundamento suficiente aquel referido, “a la



*constante búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimiento de la empresa*”, sin señalar que procesos o procedimientos se refiere, ni de qué forma esa restructuración lleva a la determinación de prescindir de los servicios de la demandante que ocupaba el cargo de cajera, cuya función a la luz de la experiencia se aprecia como necesaria en un local de ventas como lo es una tienda por departamentos y sin dar motivos para la referida disminución y racionalización de la dotación, ni se señalan antecedentes de hecho específicos, que permiten entender como causa necesaria de ésta restructuración, la separación de la demandante de sus funciones, a lo que se suma que si bien la demandada acompañó como prueba documental el ordinario 1.413 de 11 de junio de 2019 del Inspector Provincial del Trabajo de Temuco, en que se adjunta la información relativa al número de desvinculaciones que ha efectuado la empresa Sociedad Paris Administradora Ltda. durante el periodo comprendido entre noviembre de 2018 y marzo de 2019, adjuntándose un listado de 24 trabajadores despedidos en ese período por la causal en estudio, sin que se señale de manera específica la ciudad, y local en el cual prestaban servicios. De la misma forma, poco aporta como prueba las cartas de aviso de término de la relación laboral y los finiquitos de 10 trabajadores que prestaron servicios para la demandada, pues, si bien, fueron desvinculados en razón de la misma causal, las funciones que desempeñaban eran distintas a las de cajero del demandante (por ejemplo, en el caso de Pedro Alejandro Contreras Fuentes, sus labores eran las de vendedor FT Fotografía P566; en el caso de María Haydee Soto Rivas, sus funciones eran las de vendedora FT Zapatos Niños P566). Asimismo, la nota de prensa que refiere que las “ventas del comercio minorista en Valparaíso y Araucanía cierran el 2018 con nulos crecimientos, mientras que BioBío marca un alza real de 3,4%”, no obstante la vaguedad de la noticia, no se puede soslayar que en ella se señala, en lo que respecta a esta región, que “La Línea Tradicional de Supermercado marcó en el último mes del año pasado un alza real anual de 1,0%, terminando así el 2018 con una baja en el margen de 0,5% real”.

Otro tanto acontece con la noticia publicada en la La Tercera que aparejó, cuyo titular es “Cencosud y La Polar lideran caída de empleos



entre grandes retailers: 23.233 puestos de trabajo menos en cinco años”. Dichos antecedentes al estar referidos en términos generales a la actividad económica nacional y regional y del retail en general, nada aporta, al no decir relación respecto de la situación particular de la demandada ni mucho menos del local de la empresa demandada donde laboraba la trabajadora en Temuco, refiriéndose a otras empresas del retail.

Igualmente, no cumplen el propósito de informar al tribunal acerca de la plausibilidad de la causal de desvinculación, los indicadores financieros EBITDA de los meses de octubre y diciembre de 2018, que cuentan con la firma de Valentina Barrios Biondo, Jefa de Control de Gestión y Compensaciones División Tiendas por Departamentos Cencosud. S.A., ya que dentro de los datos y guarismos que contiene, no puede determinarse la situación particular del local de la demandada en el que laboraba el actor.

Tampoco, forman convicción acerca de la efectividad de los hechos que dan sustancia al fundamento del despido los documentos que consisten en una planilla Excel que contiene el listado de trabajadores despedidos por la demandada en el país al 19 de febrero de 2019, toda vez que se trata de un documento que emana de la propia parte que lo incorpora, sin que aparezca en él quién lo confeccionó y su fecha; y el oficio de la Inspección del Trabajo de 25 de enero de 2019, incorporado en la causa rol O-826 e este tribunal, ya que de acuerdo a las argumentaciones ya dichas, solo aporta información de carácter general.

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

Que, por otra parte, tampoco fue probada la nueva estructura empresarial que diera cuenta de un proceso de restructuración como refiere la carta de despido.



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

Que, si bien como lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia, una readecuación y restructuración de recursos al interior de la empresa, pueden calificarse dentro del concepto de racionalización o modernización a que se refiere la causal aplicada, pero tal decisión debe ir vinculada a coyunturas económicas que justifican tal decisión. Y si bien todo empleador como consecuencia de su facultad de mando y dirección, puede administrar sus recursos materiales y humanos de la manera que mejor le convenga, ello no significa que toda actuación esté amparada por la legislación, ya que tratándose de un despido por necesidades de la empresa, junto con acreditar el empleador la nueva estructura empresarial, necesariamente, debe acreditar elementos económicos que permitan justificar dicha decisión y en definitiva la justificación que permita entender el por qué esta decisión empresarial.

En el mismo sentido, necesario es tener presente que el riesgo de la empresa debe soportarlo el empleador el cual sólo en casos excepcionales puede ser traspasado al trabajador dependiente, como podría ser un caso fortuito o fuerza mayor o las necesidades de la empresa las cuales como causales de término de contrato deben configurarse de acuerdo a todas sus condiciones legales para estimar la justificación del despido, cual en definitiva no es la situación de autos.

DÉCIMO SEXTO: Que, en este orden de ideas, no conteniendo la carta de aviso de despido un señalamiento específico de hechos fundantes de la causal de despido, ni habiéndose alegado su ocurrencia en dicha



comunicación, ni tampoco fueron probados los hechos señalados, resulta procedente acoger la demanda y declarar que el despido del que fue objeto la actora, es injustificado y a consecuencia de tal declaración condenar a la demandada al incremento del 30% de las indemnizaciones por años de servicios de cada una de ellos, conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; y cuyo monto deberá ser calculado conforme al finiquito suscrito con reserva de derechos, de fecha 08 de marzo de 2019, y que calculado este porcentaje respecto del monto pagado por indemnización por años de servicio alcanza a la cifra de \$1.577.601 (un millón quinientos setenta y siete mil seiscientos un pesos).

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en lo que respecta a lo pedido por devolución el aporte del empleador al seguro de cesantía, descontado respecto de la demandantes al suscribir su finiquito y por la suma que en dicho instrumento se detalla, vale decir que la posición tradicional de este tribunal en cuanto a acoger esta pretensión, se apoyada en la reciente sentencia dictada por la Excm. Suprema con fecha 20 de marzo del año en curso, en que conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia en causa rol 1.073-2018 de ese tribunal, se asienta la jurisprudencia dominante en torno a este tema, decidiéndose lo que sigue.

“Segundo: Que, en cuanto a la petición que se restituya el aporte al seguro de cesantía que el empleador descontó de la indemnización que solucionó, corresponde considerar que el inciso 1° del artículo 13 de la Ley No.19.728 señala, lo siguiente: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso 2°, que: “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”;

Tercero: Que, como lo señaló esta Corte en los autos Rol No.2.778-15, “una condición sine qua non para que opere –el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, y que “la sentencia que declara injustificado el





despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada”;

Cuarto: Que, entonces, la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, por ende, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley No.19.728. Además, si se adopta la postura contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto implicaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, generaría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que lo sustenta fue declarado improcedente, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgaría 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;

Quinto: Que, con todo, se debe tener en consideración el objetivo que tuvo el legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que fue favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones legales pertinentes. Así, tratándose de una prerrogativa, ha de ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación tiene que hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que cuando se declara que tal despido carece de causa, no es posible



que se autorice al empleador para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.

Sexto: Que, en consecuencia, no procede que el empleador impute la suma de \$2.025.193, correspondiente al aporte al seguro de cesantía, a la indemnización por años de servicio, por lo que deberá accederse también a la demanda, en esta parte, en lo no conciliado”.

De esta guisa, frente conforme al sentido jurisprudencial del máximo tribunal, ha de reconocerse que si bien la función de la unificación de jurisprudencia no tiene precedente legal, su finalidad es uniformar criterios e interpretaciones y sentar un precedente para que los tribunales inferiores y las propias partes al momento de presentar sus demandas, tengan a la vista la opinión de la Corte Suprema frente a una determinada materia del Derecho.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en este orden de ideas, atendiendo al claro criterio señalado por la Corte Suprema en el fallo antes citado, se acogerá la petición de la demandante en cuanto a obtener una devolución de los descontado por concepto de seguro de cesantía que figura en su respectivo finiquito, que corresponde a la suma de \$1.359.185 (un millón trescientos cincuenta y nueve mil ciento ochenta y cinco pesos).

DÉCIMO NOVENO: Que, continuando con la ilación de ideas, sin olvidar que la parte demandada enderezó como excepciones, que quedaron reservadas para definitiva, hay que decir que en lo que atañe al excepción de finiquito, si bien el argumento que se da respecto de ella es que la actora, al momento de efectuar la reserva en el finiquito que suscribió, no hace mención alguna a la devolución del descuento que se efectuó por aporte al seguro de cesantía, lo cierto es que tal devolución fluye, tal como lo ha resuelto la jurisprudencia, como en el fallo de la Excma. Corte Suprema precedentemente transcrito, que la devolución de las sumas descontadas por este rubro, resultan ser una consecuencia necesaria de la declaración de la improcedencia del despido, por lo que al reservarse el derecho a discutir judicialmente la causal de despido, lo que en el caso de marras ha acontecido, acogiéndose la demanda, se dispondrá la devolución del descuento por AFC, resultado de aceptar la demanda.



Que, mención aparte, en lo que respecta a la excepción de finiquito en torno al descuento por pérdida de caja, advirtiendo que en la reserva de acciones efectuada por la trabajadora en el finiquito antes mencionado nada se dijo en relación a este descuento, ni puede este relacionarse con la discusión de la causal de desvinculación ni con emolumentos que tengan su origen en los conceptos variables de la remuneración, careciendo de la suficiente precisión la reserva en este punto, se acogerá la excepción de finiquito como se dirá, omitiéndose el análisis de la excepción de compensación en relación al descuento por pérdida de caja.

VIGÉSIMO: Que, en cuanto a las costas, se condena en costas a la perdedora, las que se regulan en doscientos mil pesos.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 63, 67, 73, 161, 162, 168, 172, 173, y 446 y siguientes del Código del Trabajo y ley 19.728, SE RESUELVE:

I.- Que se rechaza la excepción de finiquito en relación a la pretensión de devolución del descuento efectuado en el finiquito por concepto de aporte al seguro de cesantía.

II.- Que se acoge la excepción de finiquito en relación a la pretensión de devolución de descuento por pérdida de caja.

III.- QUE SE ACOGE la demanda deducida por MARTA DANIELA ECHEVERÍA HUENCHUÑIR en contra de su ex empleadora PARIS ADMINISTRADORA LTDA., ambas partes ya individualizadas precedentemente; en consecuencia, declarándose que el despido del que fue objeto la demandante es improcedente, se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

a) El aumento legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por un 30% correspondiente a \$1.577.601 (un millón quinientos setenta y siete mil seiscientos un pesos).

b) Devolución de descuento aporte de cesantía, por la suma de \$1.359.185 (un millón trescientos cincuenta y nueve mil ciento ochenta y cinco pesos).



IV.- Que, las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según sea el caso.

V- Que, se condena en costas a la demandada y se fijan prudencialmente las costas personales en la suma de \$200.000.-

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

RIT O-279-2019

RUC 19-4-0176762-5

DICTADA POR CLAUDIO ALEJANDRO CAMPOS  
CARRASCO, JUEZ SUPLENTE DEL JUZGADO DE LETRAS DE TRABAJO DE  
TEMUCO.



A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>