

Causa	Ruc 24-4-0581694-2	Rit M-359-2024
Materia	Despido injustificado Cobro de prestaciones laborales	
Procedimiento	Monitorio	
Demandante	Héctor Jesús Zárate Muñoz	C.I. 9.014.443-K
Abogados	Vanesa Cecilia Becerra Gutiérrez	C.I. 17.146.685-7
	Aquiles Alejandro Carrasco Navas	C.I. 17.684.938-K
	Felipe Andrés Troncoso Alarcón	C.I. 17.185.285-4
Demandado	Administradora De Supermercados Express Limitada	Rut 76.134.946-5
Abogados	María Paz Albornoz Adasme	C.I. 12.589.958-7
	Consuelo Del Pilar González González	C.I. 17.795.234-6
	Carolina Isabel Araya López	C.I. 9.639.848-4
Ingreso	7 de junio de 2024	
Aud. de juicio	10 de julio de 2024	
Juez	Juan Marcelo Bruna Parada	

\*\*\*\*\*

**Talca, doce de julio de dos mil veinticuatro.**

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.**

**Primero: Partes del juicio.** Que son partes en este juicio laboral sobre despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, Ruc 24-4-0581694-2, Rit M-359-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, don HÉCTOR JESÚS ZÁRATE MUÑOZ, desempleado, domiciliado en 18 Norte 2 Oriente N° 851, de Talca, como demandante; y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADO EXPRESS LIMITADA, empresa del rubro de venta al por mayor y menor, de comercio, representada por don Octavio Maulen Sepúlveda, se desconoce profesión u oficio, domiciliados en Avenida San Miguel #3355, de Talca, como demandada.

**Segundo: Demanda.** Comparece don Héctor Jesús Zárate Muñoz, quien deduce demanda en contra de Administradora de Supermercado Express Limitada, representada por don Octavio Maulen Sepúlveda, quien señala.

Su relación laboral con la empresa demandada comenzó el día 04 de septiembre de 2009, fecha en que comencé a trabajar en diversos locales que la empresa mantiene en la ciudad de Talca, en el cargo de reponedor, se mantuvo cumpliendo dichas funciones hasta el mes de octubre de 2023, fecha en que la empresa cambió su cargo por el de operador de tienda, el cual desempeñó hasta el término de la relación laboral. Durante los últimos años de relación laboral



prestó servicios en el local #043, ubicado en Avenida San Miguel #3355, de la ciudad de Talca.

A cambio de las labores de operador de tienda recibía mensualmente sueldo base, asignación de movilización, gratificación legal, incentivo de asistencia, entre otros conceptos y al término de la relación laboral mi remuneración ascendía a \$837.912.-

Con fecha 28 de marzo de 2024 recibió carta de comunicación de término de la relación laboral. En dicha comunicación, se le informó que se pondría fin a su contrato de trabajo a contar de la misma fecha, invocando su ex-empleador la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Posteriormente, se suscribió finiquito de relación laboral entre las partes, con fecha 11 de abril de 2024, haciendo expresa reserva para accionar por los conceptos actualmente demandados. Cabe señalar que, en el respectivo finiquito, aparece un descuento efectuado por mi empleador, por concepto de aporte patronal a la cuenta individual del seguro de cesantía-.

Del análisis de las liquidaciones de remuneraciones, siendo cotejadas con el respectivo finiquito, se puede apreciar que existe una diferencia en la base de cálculo tenida en consideración por la empresa.

La base de cálculo para el pago de las indemnizaciones procedentes es del monto promedio de remuneraciones de los últimos tres meses efectivamente trabajados, que corresponde a \$837.912.- Si bien el demandado realizó el pago de la indemnización correspondiente a años de servicio y aviso previo al momento de suscribirse el correspondiente finiquito de relación laboral, al observar la cantidad pagada se advierte que parte de la misma aún se encuentra pendiente, debido a la aplicación de una base de cálculo errónea para el cálculo de la misma,

Conforme a la base de cálculo que resulta aplicable legalmente la indemnización que debió pagarse asciende a \$10.054.944, por lo que habiendo pagado \$9.655.932, subsiste una deuda por la cantidad de \$399.012.

Cita normas legales y concluye solicitando que se declare que el despido ejercido en su contra fue improcedente, al haberse aplicado erróneamente la causal prevista por el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo;

Que, en consecuencia, se condene a la demandada al pago del recargo legal por sobre la cantidad a que asciende la indemnización por años de servicio y diferencias por sobre las indemnizaciones ya pagadas, conforme señala el artículo



168 del Código del Trabajo, así como al reintegro de los montos descontados indebidamente por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía o las cantidades que se estime ajustadas a derecho.

En subsidio, se condene a la demandada al pago de las sumas mayores o menores que se determine de acuerdo con el mérito del proceso;

Que todas las cantidades a que sea condenada la demandada sean reajustables y devenguen el máximo de interés legal, de conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

Se condene expresamente en costas a la demandada.

**Tercero: Contestación de la demanda.** En la audiencia de juicio, la abogada de la parte demandada, contestando la demanda, solicitó el rechazo con expresa condenación en costas, señalando.

Que reconoce la fecha de inicio de la relación laboral, las funciones desempeñadas por el demandante, el lugar donde se prestaban los servicios al término de la relación laboral, la fecha de su desvinculación, y la causal invocada para el término de la relación laboral, a saber, la contemplada en el art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

En cuanto al fondo del asunto, las necesidades de la empresa como causal de término de las labores del actor se encuentra fundado en el hecho que en la actualidad el mercado de trabajo del retail experimenta un proceso de transformación digital, como consecuencia directa de cambios relevantes en dicho mercado, Covid 19 y en los hábitos de consumo de los clientes, generando un aumento de las compras a través de las plataformas digitales, que los pone en la necesidad de modificar la dotación del personal que presta servicios en la tienda donde el demandante se desempeña, reduciéndolo.

El escenario anterior impone la necesidad de modificar la dotación en algunos cargos y actividades específicas de la tienda, y obliga a prescindir de los servicios que el demandante desempeñaba en la empresa y a dar término de su contrato de trabajo.

Esta decisión, no resulta arbitraria ni carente de justificación, sino que, por el contrario, obedece a una adaptación a la realidad laboral y comercial del mercado, que requiere nuevas formas de organización y distribución del trabajo interno y cargos que mantienen la operación del negocio, debido a los cambios de la industria.

Conforme a lo señalado anteriormente, encontrándose plenamente



justificado el despido y la causal invocada, procede que se rechace la acción interpuesta.

Improcedencia de la devolución del monto del aporte del empleador al seguro de cesantía, según lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 13 de la ley 19.728 en relación con el artículo 52 de la misma ley.

En la causa de la Excmá. Corte Suprema sobre unificación de jurisprudencia Rol 23.348-2018 de fecha 4 de marzo de 2019, se ha ratificado el criterio que dice relación con la correcta interpretación del artículo 13 de la Ley N° 19.728 en relación con el seguro de cesantía, unificando la jurisprudencia al respecto.

**Cuarto: Prueba de la parte demandante.** Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Carta de aviso de término de contrato, de fecha 28 de marzo de 2024.
2. Finiquito de Trabajo suscrito entre las partes, con fecha 11 de abril de 2024.
3. Acta de comparendo de fecha 23 de mayo de 2024, celebrada ante la Dirección del Trabajo de Talca.
4. Últimas tres liquidaciones de remuneraciones del demandante.
5. Actualización de cargo y renta, de fecha 1 de octubre de 2023.

**Quinto: Prueba de la parte demandada.** Que la parte demandada a fin de probar sus alegaciones y defensas incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contrato de trabajo de don Héctor Jesús Zarate Muñoz, de fecha 02 de febrero de 2015, y anexo de contrato de fecha 19 de enero de 2022.
2. Liquidaciones de sueldo del trabajador de los meses marzo, febrero, enero de 2024, diciembre, noviembre, octubre del año 2023.
3. Carta de despido del trabajador de 28 de marzo de 2024 firmada por él.
4. Certificado de saldo aporte del empleador al seguro de cesantía de fecha 26 de marzo de 2024.
5. Comprobante de envió a la Inspección del Trabajo, de 29 de marzo de 2024.
6. Finiquito de contrato de trabajo del demandante, de fecha 11 de abril de 2024, firmada con reserva de derechos.



7. Autorización de descuento del trabajador por préstamo, de fecha 03 de octubre de 2023, y 06 de enero de 2024.

8. Carta de despido de otros trabajadores como Finley Américo Cerda Rojas, Carmen Gloria Garcés Barría, y Vanesa del Carmen Núñez Peñaloza.

9. Acta de comparendo de teams, de 23 de mayo de 2024.

Prueba testimonial.

1.- Compareció doña Elizabeth Alejandra Flores Contreras, quien legalmente interrogada, expuso:

El demandante era operador de tienda, ejercía varias labores en su jornada, podía desarrollar distintas funciones y las ejercía en algunas áreas del supermercado. Fue despedido por necesidades de la empresa.

La compañía ahora tiene forma de trabajar distinta, pensando en la forma de compra del cliente, se necesita una persona que se desarrolle en varias tareas. Este trabajador estaba en una tarea, no se manejaba en todas, solo en una y se necesitaba que prestara funciones en las distintas áreas y que conociera varios sistemas. Se le ofreció la oportunidad de trabajar en otros puestos y aceptó ser operador de tienda.

Contrainterrogada dijo: El nuevo cargo que se implementó era operador tienda.

Interrogado por el Tribunal. El Señor era operador de tienda.

2.- Compareció doña María Olga Miranda Miranda, quien legalmente interrogada, expuso:

Que conoce al demandante, trabajó en el supermercado y fue reponedor por 15 años en Líder Express, el demandante era operador de tienda. Ella es jefe de trastienda. El operador de tienda tiene que desarrollarse en diferentes áreas.

El demandante fue despedido por necesidades de la empresa.

El solo se manejaba en una sola área, en el área de perecederos, en carnicería, también fue destinado a sala de ventas, no hacía caja y tampoco trastienda. Lo que hacía no lo diferenciaba de otros trabajadores

No hay contrainterrogatorio.

**Sexto:** Que no existe controversia sobre la existencia de la relación laboral, las funciones que desempeñaba el demandante y las circunstancias del término de la relación laboral, toda vez que tales hechos fueron aceptados por la demandada al contestar la demanda y se corrobora con el contrato de trabajo y anexo de contrato y el testimonio de los testigos que declararon en juicio.



La controversia radica, en primer término, en determinar la remuneración que corresponde como base de cálculo para las prestaciones propias del término de la relación laboral, y en segundo término, en la existencia de los hechos de la causal de despido, su calificación y la procedencia de las prestaciones solicitadas.

En cuanto a la base de cálculo para el pago de las prestaciones propias del término de la relación laboral, es necesario establecer la última remuneración percibida en forma íntegra para establecer lo que correspondería por indemnización sustitutiva de aviso previo, artículo 162 inciso cuarto del Código del trabajo, y el promedio de las tres últimas remuneraciones íntegramente percibidas para determinar lo que correspondería por indemnización por años de servicios, artículo 163 inciso segundo en relación con el artículo 172 inciso segundo, ambos del Código del Trabajo.

Las tres últimas remuneraciones íntegramente percibidas por el trabajador previo a su desvinculación ocurrida el 28 de marzo de 2024, corresponden a los meses de diciembre de 2023, enero de 2024 y febrero de 2024, percibiendo en cada mes las siguientes sumas: diciembre de 2023, \$805.454, luego de descontar horas extras, aguinaldo, bono de vacaciones; enero de 2024, \$883.587, luego de descontar lo correspondiente por horas extras; y febrero de 2024, la suma de \$824.286. luego de descontar las horas extras pagadas ese mes. Por consiguiente, el promedio de las tres últimas remuneraciones corresponde a la suma de \$837.775.

**Séptimo:** Que el empleador fundó el despido en la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundada en los siguientes hechos, según da cuenta la carta de despido:

“Desde hace ya varios años iniciamos un proceso de transformación y operacional cuya finalidad era agilizar el proceso de desarrollo de nuevos procesos operacionales, impulsando con ello un proceso que persigue como objetivo alcanzar altos estándares de atención y satisfacción para nuestros clientes.”

“Este proceso transformacional se aceleró por el auge del comercio electrónico experimentado durante la pandemia vivida por el COVID-19, que adelantó un proceso de cambio de hábitos de consumo en las personas, quienes adoptaron nuevas formas de comprar, buscando agilidad y celeridad por distintos canales de compra. Evidentemente la aceleración de este proceso nos puso la necesidad de adecuarnos a esta nueva realidad que anticipó en el tiempo el



desarrollo de este proceso de transformación y nos obligó a realizar cambios en la estructura de la Compañía, específicamente en la cantidad y tipo de cargos existentes.”

“De este modo, los hechos relatados nos impusieron la necesidad de reorganizar y racionalizar la dotación en los términos expuestos de quienes prestan servicios en nuestras tiendas a nivel nacional, y concretamente en el local en que usted se desempeña. Esto nos obliga a prescindir de los servicios que actualmente usted presta en la empresa y, por ende, dar término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada, fundamentalmente ya que se ajustarán las dotaciones de su local con la finalidad de ser más eficientes.”

Corresponde determinar si en la realidad concurren los hechos que da cuenta la carta de despido y si constituyen la causal invocada

**Octavo:** De acuerdo a lo sostenido por la jurisprudencia de los tribunales de justicia, la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio es una causal objetiva, esto es, requiere de ciertos presupuestos para poder ser invocada por el empleador, puesto que no depende de la mera voluntad del empleador. La misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa, como la modernización o racionalidad de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, circunstancias que deben ser explicitadas en cada caso concreto en que se aplique la causal, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables, siendo el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.

**Noveno:** Además los tribunales han planteado que la causal de despido que se analiza, se refiere a circunstancias que rodean la actividad económica independiente de la voluntad de las partes, estando sus casos contemplados en la ley se refieren a circunstancias económicas o tecnológicas, al respecto la Corte de Apelaciones de Concepción en fallo dictado en la causa Rol N° 555-2007, expuso: “La causal de necesidades de la empresa es de carácter objetivo, por cuanto la separación del trabajador es producto de hechos graves de naturaleza económica que se imponen en forma exógena a una administración diligente del empleador”.

También se ha sostenido que corresponde a una causal objetiva que no puede menoscabar la estabilidad en el empleo, y si el empleador decide efectuar un cambio en el diseño de trabajo, no puede traspasar ese costo a sus



dependientes y debe asumirlo personalmente. Así se ha resuelto en causa Rol N° 7022-2009 de la Corte Suprema.

**Décimo:** Relacionada lo referido en la carta de despido con los medios de prueba incorporados por la parte demandada, en especial en el anexo de contrato de trabajo que da cuenta que es operador de tienda y lo faculta para desempeñar funciones en distintas áreas del supermercado, lo que fue corroborado por los testigos de la demandada que declararon en juicio, nada dice con los hechos de la carta de despido.

Sin perjuicio de lo referido, la carta de despido, en cuanto a los hechos que describe, se caracteriza por ser genéricos y carecer de antecedentes objetivos que permitan conocer con precisión por parte del trabajador que su desvinculación obedece a un mal estado de los negocios o que el cambio en la modalidad de compra por los clientes hace necesaria su desvinculación y que ello no obedece a un nuevo modelo de trabajo tendiente a generar utilidades a costa de la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

Al no probarse los hechos de la carta de despido y no ser estos constitutivos de la causal de necesidades de la empresa, procede declarar que el despido del actor es improcedente.

Por consiguiente, la empresa demandada deberá pagar al demandante las siguientes prestaciones:

a.- Por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma de \$824.286.

b.- Por concepto de indemnización por años de servicio, la suma de \$9.215.525.

c.- Lo correspondiente al incremento legal que dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, lo que asciende a la suma de \$2.764.657.

**Undécimo:** El demandante suscribió finiquito, estableciendo la correspondiente reserva de derechos, percibiendo en dicho momento distintos montos por concepto de prestaciones laborales en atención a la causal invocada, los que son inferiores a los que se han acreditado en la causa, por consiguiente, se le adeuda por concepto de diferencias a su favor, las siguientes sumas:

a.- Por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma de \$19.625.

b.- Por concepto de diferencia indemnización por años de servicio, la suma de \$364.254.



**Décimo tercero: En cuanto a la restitución de lo descontado por seguro de cesantía.** En cuanto a la restitución de lo retenido por concepto de seguro de cesantía, el máximo tribunal de justicia ha rechazado recursos de unificación de jurisprudencia de manera sostenida, desde el rol N° 27.867-17, siguiendo con los N° 23.348-2018, N° 4.503-19, N° 19.198-19, N° 16.086-19, N° 6.187-19, N° 12.179-19 y últimamente en los roles N° 19.607-19, 134.204-20 y 6.887-21, 44.919-21, entre otros, donde se ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por el artículo 168, letra a) del Estatuto Laboral, de manera que si la sentencia declaró injustificado el despido privó de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emanó de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

En consecuencia, es procedente la restitución del dinero que se retuvo por concepto de seguro de cesantía, debiendo restituir la demandada al demandante la suma de \$1.321.472, según da cuenta el finiquito suscrito por el actor y certificado de aporte emitido por AFC.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 63, 161, 162, 168, 173, 456 del Código del Trabajo, 13 de la Ley 19.728, se resuelve.

I.- Que se acoge la demanda deducida por don Héctor Jesús Zarate Muñoz, en contra de Administradora de Supermercado Express Limitada, representada por don Octavio Maulen Sepúlveda, ya individualizados, declarándose que el despido del sr. Zárate Muñoz es improcedente, por lo que la demandada le deberá pagar las siguientes prestaciones:

a.- Por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma de \$19.625.

b.- Por concepto de diferencia indemnización por años de servicio, la suma de \$364.254.



c.- Lo correspondiente al incremento legal que dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, la suma de \$2.764.657.

d.- Lo descontado por concepto de seguro de cesantía, la suma de \$1.321.472.

Las sumas ordenadas pagar deberán intereses y reajustes en la forma que los disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que se condena en costas a la parte demandada por haber perdido en juicio. Se regulan las costas personales en la suma de \$600.000. Tásense las costas procesales si las hubiere.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

**RIT M-359-2024**

**RUC N° 24-4-0581694-2**

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

Talca, doce de julio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.



