

Santiago, uno de octubre de dos mil veinticuatro.

**Vistos.**

Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se ha llevado a efecto audiencia única en procedimiento monitorio en los autos RIT M-1646-2024, por despido injustificado y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por don doña María Alejandra Melo Valdivia, cédula nacional de identidad N°18.341.680-4 con domicilio en calle Lord Cochrane 1149, comuna de Santiago en contra de Bigfoot Chile Spa, rol único tributario N°76.170.285-8, representada legalmente por don Alfredo Leyton Larraín, cedula nacional de identidad N°15.383.637-K, ambos con domicilio en calle Rosario Norte 532, oficina 904, comuna de Las Condes.

**Considerando.**

**Primero. Argumentos y pretensiones de la demandante.** Expone en síntesis que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada el día 6 de julio de 2020, fue contratada para realizar las funciones de operaria de bodega, labores que realizo en dependencias de la demandada ubicadas en calle La Martina 455, comuna de Pudahuel. La última remuneración bruta percibida ascendió a la suma de \$ 802.246.

Con fecha 2 de enero de 2024, la demandada puso término a la relación laboral aplicando la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Señala que no se encuentra de acuerdo con la causal aplicada ya que los hechos descritos en la carta de despido son genéricos, realizando una mención a una reestructuración del área en el cual se desempeñaba sin indicar con precisión la disminución de gastos y reducción de costos que hacen necesaria su desvinculación.

Reseña que con fecha 10 de enero de 2024 suscribió finiquito realizando la respectiva reserva de derechos.

Cita normativa, doctrina y jurisprudencia, solicitando que en sentencia definitiva se declare el despido improcedente, condenando a la demandada al pago de \$ 722.022, por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio y la suma de \$489.690, por concepto de restitución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía. Todo con reajustes, intereses y costas.



**Segundo. Audiencia única.** Que en audiencia única fueron llamadas las partes a conciliación la que no se produjo. La parte demandada contesta la demanda solicitando su rechazo con costas.

Se fijan los siguientes hechos no controvertidos:

- 1.- La fecha de inicio de la relación laboral.
- 2.- La fecha de término.
- 3.- La causal de despido aplicada.
- 4.- El cumplimiento de las formalidades legales del despido.
- 5.- Que la actora suscribió finiquito con reserva de derechos.
- 6.- Que las funciones de la trabajadora eran las de operaria de bodega.

Estimando la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. El Tribunal recibe la causa a prueba fijando los siguientes puntos:

1.- Efectividad de los hechos y circunstancias invocados por el empleador para poner término a la relación laboral en relación a la causal aplicada.

**Tercero. Hechos acreditados y valoración de la prueba.** Que apreciada la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se ha asignado valor o se las ha desestimado, se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión en concordancia o conexión de las pruebas con que se han presentado en el proceso la cual resulta coherente y armónica en sí misma como en conjunto es dable tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que entre las partes de este proceso existió una relación laboral que se extendió desde el 6 de junio de 2020 hasta el 2 de enero de 2024, durante la cual la demandante prestaba servicios en calidad de operaria de bodega. La remuneración que percibía ascendía a \$802.246 mensuales. La demandante fue despedida invocándose la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo

2.- Que la demandada dio cumplimiento a las formalidades del despido previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo.



3.- Con ocasión del término de la relación laboral, la actora suscribió finiquito oportunidad en la que se le pagó a la demandante la suma de \$802.245 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, \$2.406.739 por indemnización por años de servicio, y \$185.623 por concepto de feriado legal. Asimismo, se descontó la suma de \$489.690 de la indemnización por años de servicio en razón de los aportes efectuados por el empleador al seguro de cesantía.

4.- Que la actora estampó reserva de derechos al suscribir el finiquito.

**Cuarto. En cuanto a la justificación del despido.** Que la demandante ha ejercido la acción contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo, solicitando que el despido de que fuera objeto sea declarado injustificado, indebido o improcedente.

Al respecto el artículo 454 N°1 del precitado texto normativo, impone al empleador la carga de probar en juicio los hechos fundantes de la causal de despido invocada sin poder alegar hechos distintos de aquellos indicados en la carta de despido.

Que en el caso sub lite la carta de despido enviada a la trabajadora expresa que éste se debe a la generación de variables negativas que señala afectan la continuidad operacional, por lo que la empresa debía crear medidas para reducir los costos. También en la carta de despido se señala como antecedentes que afecta la situación financiera de la empresa, la inflación de un 5,3% y disminución de las ventas en un 20%.

**Quinto. En cuanto a la causal de despido impetrada.** Que la causal de necesidades de la empresa se encuentra contemplada por el legislador en los siguientes términos; “ Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

La doctrina al examinar esta materia explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes. (Lanata F., Gabriela, "Contrato individual de trabajo", 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal



Publishing, 2010, p.283).Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una 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, pp. 387 y 388) Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

En este contexto la invocación de esta causal debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio; b) debe ser grave o de envergadura y permanente y c) debe existir relación de causalidad entre las necesidades de la empresa y la separación de uno o más trabajadores.

**Sexto.** Que el caso sublite de acuerdo a la prueba incorporada por la parte demandada, analizada conforme a las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente adquiridos, este Tribunal ha logrado colegir que la misma no es suficiente para explicar los hechos fundantes de la carta de despido. En efecto, ya de por sí la misiva desvinculatoria resulta vaga, etérea e imprecisa, dado que se refiere a una suerte de reestructuración de la organización empresarial con la finalidad de reducción de costos, pero sin especificar en el caso concreto a qué se refiere esta reorganización y cómo la misma afecta las labores de la trabajadora, limitándose a indicar que estas serían absorbidas por otra operaria de bodega. Luego, la prueba incorporada por la parte demandada en nada se refiere a la supuesta reorganización ni a la necesidad de

la misma, como tampoco al nexo causal entre esta supuesta necesidad y el despido de la trabajadora.

Es así como el despido de ésta aparece del todo arbitrario, sin ninguna justificación, basado únicamente en la voluntad de su empleador, contraviniendo el principio de estabilidad relativa en el empleo que sustenta el ordenamiento jurídico laboral.

**Séptimo. En cuanto a la solicitud de devolución del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía.** Que para la aplicación del artículo 13 de la Ley 19.728 es necesario que la causal de desvinculación de necesidades de la empresa se encuentre indubitada, en el caso en cuestión esta causal ha sido objetada por la trabajadora cuya contrariedad ha sido acogida. Situación que priva de sustento a la pretensión del empleador y, por lo tanto, no solventa la condición legal para que opere el despido por necesidades de la empresa, razón por la cual carece de justificación la aplicación de la precitada normativa. En lo referente la Excelentísima Corte Suprema sobre materia, ha resuelto reiteradamente que, 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 ley 19.728.

**Octavo.** Que toda la prueba incorporada ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada en nada hace variar lo resuelto.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 41, 58, 160, 162, 168, 172, 173, 425, 453 y 454, 456, 459 y siguientes, del Código del Trabajo, ley 19.728 y demás normas legales vigentes, SE RESUELVE.

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña María Alejandra Melo Valdivia, cédula nacional de identidad N°18.341.680-4 en contra de Bigfoot Chile Spa, rol único tributario N°76.170.285-8, representada legalmente por don Alfredo Leyton Larraín, cedula nacional de identidad N°15.383.637-K todos previamente individualizados, declarándose que el despido de la trabajadora demandante ocurrido el día 2 de enero de 2024, es improcedente, en consecuencia se condena a la demandada a pagar a la actora lo siguiente:

A) \$ 722.022, por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

B) \$489.690, por concepto de restitución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

II.- Que las sumas antes indicadas deberán ser pagados con los intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del código del trabajo.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

III- Que habiendo sido la demandada completamente vencida se le condena al pago de las costas de la causa las que se fijan en la suma de \$ 500.000.

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

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : M-1646-2024

RUC : 24- 4-0566080-2

**Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

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

