

**RIT N°** : O-898-2023  
**RUC N°** : 23-4-0459162-2  
**MATERIA** : DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES  
**DEMANDANTE** : VALENTINA ARANEDA LAZCANO  
GINA AVELLO CAAMAÑO  
KAREN BÁEZ CORTEZ  
CLAUDIA CABRERA HENRÍQUEZ  
ABNER CISTERNA MEJÍAS  
YESSENIA CONTRERAS FIGUEROA  
SEBASTIÁN COLLAO HERNÁNDEZ  
**DEMANDADO** : FALABELLA RETAIL S.A.

\*\*\*\*\*

Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés.

**VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparecieron al proceso **VALENTINA ARANEDA LAZCANO, GINA AVELLO CAAMAÑO, KAREN BÁEZ CORTEZ, CLAUDIA CABRERA HENRÍQUEZ, ABNER CISTERNA MEJÍAS, YESSENIA CONTRERAS FIGUEROA** y **SEBASTIÁN COLLAO HERNÁNDEZ**, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Monjitas N°527, oficina 1006, comuna de Santiago, quienes interponen demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de **FALABELLA RETAIL S.A.**, representada legalmente por Cristián Carvajal Vera, ambos con domicilio en Catedral N° 1401, comuna de Santiago, a fin de que se declare improcedente su despido y se condene a la demandada al pago del recargo legal y aporte del empleador al seguro de cesantía, todo con reajuste, intereses y costas.

Manifiestan que comenzaron a prestar servicios para la demandada bajo subordinación y dependencia en las fechas y las funciones que se indican a continuación:

Nombre	Funciones	Fecha de inicio
1.- Valentina Andrea Araneda Lazcano	Vendedora	12.10.2010
2.- Gina Marcela Avello Caamaño	Vendedora	07.03.2011



3.- Karen Makarena Báez Cortez	Vendedora	01.08.2011
4.- Claudia Alejandra Cabrera Henríquez	Vendedora	20.10.2014
5.- Abner Benito Cisterna Mejías	Vendedor	01.12.2014
6.- Yessenia Lissette Contreras Figueroa	Vendedora	04.02.2013
7.- Sebastián Nicolás Collao Hernández	Vendedor	07.11.2016

Ahora bien refieren, fueron despedidas por la demandada por aplicación de lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, a través de comunicación escrita, basada en los siguientes hechos:

“Necesidades de la empresa, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración en los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultado y funcionalidad necesarios para el área”.-(sic)

Alegan que la fecha de sus despidos fue:

Nombre	Fecha término
1.- Valentina Andrea Araneda Lazcano	29.12.2022
2.- Gina Marcela Avello Caamaño	29.12.2022
3.- Karen Makarena Báez Cortez	28.12.2022
4.- Claudia Alejandra Cabrera Henríquez	28.12.2022
5.- Abner Benito Cisterna Mejías	29.12.2022
6.- Yessenia Lissette Contreras Figueroa	28.12.2022
7.- Sebastián Nicolás Collao Hernández	28.12.2022

Señalan que su última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo fue la siguiente:

1.- Valentina Andrea Araneda Lazcano	\$ 932.768
2.- Gina Marcela Avello Caamaño	\$ 1.101.582
3.- Karen Makarena Báez Cortez	\$ 686.844
4.- Claudia Alejandra Cabrera Henríquez	\$ 576.547
5.- Abner Benito Cisterna Mejías	\$ 1.083.082
6.- Yessenia Lissette Contreras Figueroa	\$ 838.950
7.- Sebastián Nicolás Collao Hernández	\$704.817

Explican que a todos les fue reconocido por la demandada en la carta de despido y al momento de suscribir el finiquito la remuneración indicada precedentemente.



Dicen que suscribieron finiquito de trabajo y en dicha oportunidad, recibieron el pago de la indemnización por años de servicios y la indemnización por falta de aviso previo, además del pago de otras prestaciones laborales y así por la indemnización por años de servicio y aviso previo cada una recibió lo siguiente:

Nº	Nombre	Ind. de aviso previo	Ind. por año de servicio
1.-	Valentina Andrea Araneda Lazcano	\$932.768	\$ 10.260.445
2.-	Gina Marcela Avello Caamaño	\$1.101.582	\$12.117.402
3.-	Karen Makarena Báez Cortez	\$686.844	\$7.555.284
4.-	Claudia Alejandra Cabrera Henríquez	\$576.547	\$6.342.017
5.-	Abner Benito Cisterna Mejías	\$1.083.082	\$11.913.902
6.-	Yessenia Lissette Contreras Figueroa	\$838.950	\$9.228.450
7.-	Sebastián Nicolás Collao Hernández	\$704.817	\$7.752.987

Sostienen que finalmente señalan que recibieron un monto menor al que en derecho nos corresponde dado que la demandada descontó de nuestras indemnizaciones por término de contrato de trabajo y otras prestaciones laborales el seguro de cesantía que ascendió a lo siguiente:

Nombre	Descuento AFC
1.- Valentina Andrea Araneda Lazcano	\$1.787.575
2.- Gina Marcela Avello Caamaño	\$1.549.898
3.- Karen Makarena Báez Cortez	\$1.254.613
4.- Claudia Alejandra Cabrera Henríquez	\$803.937
5.- Abner Benito Cisterna Mejías	\$1.322.093
6.- Yessenia Lissette Contreras Figueroa	\$1.118.693
7.- Sebastián Nicolás Collao Hernández	\$660.211

Expresan que al no estar de acuerdo con la causal de despido ni con el descuento por seguro de cesantía, al momento de suscribir el finiquito estamparon de puño y letra la debida reserva de derecho con el objeto de demandar el despido injustificado y el consecuente recargo legal más el descuento que nuestro ex empleador efectuó a sus indemnizaciones por el monto equivalente al aporte patronal al seguro de cesantía.

Indican que con todo señalan que no concurrieron ante la Inspección del Trabajo presentando demanda por despido injustificado.



Hacen presente que conforme a lo expuesto señalan que su despido resultó improcedente y ello solicitamos sea declarado por el Tribunal, consecuencia de lo cual, que la demandada sea condenada al pago de las prestaciones que se indicarán.

En primer lugar establecen, señalamos que en la empresa no existen ni han existido las necesidades esgrimidas para ello.

Mencionan que la demandada no ha entregado, en la carta de despido, los elementos de hecho suficientes para explicar los motivos que lo justifiquen. En efecto añaden, no se indica fundamentación alguna de carácter técnico de los supuestos que han hecho necesario implementar la reestructuración que se indica.

Es decir precisan, no cumple con el estándar legal de especificación de los hechos contenido en el artículo 454 número 1 del Código del Trabajo, en dos dimensiones:

1) Ausencia de causa: La carta no indica la causa y/o motivo de tal decisión patronal. En efecto agregan, no se explican en la misiva cuales sería la “necesidad” de adoptar la decisión del despido.

2) Ausencia de resultado: La carta, tampoco indica cuál es la supuesta reestructuración en los servicios prestados a la empresa, dando cuenta más bien de una carta “tipo” que usa su ex empleador para poner término a los contratos de trabajo con independencia de la sucursal donde se desempeñen y las funciones para las cuales fue contratado, por lo que, de ser cierto, no se conoce el criterio objetivo que justifique el despido.

Narran que esta primera alegación, dice relación con la imposibilidad de asumir una defensa debida, pues precisamente, la necesidad de la empresa para despedir debe tener un antecedente o causa, que debe predicar la objetividad que justifique adoptar tal decisión, no bastando con alegar, como se pretende, los insuficientes argumentos dados en la carta de despido, dejando al trabajador enfrentado sólo a circunstancias que dependen de la discrecionalidad del patrón.

Para ratificar lo dicho advierten, ha existido pronunciamiento en el sentido de exigir una detallada explicación de los hechos que fundan un despido en la Sentencia de Unificación de Jurisprudencia número 19.352 –



2014, lo que se reitera en el número de ingreso 10.636 – 2014, en ambos casos de la Excma. Corte Suprema.

Razonan que en todo caso cualquiera que sea la razón por la que se termine fundando la causal, ello es inexistente, más aún si se considera que el cargo y función no solo no se han eliminado, sino que se siguen prestando de la misma forma y, en la especie, han sido reemplazadas inmediatamente después de su despido por otro trabajador.

Por todo lo anterior señalan, rechazan la causal y argumentos esgrimidos por la demandada para proceder a su despido, el que consideran improcedente y así solicitamos sea declarado por el Tribunal en definitiva.

Expresan que a todos, la demandada dedujo, de las indemnizaciones, la suma que correspondería al aporte del empleador al seguro de cesantía, lo que no resulta ajustado a derecho dado que la causal de despido es improcedente. Dicen que así lo ha resuelto nuestra Excma. Corte Suprema. En efecto, mediante sentencia de fecha 10 de diciembre de 2015, la Cuarta Sala de nuestro máximo Tribunal conociendo por la vía del recurso de unificación de jurisprudencia Rol Ingreso Corte N° 2778-2015.

Sostienen que con el tiempo dicho criterio se ha mantenido, así encontramos las siguientes sentencias de Unificación de Jurisprudencia emitidas por el Excmo. Tribunal ROL N° 12.179-2017 de fecha 07 de septiembre de 2017, causa Rol 34574-2017 de fecha 07 de marzo de 2018 y la causa Rol 2993- 2018 sentencia de unificación de fecha 22 de agosto de 2018.

En consecuencia explican, se demanda el descuento ilegal efectuado por la demandada de las indemnizaciones laborales por la suma que se especifica en cada caso:

Nombre	Descuento AFC
1.- Valentina Andrea Araneda Lazcano	\$1.787.575
2.- Gina Marcela Avello Caamaño	\$1.549.898
3.- Karen Makarena Báez Cortez	\$1.254.613
4.- Claudia Alejandra Cabrera Henríquez	\$803.937
5.- Abner Benito Cisterna Mejías	\$1.322.093
6.- Yessenia Lissette Contreras Figueroa	\$1.118.693
7.- Sebastián Nicolás Collao Hernández	\$660.211



Indican que la causal de necesidades económicas, establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, conceptualizada como “objetiva” por la doctrina, no excluye per se, razones que puedan originarse en la potestad de organización y dirección de la empresa, basadas –a su turno- en determinaciones que hacen estrategias justificadas en el mercado específico en que la organización actúa.

Con todo manifiestan, la demostración de la justificación íntegra de esta causal no puede quedar entregada a la discrecionalidad del empleador en lo relativo a las razones para prescindir de determinados trabajadores y no de otros cuando las razones económicas afectan eventual y potencialmente a una categoría de ellos, haciéndose indispensable la justificación de tales razones.

Refieren que el sistema causado de terminación y su innegable relación con el principio de estabilidad en el empleo, prevé acciones jurisdiccionales para la impugnación de despidos que se estimen injustificados, indebidos o improcedentes, lo que significa que la revisión del órgano jurisdiccional alcanza integralmente la decisión patronal de término, sin que sea tolerable la existencia de cotas de discrecionalidad que pudieren subordinar la decisión a una forma de libre despido. Agrega que este estándar resulta especialmente exigible en una causal como la del artículo 161 inciso primero, conceptualizada como “objetiva” y que ha operado en una extendida práctica empresarial sin justificación real, como un libre desistimiento pagado del empleador, contrariando con ello el principio de estabilidad aludido.

Alegan que tal exigencia probatoria no puede ser soslayada por el órgano jurisdiccional, en su labor de control de la potestad de exclusión patronal. Debiendo agrega, por lo tanto, la demandada allegar al proceso una razón necesaria y, a la vez, suficiente para la justificación de la causal de despido, en caso contrario éste ha sido improcedente.

Por otro lado hacen presente, el artículo 168 del Código del Trabajo, señala que 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 causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare y condene con ello al empleador al pago de las indemnizaciones



que establecen los artículos 162 y 163 del citado cuerpo legal, por entenderse que la relación laboral ha terminado por alguna de las causales del artículo 161.

Luego establecen, como reparación e indemnización ordenará un recargo por sobre la indemnización por años de servicios, recargo que, en el caso de la causal invocada, asciende a un 30%.

Mencionan que por otra parte, el artículo 173 del Código del Trabajo establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato agrega, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

**SEGUNDO:** Que la parte demandada evacuando el traslado que le fuera conferido, solicitó el rechazo de la demanda con costas, indicando para ello que los actores le demandan y ninguna de las acciones es procedente.

Precisa que sus despidos son injustificados, y que las cartas de término no cumplen con los requisitos necesarios para fundar la causal invocada, demandando el recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios.

Menciona que lo cierto es que se invocó una causa legal cumpliéndose con todas las formalidades al respecto. Añade que efectivamente existió un proceso de redefinición y reorganización en diversas áreas de la Empresa en miras a reformular la estructura organizacional y operativa para mejorar las eficiencias productivas, incluyendo la Tienda de San Felipe de Falabella Retail, en que se desempeñaban los actores, según cada caso; lo que implicó, entre otras medidas, la redistribución y reasignación de las funciones de los actores (incluyendo la eliminación de cargos en algunas tiendas, como los de Vendedor y Cajero – Empaque) y, por tanto, su desvinculación. Agrega que las cartas sí mencionan los hechos y antecedentes que se tomaron en consideración para desvincularlos, cuestión distinta es que los actores no compartan el criterio, pero eso no hace que los despidos sean improcedentes.



Agrega que sin perjuicio de lo anterior, hacen presente que, respecto de gran parte de los actores de estos autos, no es efectivo que los montos de las indemnizaciones por años de servicio que les fueron pagados en sus respectivos finiquitos sean los indicados en la demanda, siendo, por tanto, también improcedentes y contrarios a derecho los montos que se demandan por recargo legal del 30%.

Por otro lado menciona, los actores indican en su demanda que los descuentos por aporte del empleador al AFC efectuados en sus finiquitos son improcedentes y, por tanto, reclaman su restitución. Sin embargo añade, esta acción tampoco es procedente, dado que, conforme se acreditará, los descuentos efectuados en los finiquitos son procedentes y ajustados a derecho.

Narra que por imperativo procesal, a los efectos de establecer los hechos controvertidos de la causa, niego todos y cada uno de los dichos de la parte demandante, salvo las que sean expresamente reconocidas en este escrito de contestación y sin perjuicio de la negativa general, niega en particular:

1. No es efectivo que los despidos de los actores sean injustificados y que no se ajusten a derecho.

2. No es efectivo que las cartas de término de las relaciones laborales no contengan una justificación motivada y razonada respecto de los motivos por los cuales se puso término a las relaciones laborales, que estén redactadas en términos que importen una infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, o que los hechos y argumentos ahí indicados sean incapaces de justificar los despidos.

3. No es efectivo que proceda el 30% de recargo de la indemnización por años de servicios.

4. No es efectivo que los montos de las indemnizaciones por años de servicio pagadas a los actores en sus finiquitos respectivos sean las indicadas en la demanda. Lo anterior, respecto de los demandantes Sra. Gina Avello, Sra. Claudia Cabrera, Sr. Abner Cisterna, Sra. Yessenia Contreras y Sr. Sebastián Collao, siendo los montos correctos los de \$12.117.398, \$4.612.379, \$8.664.654, \$8.389.496 y \$4.228.902, respectivamente.



5. No es efectivo que, en el improbable caso que se acogiera la acción de despido injustificado, que el recargo legal del 30% ascienda a los montos indicados en la demanda. Lo anterior, respecto de los demandantes Sra. Gina Avello, Sra. Claudia Cabrera, Sr. Abner Cisterna, Sra. Yessenia Contreras y Sr. Sebastián Collao, siendo los montos que eventualmente se aplicarían los de \$3.635.219, \$1.383.714, \$2.599.396, \$2.516.849 y \$1.268.671, respectivamente.

6. No es efectivo que los actores hayan sido reemplazados ni que sus puestos de trabajo sigan siendo necesario.

7. No es efectivo que la Empresa haya suplido los servicios de los actores mediante una empresa contratista.

8. No es efectivo que los descuentos por aporte del seguro de cesantía de los demandantes sean improcedentes y que deban ser restituidos a los actores.

9. Niego, en definitiva, cualquier fundamento de la demanda.

Advierte que son efectivas las fechas de inicio y término de las relaciones laborales de los actores que se indican en las demandas de estos autos.

Razona que es efectivo que la causal que se invocó para dar término a las relaciones laborales de los demandantes es la contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”.

Señala que las relaciones laborales que vincularon a los actores con ella, tienen las siguientes fechas de inicio y término, y según los cargos y áreas que a continuación se señalan:

- Respecto a la Sra. Valentina Araneda, la relación laboral comenzó el 12 de octubre de 2010 y, al término de ésta, el cargo de la demandante era el de Vendedor de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 29 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.

- Respecto a la Sra. Gina Avello, la relación laboral comenzó el 07 de marzo de 2011 y, al término de ésta, el cargo de la demandante era el de Cajero – Empaque de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.



A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 29 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.

- Respecto a la Sra. Karen Báez, la relación laboral comenzó el 01 de agosto de 2011 y, al término de ésta, el cargo de la demandante era el de Vendedora de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 28 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.

- Respecto a la Sra. Claudia Cabrera, la relación laboral comenzó el 20 de octubre de 2014 y, al término de ésta, el cargo de la demandante era el de Vendedora de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 28 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.

- Respecto al Sr. Abner Cisterna, la relación laboral comenzó el 01 de diciembre 2014 y, al término de ésta, el cargo del demandante era el de Vendedor de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 29 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.

- Respecto a la Sra. Yessenia Contreras, la relación laboral comenzó el 04 de febrero de 2013 y, al término de ésta, el cargo de la demandante era el de Vendedora de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 28 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.



- Respecto al Sr. Sebastián Collao, la relación laboral comenzó el 07 de noviembre de 2016 y, al término de ésta, el cargo del demandante era el de Vendedor de la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

A su vez, efectivamente puso término a dicho contrato de trabajo el día 28 de diciembre de 2022 por la causal contemplada en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dando cumplimiento a todas las formalidades y requisitos legales.

Como se señaló explica, se puso término a los contratos de trabajo de los actores por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”.

Sostiene que los términos de las relaciones laborales se fundamentaron, de acuerdo con lo señalado textualmente en las cartas de término de contrato, en lo siguiente:

“Necesidades de la Empresa, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración de los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área.”

Expone que estas cartas fueron entregadas personalmente y/o enviadas por correo certificado a los demandantes, según cada caso, conteniendo todos los hechos en que se fundamenta la causal de necesidades de la empresa y cumpliendo con todas las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo. A su vez añade, copia de las citadas cartas de despido fueron enviadas a la respectiva Inspección del Trabajo, mediante comprobantes electrónicos de carta de aviso para terminación del Contrato de Trabajo.

A su vez indica, los demandantes suscribieron los siguientes finiquitos:

- La Sra. Valentina Araneda suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por la ex trabajadora con fecha 10 de enero de 2023, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual la actora recibió el pago de la suma total y líquida de \$8.976.157.- Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$932.768.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$10.260.445.-

- La Sra. Gina Avello suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por la ex trabajadora, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual la actora recibió el



pago de la suma total y líquida de \$11.588.272.- Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$1.101.582.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$12.117.398.- En este punto, hacemos presente que no es efectivo que la indemnización por años de servicio pagada a la actora en su finiquito sea la indicada en la demanda, siendo, por tanto, también improcedente el monto demandado como recargo legal del 30%.

- La Sra. Karen Báez suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por la ex trabajadora con fecha 10 de enero de 2023, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual la actora recibió el pago de la suma total y líquida de \$8.260.562.- Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$686.844.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$7.555.288.-

- La Sra. Claudia Cabrera suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por la ex trabajadora con fecha 10 de enero de 2023, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual la actora recibió el pago de la suma total y líquida de \$5.229.038.-

Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$576.547.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$4.612.379.- En este punto, hacemos presente que no es efectivo que la indemnización por años de servicio pagada a la actora en su finiquito sea la indicada en la demanda, siendo, por tanto, también improcedente el monto demandado como recargo legal del 30%.

- El Sr. Abner Cisterna suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por el ex trabajador con fecha 10 de enero de 2023, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual el actor recibió el pago de la suma total y líquida de \$9.847.287.- Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$1.083.082.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$8.664.654.- En este punto, hacemos presente que no es efectivo que la indemnización por años de servicio pagada



al actor en su finiquito sea la indicada en la demanda, siendo, por tanto, también improcedente el monto demandado como recargo legal del 30%.

- La Sra. Yessenia Contreras suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por la ex trabajadora, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual la actora recibió el pago de la suma total y líquida de \$7.661.076.- Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$838.950.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$8.389.496.- En este punto, hacemos presente que no es efectivo que la indemnización por años de servicio pagada a la actora en su finiquito sea la indicada en la demanda, siendo, por tanto, también improcedente el monto demandado como recargo legal del 30%.

- El Sr. Sebastián Collao suscribió finiquito de fecha 04 de enero de 2023, que fue firmado y ratificado por el ex trabajador con fecha 11 de enero de 2023, cumpliendo con todos los requisitos del art. 177 del Código del Trabajo, y por el cual el actor recibió el pago de la suma total y líquida de \$4.089.712.- Dentro de los haberes de dicho finiquito, se incluye el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$704.817.- y de la indemnización por años de servicio por el monto de \$4.228.902.- En este punto, hacemos presente que no es efectivo que la indemnización por años de servicio pagada al actor en su finiquito sea la indicada en la demanda, siendo, por tanto, también improcedente el monto demandado como recargo legal del 30%.

Entonces manifiesta, y conforme con lo señalado en las respectivas cartas de término, lo cierto es que se vio en la necesidad de realizar un proceso de reestructuración, redefinición y reorganización que afectó a diversas áreas de la Empresa, con el objeto de generar una operación más eficiente que permita de manera sostenible adaptarse a la realidad económica y hacer frente a los dinamismos del mercado.

Refiere que este proceso de reestructuración ha afectado tanto a la unidad jurídica de ella – Empresa – como a sus unidades productivas – tiendas y establecimientos a lo largo del país - y en los caso particular de estos autos, a la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A.

En efecto alega, tratándose de una empresa con presencia en todo el territorio nacional, con una vasta cantidad de sucursales y tiendas a lo largo del país, es



necesario concluir que sus procedimientos se encuentran en la constante necesidad de adaptarse a los requerimientos y dinanismos del mercado mencionados, a los efectos de público conocimiento que surgieron a raíz de la crisis sanitaria, al avance de la tecnología, a la automatización de procesos y de la atención (por ej.: cajas de autoatención) y al comportamiento del cliente que se ha adaptado al uso de diversas plataformas que exigen a mi representada seguir su directriz. En ese sentido, resulta evidente la necesidad de reestructuración en cargos tales como los de Vendedores, Cajeros – Empaques y Administrativos CDA que desempeñaban los actores.

Hace presente que lo anterior, considerando a su vez la desaceleración en el país que ha afectado en forma general al Retail, las bajas ventas, el incremento de la tasa de interés, la baja de remuneraciones real anual, etc. Asimismo añade, según los pronósticos para el año 2023, las ventas continuarán con esta baja.

Entonces establece, respecto de los actores, sus desvinculaciones se basaron exclusivamente en las reestructuraciones en la Tienda de San Felipe de Falabella Retail S.A., en que se desempeñaban, según los casos, que implicó la adopción de una serie de medidas a fin de reformular la estructura organizacional y operativa de las Áreas, Departamentos y Tiendas referidos precedentemente, para mejorar las eficiencias productivas y procedimientos de la Compañía. Añade que una de estas medidas tuvo relación con redefinición de equipos y composición del personal, que implicó la desvinculación de los actores, cuyas funciones fueron redistribuidas y reasignadas en otros cargos de las áreas y departamentos respectivos.

Es más menciona, en el caso de la mayoría de los actores de estos autos, la reestructuración implicó la eliminación de cargos en las tiendas en que se desempeñaban, como son los cargos de Vendedor y Cajero – Empaque. En este contexto añade, la Empresa ofreció a los actores cambiarse al cargo de Asesor de Clientes, lo que fue rechazado por ellos. Agrega que dado que los actores no estaban dispuestos a un cambio de cargo, y en atención que los cargos de los actores fueron eliminados, se tuvo que tomar la decisión de su desvinculación.

Precisa que producto de esta reestructuración general, se prescindió también de otros trabajadores que se desempeñaban en las mismas áreas, departamentos



y tiendas de cada actor, así como de otros de toda la Empresa a nivel general, tal como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

A su vez narra, para determinar las desvinculaciones, se tomaron en cuenta criterios objetivos: oportunidad y forma en las labores desarrolladas por cada uno de los desvinculados y rendimientos productivos, todo en relación con los requerimientos de resultados y funcionalidad de cada área en que se desempeñaban los actores, tal como se señala en las respectivas cartas de término. En consecuencia agrega, no se trató de una situación arbitraria, sino que motivada por lograr la mayor eficiencia posible de la Compañía.

Razona que en esta materia, es necesario también hacer presente que ninguno de los demandantes fue reemplazado en su cargo, ni nadie fue contratado o promovido para ejercer sus funciones, las que fueron naturalmente absorbidas y diluidas en otros cargos de las áreas y departamentos respectivos de cada actor. Asimismo añade, tampoco es efectivo que la Empresa pasara a suplir las funciones de los actores mediante una empresa contratista. Todo lo anterior con especial consideración respecto a aquellos cargos que fueron eliminados. Por lo tanto agrega, es absolutamente falso todo lo indicado en la demanda sobre esta materia.

Advierte que de esta manera, los hechos que se imputan son hechos ciertos y objetivos, efectivamente importan un proceso de reestructuración, redefinición y reorganización producto de los hechos indicados expresamente en las cartas de término, y constituyen una legítima necesidad de la Empresa. Agrega que la forma de operar que tenía la Empresa en el pasado efectivamente fue modificada, atendido a la globalización y el proceso de estandarización en la cual está inserta y a la forma en que actualmente está operando la Compañía, considerando a su vez los casos de los actores cuyos cargos fueron sencillamente eliminados, por lo cual la Empresa tampoco contrató ni promovió a nadie en su reemplazo.

En este sentido señala, y contrariamente a lo que se indica en el libelo pretensor, las cartas sí contienen una justificación motivada y razonada respecto de los motivos por los cuales se puso término a las relaciones laborales, con hechos objetivos, concretos y suficientes, cumpliendo con todos los requisitos que señala la ley y que les permiten a los actores conocer los



hechos en los cuales se fundamenta el término de sus contratos y ejercer su derecho de defensa.

Explica que en consecuencia, las pretensiones de los actores tendientes a que el Tribunal estime los despidos como injustificados, resulta absolutamente improcedente toda vez que mi representada ha invocado correctamente la causal legal, cuya aplicación no sólo se ajusta a derecho, sino que también a la realidad material existente en la Empresa al tiempo de los despidos, y que obedecen a aspectos de reestructuración de la misma motivados por los hechos indicados en las cartas de término.

Dice que tal cómo se señala en el fallo que se cita a continuación, el objeto de la norma es que los actores conozcan los hechos en los cuales se originan sus desvinculaciones. Agrega que pretender una cantidad irrisoria de detalles no tiene sentido lógico, jurídico ni de justicia alguno y, en última instancia, harían que en la práctica todas las desvinculaciones serían objetadas por forma – tal como lo pretenden en este caso los demandantes – sin poder observar las razones de fondo que fundamentan el término de los contratos.

En este sentido sostiene, la jurisprudencia que señala lo siguiente:

“En este orden de ideas, muy distinto es exigir a la carta de despido una justificación interna de su postulado, como por ejemplo, es identificar los costos fijos u operacionales que ameritan la reestructuración de una empresa; esclarecer cuáles son las metas o desafíos de una compañía para readecuar su planta; singularizar los estudios que se tuvieron en cuenta para aplicar esa medida, o si el cargo que fue absorbido por otra trabajadora lo hizo más efectivo, ya que todas estas situaciones obviamente escapan al sentido y alcance que debe tener la carta de despido, pues más bien inciden en el mérito que arroje la prueba que debe rendirse en el juicio para demostrar si los hechos descritos en la carta son o no efectivos, tal como se desprende sobre todo del numeral 1° del artículo 454 referido.

Quinto: De lo anterior, entonces, fluye que el verdadero alcance y sentido de las disposiciones denunciadas en el recurso, no puede ser otro que poner en conocimiento del trabajador la información necesaria para que éste conozca de antemano las razones de hecho y de derecho que motivaron el término de sus servicios y así entablar las acciones pertinentes. Por lo mismo, exigir en ese documento otros requisitos, tal como la existencia de



identificación de logros o metas, o exposición de estudios de eficiencia, u otros enfoques similares, que puedan justificar en forma interna la exposición fáctica y la causal que se invoca en la carta, configuran una interpretación que no se compadece con el claro tenor ni con el fin que tienen sendas disposiciones, máxime si el juicio respectivo va a versar sobre la efectividad de los hechos descritos en la carta” (Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N°172-2018. Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros M.Rosa Kittsteiner G., Tomas Gray G. y Fiscal Judicial Raúl Gregorio Trincado D. Santiago, de fecha 24 de septiembre de 2018).

De esta forma expresa, todo lo ya señalado demuestra hechos objetivos, por lo que la desvinculación de los actores es consecuencia de una decisión razonada y fundamentada de mi representada, la que se adopta dentro de la esfera de los derechos y facultades que tiene toda empresa y la del empleador para dirigir, organizar y administrar la misma.

Indica que en definitiva, son por las razones antes expuestas que el término de las relaciones laborales por la causal invocada es procedente y se encuentra plenamente ajustado a derecho. Agrega que los hechos antes expuestos son motivos suficientes para poner término a los contratos de trabajo de los demandantes por necesidades de la empresa, causal que contempla el pago de la indemnización por años de servicios y, en este caso, la sustitutiva de aviso previo, las cuales ambas ya fueron pagadas a cada actor.

Por lo tanto manifiesta, se debe rechazar la acción de autos y denegar el pago del recargo legal del 30% de la indemnización de años de servicio pretendido.

En subsidio refiere, y en el improbable caso que el Tribunal considere que el despido es improcedente, controvertimos expresamente que el recargo legal del 30% ascienda a los montos indicados en la demanda, debiendo ajustarse sus montos a las indemnizaciones por años de servicio efectivamente pagadas a los actores en conformidad a los finiquitos por ellos suscritos.

Alega que conforme ha sido expuesto precedentemente, los actores fueron desvinculados por aplicación de la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por “necesidades de la empresa”. Sin perjuicio de aquello añade, aún en el caso de que sus despidos sean considerados improcedentes por el Tribunal, sí es totalmente procedente los



descuentos a las indemnizaciones por años de servicio de los ex trabajadores del aporte del empleador a sus cuentas individuales del seguro de cesantía, conforme se expondrá a continuación.

Hace presente que la aplicación de la causal antes señalada vuelve aplicable lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, en virtud del cual se reconoce al empleador que pone término a la relación laboral fundado en la causal de necesidades de la empresa, a descontar del monto a indemnizar por años de servicio, el total de las cotizaciones efectuadas por él a la Cuenta Individual de Cesantía, más la rentabilidad que hayan tenido las mismas. Citamos la norma:

“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 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 (en referencia a la indemnización por años de servicio) 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. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.”

Establece que el fundamento de esta disposición radica en que los aportes realizados por los empleadores en la Cuenta Individual del Seguro de Cesantía de los trabajadores pasan a ser propiedad de éstos últimos, quienes pueden cobrarlos y, por lo tanto, disponer de ellos, una vez terminada la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa consagrada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Menciona que sin perjuicio de la absoluta claridad de la norma citada, hay quienes piensan que, si el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado, esta parte se encontraría obligada a restituir el



descuento realizado con cargo al Seguro de Cesantía, afirmación que desde ya venimos en controvertir por carecer absolutamente de fundamentos.

De esta forma precisa, la única sanción legal que establece nuestro Ordenamiento Jurídico, si se rechaza judicialmente la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, consiste en el incremento en un 30%, de la indemnización por años de servicios.

Narra que no existe otra consecuencia en el Código del Trabajo, por lo que no imputar el saldo de la Cuenta Individual por Cesantía, constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador a la indemnización por años de servicios del trabajador, constituye una sanción no prevista en nuestro Ordenamiento Jurídico y, por lo tanto, objeto del recurso de nulidad.

Advierte que conforme con el texto legal precedente y toda vez que en el caso de autos los contratos de trabajo de los demandantes terminaron por la causal “necesidades de la empresa”, no cabe duda alguna que los montos aportados por el empleador al seguro de cesantía (Sra. Valentina Araneda por \$1.787.575, Sra. Gina Avello por \$1.549.898, Sra. Karen Báez por \$1.254.613, Sra. Claudia Cabrera por \$803.937, Sr. Abner Cisterna por \$1.322.093, Sra. Yessenia Contreras por \$1.118.693, Sr. Sebastián Collao por \$660.211, Sra. Valeska Tapia por \$393.910 y Sra. Jenniffer Llantén por \$525.302) deben deducirse de sus indemnizaciones por años de servicio que efectivamente le corresponde por la causal invocada. En este punto, hacemos presente que no es efectivo que el descuento por aporte del seguro de cesantía de la Sra. Jenniffer Llantén sea el monto indicado en el petitorio de la demanda, pues en el petitorio de su libelo reclama el reintegro del monto de \$532.302, siendo el monto efectivamente descontado el de \$525.302.

Razona que citan también el inciso cuarto del artículo 168 del Código del Trabajo como otro argumento. Esta norma establece añade, en forma expresa, que en caso de que las causales de despido contempladas en los artículos 159 y 160, sean declaradas como injustificadas, se entenderá que el término del contrato de trabajo se produjo por alguna de las causales del artículo 161.

Concretamente expone, el mencionado artículo señala: “Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad con lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del



contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causa y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda de acuerdo al mérito del proceso”.

Es decir señala, el Código del ramo contempló expresamente que, como consecuencia de que un despido fundamentado en las causales de los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo se declare como injustificado o indebido, se entenderá que tal terminación tuvo su origen en la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Por el contrario, nada estableció el legislador para el caso que el término del vínculo laboral, fundado en la causal de “necesidades de la empresa”, sea declarado improcedente, por lo que debe entenderse que la causal invocada se mantiene para todos los efectos legales. Dice que en definitiva, de la interpretación del inciso cuarto del artículo 168 y para el caso en el que la causal de despido por necesidades de la empresa sea declarada improcedente cabe concluir que, con la salvedad de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 168, esto es, del incremento en un 30% de la indemnización por años de servicios, se mantienen todas las consecuencias originadas en esta causal, ya que -justamente- la causal en sí misma se mantiene (no muta).

Sostiene que a esta conclusión llegó la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel en causa Rol 355-2010, señalando en la parte pertinente:

“Séptimo: Que el artículo 168 ya referido, regula la situación que se produce por la impugnación de las causales alegadas y establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y cuando estas sean declaradas injustificadas, indebidas o improcedentes, procederá que las indemnizaciones reguladas en el inciso cuarto del artículo 162, incisos primero y segundo del artículo 163, se cancelen aumentadas conforme las reglas que el artículo señala y establece.

Octavo: Que efectuado el análisis de la normativa precedentemente señalada no cabe más que concluir que la impugnación de la causal invocada, no altera ésta y sólo conlleva, en caso de ser declaradas injustificada, indebida o improcedente, una sanción que la misma normativa determina. Entonces, es un hecho de la causa que la desvinculación del trabajador se produjo por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.

Noveno: Que, a su turno, el artículo 13 de la Ley N° 19.728 establece “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 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”.

“En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior”.

Décimo: Que de lo razonado precedentemente, estos sentenciadores estiman que la sentencia impugnada ha incurrido en la causal invocada, esto es, la del artículo 477 del Código del Trabajo, al vulnerar el artículo 13 de la ley 19.728, por falta de aplicación, ya que dicho precepto no distingue para estos efectos si la causal en comento – artículo 161 del Código del ramo – fue declarada procedente o no, razón por la cual procede que el presente recurso de nulidad sea acogido.” (Procediendo a dictar sentencia de reemplazo, lo subrayado es nuestro. Rol: 355-2010 Reforma Laboral, Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, 2 de diciembre de 2010)

Todo lo señalado fue confirmado por sentencia de Unificación de Jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema Rol: 23.348-2018 de fecha 04 de marzo de 2019 (Ortiz con Rendic Hermanos S.A.):

“Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define 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; prestación a la que se debe imputar la parte del



saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó 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 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada.”

Por último expone, todo lo señalado ha sido permanentemente confirmado por la Excelentísima Corte Suprema en diversas sentencias de Unificación de Jurisprudencia del año 2021 e incluso del año 2022, por lo que se trata de una cuestión de derecho que ya ha sido resuelta por nuestro



máximo tribunal por medio del recurso llamado justamente a establecer lineamientos unificados en cuanto a la interpretación que debe darse a la legislación laboral:

1. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 25 de marzo de 2021, ROL: 25.273-2019.

2. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 6 de abril de 2021, ROL: 26.030-2019.

3. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 23 de junio de 2021, ROL: 1.526-2020.

4. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 15 de septiembre de 2021, ROL: 14.893-2020.

5. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 03 de febrero de 2022, ROL: 45.529-2021.

6. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 03 de junio de 2022, ROL: 32.713-2021.

De esta forma indica, debe descontarse de las indemnizaciones por años de servicios que efectivamente les corresponde a los demandantes en virtud de la causal de término de contrato empleada a su respecto y que ya les fue pagada, las sumas correspondientes a los aportes periódicos que mi representada realizó a sus cuentas individuales del seguro de cesantía (Sra. Valentina Araneda por \$1.787.575, Sra. Gina Avello por \$1.549.898, Sra. Karen Baez por \$1.254.613, Sra. Claudia Cabrera por \$803.937, Sr. Abner Cisterna por \$1.322.093, Sra. Yessenia Contreras por \$1.118.693, Sr. Sebastián Collao por \$660.211, Sra. Valeska Tapia por \$393.910 y Sra. Jenniffer Llantén por \$525.302), por lo que no se ajusta a derecho su restitución.

**TERCERO:** Que con fecha 10 de abril de 2023 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella se llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo el siguiente **hecho a probar:**

Efectividad de que la demandada se encuentra en alguno de los supuestos del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo en relación a los hechos invocados en la carta de despido



**CUARTO:** Que para acreditar sus alegaciones la demandada rindió en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba consistentes en:

**I.- Documental:**

Incorporo mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consisten en:

1. Contrato de trabajo suscrito por Valentina Andrea Araneda Lazcano y Servicios Generales Cordillera Limitada (hoy Falabella Retail S.A.) con fecha 12 de octubre de 2010.
2. Anexo de contrato de trabajo suscrito por Valentina Andrea Araneda Lazcano y Falabella Retail S.A con fecha 01 de marzo de 2022.
3. Carta de término de relación laboral de Valentina Andrea Araneda Lazcano de fecha 29 de diciembre de 2022, causal necesidades de la empresa, firmada por ambas partes.
4. Set de 5 certificados de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización, emitido por la Sociedad Administradora De Fondos De Cesantía de Chile II S.A. por la afiliada Valentina Andrea Araneda Lazcano.
5. Finiquito, de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A. y Valentina Andrea Araneda Lazcano, firmado y ratificado por la ex trabajadora ante notario público con fecha 10 de enero de 2023.
6. Contrato de trabajo suscrito por Gina Marcela Avello Caamaño Servicios Generales Cordillera Limitada (hoy Falabella Retail S.A.) con fecha 07 de marzo de 2011.
7. Anexo de contrato de trabajo suscrito por Gina Marcela Avello Caamaño y Servicios Falabella Zona Norte S.p.A (hoy Falabella Retail S.A.) con fecha 01 de octubre de 2017
8. Carta de término de relación laboral de Gina Marcela Avello Caamaño de fecha 29 de diciembre de 2022 y suscrita por Falabella Retail S.A., causal necesidades de la empresa, firmada por ambas partes.
9. Finiquito, de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A. y Gina Marcela Avello Caamaño, firmado y ratificado por la ex trabajadora ante notario público.



10. Contrato de trabajo suscrito por Karen Makarena Báez Cortez y Servicios Generales Cordillera Limitada (hoy Falabella Retail S.A.) con fecha 01 de agosto de 2011.
11. Anexo de contrato de trabajo suscrito por Karen Makarena Báez Cortez y Servicios Generales Falabella Zona Norte S.p.A (hoy Falabella Retail S.A.) con fecha 01 de diciembre de 2017.
12. Carta de término de relación laboral de Karen Makarena Báez Cortez de fecha 28 de diciembre de 2022 y suscrita por Falabella Retail S.A., causal necesidades de la empresa, firmada por ambas partes.
13. Finiquito, de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A. y Karen Makarena Báez Cortez, firmado y ratificado por la ex trabajadora ante notario público con fecha 10 de enero de 2023.
14. Contrato de trabajo suscrito por Claudia Alejandra Cabrera Henríquez y Servicio Generales Cordillera Limitada (hoy Falabella Retail S.A), con fecha 20 de octubre de 2014.
15. Anexo de contrato de trabajo suscrito por Claudia Alejandra Cabrera Henríquez y Falabella Retail S.A., con fecha 15 de junio de 2020.
16. Carta de término de relación laboral de Claudia Alejandra Cabrera Henríquez de fecha 28 de diciembre de 2022 y suscrita por Falabella Retail S.A., causal de necesidades de la empresa, junto con comprobante de envío de Correos Chile de fecha 29 de diciembre de 2022.
17. Finiquito, de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A., y Claudia Alejandra Cabrera Henríquez, firmado y ratificado por la ex trabajadora ante notario público con fecha 10 de enero de 2023.
18. Contrato de trabajo suscrito por Abner Benito Cisterna Mejías y Servicios Generales Cordillera Limitada (hoy Falabella Retail S.A.), con fecha 01 de diciembre de 2014.
19. Set de anexos de contrato de trabajo suscritos por Abner Benito Cisterna Mejías y Servicios Generales Falabella Retail S.p.A (hoy Falabella Retail S.A.), con fechas 01 de mayo de 2019, 01 de diciembre de 2019 y 01 de enero de 2020.



20. Carta de termino de relación laboral de Abner Benito Cisterna Mejías de fecha 29 de diciembre de 2022, causal necesidades de la empresa y firmada por ambas partes.
21. Finiquito, de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A., y Abner Benito Cisterna Mejías, firmado por el ex trabajador ante notario público con fecha 10 de enero de 2023.
22. Contrato de trabajo suscrito por Yessenia Lisette Contreras Figueroa y Servicios Generales Cordillera Limitada (hoy Falabella Retail S.A.), con fecha 04 de febrero de 2013.
23. Set de anexos de contrato de trabajo suscritos por Yessenia Lisette Contreras Figueroa y Servicios Generales Falabella Zona Norte S.p.A (hoy Falabella Retail S.A), con fechas 01 de julio de 2018 y con fecha 01 de marzo de 2020.
24. Carta de término de relación laboral de Yessenia Lisette Contreras Figueroa de fecha 28 de diciembre de 2022 y suscrita por Falabella Retail S.A., causal de necesidades de la empresa, y firmada por ambas partes.
25. Finiquito de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A., y Yessenia Lisette Contreras Figueroa, firmado por ambas partes.
26. Contrato de trabajo suscrito por Sebastián Nicolás Collao Hernández y Servicios Generales Cordillera S.p.A. (hoy Falabella Retail S.A.), con fecha 07 de noviembre de 2016.
27. Set de anexos de contrato de trabajo suscritos Sebastián Nicolás Collao Hernandez y Servicios Generales Falabella Zona Norte S.p.A (hoy Falabella Retail S.A) con fechas 01 de agosto de 2017, 01 de octubre de 2019 y 01 de abril de 2022.
28. Carta de término de relación laboral de Sebastián Nicolás Collao Hernandez de fecha 28 de diciembre de 2022 y suscrita por Falabella Retail S.A., causal de necesidades de la empresa y firmada por ambas partes.
29. Finiquito de fecha 04 de enero de 2023, debidamente suscrito por Falabella Retail S.A., y Sebastián Nicolás Collao Hernández, firmado por ambas partes.
30. Set de 8 cartas de término de relación laboral de trabajadores de la tienda San Felipe y suscritos por Falabella Retail S.A., causal de necesidades de la empresa.



31. Set de 9 cartas de aviso dirigida a la Inspección del Trabajo, de trabajadores de tienda San Felipe, de mes de diciembre 2022 y mes de enero de 2023.

32. Set de Planilla Excel con detalles de trabajadores desvinculados de tienda San Felipe en el periodo de diciembre 2022

## **II.- Testimonial:**

Rindió la testifical de Priscilla Fernández Jorquera, quien legalmente juramentados expuso que trabaja para la demandada en la sucursal San Felipe, siendo jefe de gestión de personas, realiza el reclutamiento del personal, ve el clima laboral además de pagos. Añade que esta desde el 19 de diciembre de 2019. Explica que se le citó a declarar por una demanda por una desvinculación masiva, siendo los demandantes trabajadores de Falabella San Felipe. Dice que los conoce. Refiere que fueron desvinculados, porque tiene que ver con una reestructuración de la compañía eliminando unos cargos como vendedores y cajeros de la tienda. Explica que eso se comenzó a llevar en diciembre de 2022, en la tienda San Felipe. Explica que ellos sabían del proceso, por cuanto las federaciones y los sindicatos habían entregado esa información con anterioridad, además conversaron uno a uno para poder invitarlos de manera voluntaria al cargo de asesor de cliente y no desvincularlos. Agrega que después de ellos se desvincularon más personas, porque no quisieron pasar al cargo de asesor de clientes, fue a un grupo de vendedores y cajeros. Agrega que los demandantes eran cajeros y vendedores. Indica que sabe que las ventas han decrecido considerablemente no pudiendo contratar al personal que requieren, además de despido masivos y cierre de tiendas de Estación Central y San Bernardo. Agrega que no se han contratado más cajeros y vendedores porque se eliminó el cargo. Contraexaminada señala que el cargo se elimina por una reestructuración en la compañía, en el fondo se eliminaron los cargos para la reestructuración y se les ofreció el cargo de asesor de clientes. Añade que se reestructura por malas ventas en la compañía. Indica que el asesor de clientes es netamente entregar una experiencia de compra memorable, desde su ingreso hasta su compra. Añade que los asesores de clientes cumplen varias funciones. Dice que no está específicamente como cajero, añade que el asesor de clientes tiene varias



funciones. Añade que las funciones de cajero y vendedor las hace el asesor de clientes.

### **III.- Oficios:**

Incorporo la respuesta de oficio de la Dirección del Trabajo

**QUINTO:** Que la parte demandante no incorporó ningún medio de prueba que deba ser ponderado por el Tribunal.

**SEXTO:** Que no existe controversia en autos acerca de la existencia de una relación laboral entre las partes, como la fecha de inicio y termino de aquella, siendo despedidos por necesidades de la empresa.

**SEPTIMO:** Que la primera controversia de autos que se hará cargo el tribunal corresponde en establecer el tenor literal de la carta aviso de despido y el cumplimiento de las formalidades del despido.

**OCTAVO:** Que para la resolución del asunto controvertido resulta útil recordar que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del cuerpo legal antes referido, 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.

**NOVENO:** Que luego los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo señalan que si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término 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 y cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación.

**DECIMO:** Que finalmente el inciso segundo del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, refiere que en los juicios de despido corresponderá al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso



de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativo de la desvinculación.

**UNDECIMO:** Que de las normas señaladas es posible establecer que la comunicación de despido debe contener todos los hechos específicos y no genéricos que fundan el término de la relación laboral, toda vez que de acuerdo a la norma referida en el motivo anterior, son aquellos los que deberá probar el demandado en juicio, sin que le esté permitido alegar hechos diferentes en el proceso.

Que así la carta de despido, al expresar las circunstancias fácticas que rodearon el término de los servicios de la demandante y que hacen necesaria su separación, deber ser clara, precisa, detallada y completa, estableciendo por una parte los hechos que deben ser probados por el empleador y por otra aquellos que impugnará el trabajador, lo que no podría darse, afectando su derecho a defensa, si la misiva por medio de la cual se pone fin a la relación laboral se limita a señalar las razones que se señalan en la propia ley o bien omite antecedentes que permiten apreciar la las razones que llevaron a la conclusión de los servicios.

Que lo antes dicho, ya ha sido resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, autos Rol Ingreso Corte 4884-2015, el que señala *“3° Que, en lo que concierne a la otra materia de derecho, de lo que se consigna en el motivo 1° referido a lo que esta Corte decidió en la sentencia dictada en los autos número de rol 483-2010, de fecha 13 de mayo de 2010, se advierte que la postura jurisprudencial difiere de aquella adoptada por la sentencia que se examina, señalada también en el raciocinio indicado; por lo que corresponde decidir cuál es la correcta. Para ello, se debe tener presente que las normas que reglamentan el asunto son aquellas que están establecidas en el inciso 1 del artículo 161 e incisos 1 y 4 del artículo 162 en relación con lo que señala el inciso 2 del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo; disposiciones de las que se puede colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe avisar al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación, indicando en la misiva tanto la causal legal como*



*los hechos en que se funda, los que deben ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo expresado en la carta de despido aquello determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que debe ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Y tratándose de la causal de término de la relación laboral que se invocó en el caso de autos, se debe indicar en qué consiste el motivo que hace que sea ineludible disponer la separación del trabajador y, además, de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla;*

*4° Que, así, el trabajador estará en condiciones de impugnar ante el juzgado competente la decisión adoptada por el empleador solicitando que se lo condene al pago de los recargos legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que se mencione alguna o algunas de las razones que, a modo de ejemplo y de manera abstracta, se señalan en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador y no por su desempeño o conducta personal-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia;*

*5° Que, en ese contexto, en el juicio el empleador deberá demostrar la efectividad de los hechos de que da cuenta la misiva por la que desvincula a un trabajador, correspondiéndole a éste desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de*



*fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de dicha carta. La información que el demandado puede proporcionar en el escrito por el cual contesta la demanda no puede ser calificada como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que tiene para recabarlos”.*

**DUODECIMO:** Que de acuerdo a la carta aviso de despido incorporada al juicio, el termino de los servicios de los demandantes se produjo por “Necesidades de la empresa, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración en los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área”

**DECIMO TERCERO:** Que en el caso en concreto, el despido del actor se fundó en síntesis en una reestructuración de los servicios, de acuerdo a los requerimientos y funcionalidad necesarios para el área.

**DECIMO CUARTO:** Que de esta forma, al no indicar la carta aviso de despido, las razones por las cuales se puso fin a la relación laboral existente con los actores, al ser insuficiente decir que resulta necesario reestructurar los servicios, por los requerimientos de resultado y funcionalidad necesaria para el área, al no exponer a que corresponden los “requerimientos de resultado” y “funcionalidad del área”, que permitieran al Tribunal establecer la justificación del despido de los demandantes, se determinará que la carta aviso de despido carece de hechos, motivo por el cual se declarara el despido como improcedente.

Que en todo caso, el despido igualmente era improcedente, desde que al no indicarse en que consistían los “requerimientos de resultado” y “funcionalidad del área”, mal podría probarse aquello, atendido lo dispuesto el inciso segundo del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, el cual indica que en los juicios de despido corresponderá al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativo de la desvinculación.



Que además de lo anterior, la única prueba rendida por la demandada para tal efecto, fue la testimonial de autos y documental de despido de trabajadores de la Tienda San Felipe, que si bien dan cuenta del despido de varios trabajadores, resultan insuficientes para establecer aquello indicado por la deponente, que la reestructuración de los cargos fue motivada por las malas ventas de la compañía, situación que además no fue señalado en la carta aviso de despido.

**DECIMO QUINTO:** Que en cuanto a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, la demanda será rechazada, ya que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, si el contrato de trabajo terminare por la causal prevista en el artículo 161 del código del ramo, se imputara a las indemnizaciones que le correspondieren la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía efectuada por el empleador, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros de ellos de la forma que establece la misma ley.

Que a juicio de esta Juez, la deducción en estudio resulta procedente aun en la hipótesis de que la causal invocada se califique como improcedente, ya que tal declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto el motivo jurídico que la fundamenta, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728.

Que además de lo anterior, conforme lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el evento de no ser acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el termino se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, situación que en autos, no se produce.

Que, a mayor abundamiento, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de



administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.

Que así también se entiende del tenor del artículo 52 de la misma Ley, el que dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contemplo.

Que finalmente, debe señalarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

**DECIMO SEXTO:** Que las demás pruebas incorporadas al proceso por los litigantes, en nada alteran lo precedentemente resuelto.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 161, 168, 172, 203 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de autos interpuesta por **VALENTINA ARANEDA LAZCANO, GINA AVELLO CAAMAÑO, KAREN BÁEZ CORTEZ, CLAUDIA CABRERA HENRÍQUEZ, ABNER CISTERNA MEJÍAS, YESSENIA CONTRERAS FIGUEROA y SEBASTIÁN COLLAO HERNÁNDEZ** en contra de **FALABELLA RETAIL S.A.**, sólo en cuanto se declara improcedente el despido y la demandada deberá pagar por concepto de recargo la siguiente suma de dinero:

**Valentina Araneda Lazcano: \$3.078.133**

**Gina Avello Caamaño: \$3.635.219**

**Karen Báez Cortez: \$2.266.586**

**Claudia Cabrera Henríquez: \$1.383.713**

**Abner Cisterna Mejías: \$2.599.396**

**Yessenia Contreras Figueroa: \$2.516.848**

**Sebastián Collao Hernández: \$1.268.670**

II.- Que cada parte pagará sus costas.



Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT: O-898-2023**

**RUC: 23-4-0459162-2**

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

