

Temuco, ocho de abril de dos mil veinticinco

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en la presente causa Rit **O-882-2024** comparece don **DANILO EUGENIO BARRIA ALVAREZ**, chileno, soltero, actualmente cesante, cédula nacional de identidad número 13.817.541-3, domiciliado en Avenida Alemania N°0587, departamento 88, de la comuna y ciudad de Temuco y en conformidad a lo dispuesto en los artículos 161, 162, 168, 446 y siguientes, y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, deduce demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en procedimiento ordinario, en contra de **SALCOBRAND S.A.**, persona jurídica de derecho privado, del giro de farmacia, rol único tributario N°76.031.071-9, representada por don Mauricio Bernardo Caviglia Fuentes, cédula de identidad y RUN N°8.878.950-4, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida General Velaésquez N°9981, San Bernardo, o quien haga las veces de representante de dicha empresa según el artículo 4 del Código del Trabajo, en virtud de los fundamentos de hechos y de derecho que expone.

Previas alegaciones sobre competencia y cuantía expone que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para Salcobrand S.A., mediante contrato de trabajo debidamente escriturado, desde el 22 de septiembre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2024, fecha esta última en que fue despedido por la causal del artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa."

Se desempeñó inicialmente con el cargo denominado Químico Farmacéutico, Administrador y Jefe de Local, que luego cambió de nombre a Jefe de Local Químico Farmacéutico. Comenzó a trabajar en el local ubicado en Diego Portales N°996 de Temuco, pasando por distintas sucursales de Temuco, terminando en el local ubicado en Bulnes N°413 y 427, de Temuco.

Estaba especialmente obligado a:

- 1) Representar adecuada y eficientemente a la empresa frente al público y a los trabajadores.
- 2) Debía velar porque los trabajadores bajo mi supervisión desempeñaran sus labores sin infringir las normas legales, principalmente debía preocuparme que hicieran uso de su descanso al séptimo día, que descansaran dos domingos al mes, que no trabajaran más de 2 horas extraordinarias al día. En caso de convenirse por escrito que se trabajaran horas extraordinarias no laboren más de 10 horas diarias y hagan uso de su feriado oportunamente.
- 3) Por contrato de trabajo debía fiscalizar que los trabajadores registraran su hora de entrada y salida personalmente y que se retiraran a la hora que correspondía y que solamente permanecieran en la empresa cuando laboraran horas extraordinarias.
- 4) Debía amonestar por escrito los atrasos de los trabajadores, como asimismo toda falta que implicara un incumplimiento del contrato de trabajo, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y de las instrucciones impartidas por la empresa. Al momento de entregar la carta debía exigir al trabajador que la firmara en señal de recepción y una vez entregada la carta debía remitirla al área de Relaciones Laborales a más tardar el día siguiente.



XNBBXTHDFKV

5) También tenía que elaborar y comunicar por escrito a cada trabajador mensualmente los turnos que les correspondían en el mes, debiendo velar por el estricto y cabal cumplimiento de los turnos y comunicárselos a los trabajadores al momento de pagar las remuneraciones, y exigir al trabajador que firmara la copia del calendario de turno en señal de recepción.

6) Debía mantener informado al personal de las tareas que debían cumplir y de los procedimientos que se debían observar, evaluar su cumplimiento, detectar fallas, analizarlas y corregirlas. Asimismo, debía calificar el desempeño del personal y proponer las promociones que procedieran ante mis superiores.

7) Debía elaborar anualmente el programa de vacaciones del personal.

8) La apertura y cierre del local inspeccionando todas sus dependencias.

9) Asimismo, debía mantener los horarios de atención al público prefijado por la empresa cumpliendo los horarios de atención.

10) También supervisaba y controlaba la atención de público por los vendedores cuidando que ella fuera óptima, dinámica, eficiente y deferente.

11) Controlar permanentemente a todo el personal.

12) Controlar a los trabajadores y al público a la salida del local; esta obligación se extendía a las promotoras que se encontraban en las dependencias de la empresa.

13) Velar que el personal y el local permanecieran con una correcta presentación, además de preocuparme que el local se encontrara en orden, aseado e higiénico, especialmente la sala de ventas.

14) Comunicar por escrito toda sospecha de hurto, robo o sustracción de mercaderías, productos y pertenencias de la empresa al jefe zonal.

15) No debía permitir o autorizar que los trabajadores retiren o utilicen dinero de la empresa, reemplazándolo por vales.

16) Debía asumir el manejo y responsabilidad de la caja chica, realizando una adecuada administración de ella, respaldando todas las operaciones que se efectúen con el dinero de la misma. Para estos efectos debía usar esos fondos en gastos necesarios para el funcionamiento del local, justificables y de acuerdo a los criterios establecidos por la empresa. Asimismo, debía describir y fundamentar el gasto realizado.

17) Utilizar la remesa de sencillo que se me entregaba semanalmente para proporcionar sencillo a los auxiliares de farmacia.

18) Revisar constantemente la caja y exigir al auxiliar de farmacia la entrega del dinero recaudado cada vez que se acumulan \$150.000 ciento cincuenta mil pesos (según máquina a veces podía ser una suma mayor), en la caja. Además, debía realizar la cuadratura de caja de los ingresos por venta del día anterior.

19) Controlar el adecuado y oportuno cumplimiento de las disposiciones vigentes para farmacia impartidas por la Autoridad de Salud, especialmente en lo relativo a libros y registros.

20) Respecto de los medicamentos controlados debía: A) Ingresar en el libro de medicamentos controlados mercaderías recepcionadas de Bodega, el mismo día en que era recepcionada por el local. B) Ingresar, de preferencia en forma diaria, recetas de medicamentos controlados en el libro de controlados y señalar el saldo. C) Remitir al Servicio de Salud respectivo, los informes sobre controlados, en las condiciones y oportunidades establecidas por la autoridad.



XNBBXTHDFKV

- 21) Respecto a los productos recetario magistral debió: A) Recibir las recetas magistrales proveniente de los pacientes. B) Ingresar al Libro de recetario magistral las recetas con los componentes, cantidades, nombre del paciente, nombre del médico, fecha. C) Escanear y enviar a recetario magistral las recetas para su preparación.
- 22) Controlar y ser responsable del despacho de los productos que salen del local a Bodega Central (por devolución o canje) o a otros locales, debió, además, firmar y timbrar la documentación de salida.
- 23) Remitir a bodega los productos vencidos y en canje, de acuerdo al calendario elaborado y comunicado por Bodega.
- 24) Controlar el cumplimiento, por parte de los vendedores, de las labores de aseo, mantenimiento, reposición y retiro de productos vencidos, de los laboratorios asignados, en la forma y oportunidad señalada por la empresa.
- 25) Debía dar estricto y oportuno cumplimiento a las instrucciones relativas a recepción de mercaderías que llegaban al local comercial.
- 26) Ejecutar todas las medidas de seguridad impartidas por la empresa para la protección de su patrimonio. Así, por ejemplo, debía guardar el dinero en la caja fuerte, mantener cerrada la caja abriéndola cuando sea necesario, no mantener las llaves del local al alcance de los trabajadores o terceros, etc.
- 27) Supervisar y verificar el funcionamiento de los sistemas de seguridad de los bienes de la empresa.
- 28) Realizar inventarios cíclicos (semana por medio) de un listado que la empresa enviaba.
- 29) Realizar verificación de productos que no se estaban vendiendo, certificando que aquellos productos efectivamente se encontraban en sala de venta o no se han agotado y que por ese motivo no se están vendiendo.
- 30) Mantener a los vendedores o auxiliares de farmacia informados sobre su productividad en la venta.

La mayoría de estas obligaciones constan en contrato de trabajo de fecha 22 de septiembre de 2005 que se acompañará a estos autos, además de otras obligaciones que no constan en el contrato de trabajo y se realizaban según el principio de la realidad.

Que, asimismo, firmó anexos de contrato los cuales no modificaron las funciones que realizaba para la empresa demandada.

Su remuneración era variable, estando conformada por un sueldo base, gratificación legal, distintos bonos, siendo el promedio de sus remuneraciones de los tres últimos meses trabajados, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la suma de \$2.382.041.-

Para el cálculo de la última remuneración se consideraron los siguientes conceptos según las liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo, junio y julio del año 2024, ya que en parte de los meses de agosto y septiembre del presente año estuve de vacaciones:

- Sueldo Base: \$1.794.350.-
- Gratificación: \$187.361.-
- Concurso Recetario Mgtral: \$2.400.-
- Meta Ticket Sp: \$32.942.-
- Meta Brecha y Sanitaria: \$37.530.-
- Meta Experiencia de Compra: \$15.569.-
- Bono Metas por Receta: \$32.587.-



XNBBXTHDFKV

- Bono Tipo de Local: \$103.114.-
 - Premio Tcsb Químico Farmacéutico (Reyes de la Selva): \$17.500.-
 - Actividad Jefes Local Medcell: \$20.264.-
 - Meta Venta No Medicamentos: \$21.049.-
 - Meta Marcas Propias: \$21.844.-
 - Colación: \$55.531.-
 - Movilización: \$40.000.-
- TOTAL: \$2.382.041.-

Las prestaciones indicadas deben incluirse para el cálculo de su última remuneración, pues se trata de prestaciones permanentes, y no esporádicas, y tampoco se tratan de prestaciones que se pagan una vez al año. Además, dichas prestaciones estaban establecidas en su contrato de trabajo y sus anexos, y en los instrumentos colectivos que el Sindicato suscribió con Salcobrand S.A., Sindicato del que fue parte hasta el término de la relación laboral.

Así las cosas, existe una diferencia entre la suma indicada por esta parte y la base de cálculo utilizada por la demandada en su finiquito para efectos del pago de su indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva de aviso previo, y mi feriado.

En consecuencia, debe considerarse como última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la suma de \$2.382.041, o en subsidio, la suma que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso que no sea menor a la suma utilizada por la contraria en mi finiquito ascendente a \$2.293.173.-

ANTECEDENTES DEL TERMINO DE LA RELACION LABORAL.

El día 30 de septiembre de 2024 fue despedido por la causal del artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, exponiendo la demandada en su carta de despido como fundamento de éste lo siguiente: “La resolución antes señalada se fundamenta en un proceso de reestructuración interna de la empresa, lo que ha implicado ciertas modificaciones, tanto en el local en donde Ud presta servicios, como en la zona correspondiente al local en donde los presta, que es el local ubicado en Bulnes 413Y, Temuco, Cautín.

Es del caso que nuestra empresa no ha podido lograr los resultados requeridos para este negocio, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la Compañía. Así las cosas, desde lo general, se han debido implementar durante el presente año, modificaciones y una reestructuración en las áreas asociadas a temas de rentabilidad, en virtud de los cuales, el costo de mantener funcionando las áreas de negocio con la dotación actual, no es sostenible. De esta forma, en su caso particular la suma de los resultados del área durante el último año- no obstante, una serie de medidas de eficiencia y productividad desarrolladas- no han podido revertir esta situación, lo cual tiene como consecuencia un ajuste en la dotación de la zona y locales de la misma, a fin de permitir dar una viabilidad al mismo en el mediano plazo.

Ello ha traído como consecuencia la necesidad de contar con menos personal asociado a las funciones que Usted desempeña en la Compañía, disponiendo que sus labores sean asumidas por otros trabajadores de la zona en que Usted presta servicios y que poseen su mismo cargo, todo ello en un esfuerzo por intentar revertir la situación en la que se encuentra hoy la zona asociada al local en donde presta funciones.”



XNBBXTHDFKV

A consecuencia del término de sus labores en la empresa, se le pagará la indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a \$2.293.173.- (Dos millones doscientos noventa y tres mil ciento setenta y tres pesos), y una indemnización legal por años de servicio de \$25.224.903.- (Veinticinco millones doscientos veinticuatro mil novecientos tres pesos.). De dicho valor se rebajará la suma de \$4.493.845.- (Cuatro millones cuatrocientos noventa y tres mil ochocientos cuarenta y cinco pesos.), Según lo establecido en el artículo 13 de la Ley N°19.728.-, vale decir, los aportes efectuados por la empresa, a la Administradora de fondos de seguros de cesantía (AFC) que corresponden al aporte a la cuenta individual por cesantía, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. Asimismo, a la suma total se le serán aplicados los descuentos y compensaciones por concepto de anticipo de remuneraciones u otros procedentes, conforme se consignan en el finiquito respectivo.”

Cabe señalar que esta parte no tiene conocimiento si la demandada cumplió con todas las formalidades que se exigen para despedir a un trabajador, entre ellos el envío de la comunicación de despido a la Dirección del Trabajo, requisitos que la demandada deberá acreditar en juicio, en caso contrario el despido se entiende improcedente.

Ahora bien, como se puede apreciar, los fundamentos señalados en la carta de despido para justificar las necesidades de la empresa, en síntesis, son los siguientes:

- a) Que la empresa no ha podido lograr los resultados requeridos para el negocio.
- b) Que se han implementado modificaciones y reestructuraciones a las áreas asociadas a rentabilidad y se señala que no es sostenible mantener la dotación actual.
- c) Que la suma de los resultados del área del último año, no obstante, una serie de medidas, no han podido revertir esta situación, lo cual tiene como consecuencia un ajuste en la dotación de la zona y locales de la misma, a fin de permitir dar una viabilidad al mismo en el mediano plazo.
- d) Que se hace necesario contar con menos personal asociado a las funciones que yo desempeñaba para la Compañía. Disponiendo que mis labores sean asumidas por otros trabajadores de la zona en que yo prestaba mis servicios.

LOS FUNDAMENTOS DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO.

1. La empresa Salcobrand S.A. es una compañía importante en nuestro país, con presencia en todas las grandes y pequeñas ciudades, teniendo en algunas comunas inclusive dos o más locales comerciales, tal como es el caso de Temuco que tiene 9 locales comerciales, y 1 en la comuna de Padre Las Casas, y a nivel nacional tienen más de 400 locales comerciales.

2. No es efectivo que la compañía demandada haya realizado reestructuraciones internas de la empresa que hayan implicado ciertas modificaciones. En el local donde prestaba sus servicios durante el año 2024 (Bulnes 413 y 427, Temuco), no se realizó ningún tipo de reestructuración, no se despidió a ningún auxiliar de farmacia ni químico farmacéutico, ni en Temuco ni en Padre Las Casas, salvo mi despido. Y en la zona que correspondía a dicho local (ciudad de Temuco) tampoco despidieron a ningún químico farmacéutico, sí despidieron unos pocos auxiliares de farmacia.

3. La carta señala de manera generalizada que se estaría en este proceso de reestructuración interna de la empresa, sin explicar en qué consiste esa reestructuración y de qué manera afecta al local donde prestaba mis servicios el cual como ya señale estaba ubicado en calle Bulnes 413 y 427 de la ciudad de Temuco.



4. Esta supuesta reestructuración la empresa demandada trata de justificarla en el hecho de no haber podido lograr los resultados para el negocio. Pero dicha aseveración no es efectiva toda vez que el local comercial cumplía las expectativas económicas de la compañía, por ese motivo en la actualidad sigue abierto.

5. Como se detalló precedentemente, por contrato de trabajo y por el principio de la realidad, debía realizar variadas obligaciones para su ex empleador, tornándose un trabajador importante dentro de dicho local no solamente por mi calidad de químico farmacéutico sino por todas las laborales administrativas que debía realizar y que constan en el contrato. Estamos ante labores que deben necesariamente seguir realizándose. Dicho de otro modo, el local comercial de la empresa demandada es una farmacia que necesita un químico farmacéutico que a su vez realice labores administrativas, tornándose más difícil el reemplazo por otro trabajador de la empresa.

6. La excusa de la empresa para prescindir de mis servicios pierde credibilidad toda vez que el local en donde prestaba mis servicios aún está abierto al público con el mismo horario de atención. Además, por normativa debe siempre estar presente un químico farmacéutico en una farmacia. El profesional químico farmacéutico siempre debe ser reemplazado por otro profesional químico farmacéutico no pudiendo incorporar otro tipo de profesional para ese trabajo específico. Ahora bien, el local donde prestaba mis servicios tenía dos químicos farmacéuticos, los cuales cumplíamos horarios uno en la mañana y otro en la tarde, el horario de atención era desde 09:00 A.M hasta 20:00 P.M., en horario continuado. Si bien yo estaba contratado bajo el artículo 22, inciso 2, del Código del Trabajo, en los hechos con el otro químico farmacéutico del local hacíamos turnos, un turno era desde las 09:00 horas hasta las 15:00 horas, y el otro desde las 15:00 horas hasta las 20:00 horas, de lunes a viernes, y el día sábado uno de los dos cumplía el horario desde las 09:00 hasta las 20:00, alternándonos dichos turnos en forma semanal.

Dicho con otras palabras, no puede la compañía reestructurar un local prescindiendo de uno de los profesionales específicos en el área, ya que sin ellos el local no puede funcionar, puede reestructurar otras áreas, otros puestos de trabajo tales como disminuir el número de vendedores o auxiliares de farmacia que atienden los clientes en el mesón de atención, no así los químicos farmacéuticos. Debido al horario de atención del local ubicado en Bulnes 413 y 427, de Temuco, en concordancia con nuestra legislación vigente y por el principio de la realidad, no tenía todo el día a un solo químico farmacéutico, en un local siempre han trabajado dos profesionales los cuales se turnan, como ya se explicó.

7. Siempre debía estar presente un químico farmacéutico en dicho local y en todas las farmacias de Salcobrand S.A., es absurdo el argumento que la rentabilidad provoque la desvinculación de un profesional que debe necesariamente estar presente en todo momento en dicho local. Es un hecho público y notorio que el local en el cual termine trabajando no ha reducido su horario de atención. Es decir, deben necesariamente tener al día dos profesionales químicos farmacéuticos. Cuando me despiden nace la necesidad para la compañía demandada de reemplazarme. Tal como lo comencé a hacer mediante publicaciones en la internet donde ofrece trabajos a químicos farmacéuticos full time para la ciudad de Temuco. Ese solo hecho tiene la virtud de considerar improcedente el despido del cual fui objeto, ya que deja en evidencia las falsedades de los hechos que fundamentan la carta de despido. Al quedar en evidencia el hecho de requerir por parte de



XNBBXTHDFKV

la empresa demandada químicos farmacéuticos full time para Temuco, se torna indefendible la alicaída carta de despido.

Por este motivo también es falso que sus labores serían asumidas por otros trabajadores de la zona en que prestaba mis servicios.

8. Siguiendo con los serios cuestionamientos a los argumentos de hecho de la carta de despido, puede señalar que se echa de menos la objetividad de los fundamentos, la imperiosa y grave necesidad de la empresa y la permanencia de la necesidad de la empresa. Según el desarrollo jurisprudencial de la causal necesidades de la empresa, se puede concluir que una compañía con más de 6000 colaboradores, y que tiene más de 400 locales comerciales, debe hacer todo lo posible para mantener al trabajador en su trabajo. Por ese motivo la característica de ser una necesidad de la empresa que debe ser permanente no se cumpliría en este despido.

9. Hay argumentos que se echan de menos en la carta de despido y otros son torcidos. El argumento de supuestamente no lograr los resultados requeridos para el negocio, debe necesariamente revestir el carácter de permanente, es decir, el problema debe tener a lo menos un periodo prudente que permita objetivamente proyectarlo en el tiempo. Si la necesidad es temporal y/o pasajera debe ser considerado el despido improcedente.

10. Ahora bien, haciendo ficción y colocándonos en el evento de ser cierto lo señalado en la carta, la compañía demandada al ser una gran empresa a nivel nacional, que tiene muchísimos locales comerciales repartidos a lo largo del país, pudo plantearme un traslado a otra ciudad, y con el objetivo de conservar mi empleo habría aceptado ya que soy soltero, sin hijos, y tengo mayor libertad.

11. Siguiendo con los argumentos que dejan en evidencia la improcedencia de mi desvinculación, puedo señalar que en el mes de diciembre del año 2023 la empresa demandada cerró un local comercial que estaba dentro del supermercado Líder, ubicado en Prieto Norte 0320, de Temuco, lo que dejó sin local comercial a dos químicos farmacéuticos en Temuco. Yo estaba en este local que se cerró y fui reubicado en esa oportunidad al local ubicado en Manuel Bulnes 413 y 427, Temuco, por lo que pudieron volver a reubicarme en esta oportunidad como en aquella, hecho que no ocurrió.

12. Como señale precedentemente, la empresa demandada a raíz del cierre del local antes indicado en el mes de diciembre del año 2023, me reubicó en el local de Bulnes, y al otro químico farmacéutico lo dejaron haciendo reemplazos, junto con el químico farmacéutico que yo reemplacé en el local de Bulnes. Reemplazaban a otros químicos farmacéuticos que salían de vacaciones, que tenían licencias médicas, que se tomaban días administrativos, etc. Este sistema de reemplazos funcionó durante gran parte del año 2024 hasta que un colega de un local se trasladó a otra ciudad y uno de los químicos farmacéuticos que estaba para reemplazar a otros le pidió a la empresa quedarse estable en el local ubicado en calle San Martín 675, de la ciudad de Temuco, y se lo concedieron. Luego de esto, quedó un solo químico farmacéutico para reemplazar a los demás químicos farmacéuticos en vacaciones, licencias, o días administrativos, lo cual es mínimo para poder cubrir todas estas necesidades o eventualidades en la ciudad de Temuco, que cuenta con 9 locales, más el local que se encuentra en la comuna de Padre Las Casas.

13. Asimismo, en el pasado la empresa demandada ha tomado la decisión de dejar a tres químicos farmacéuticos en algunos locales de alta venta por algún tiempo, tal



es el caso del local de Avenida Alemana 815 de Temuco. Insisto en que la empresa pudo haber ejecutado acciones para evitar mi desvinculación.

14. La empresa demandada, si considero´ baja las ventas (lo senala con eufemismos) pudo para revertir dicha situacion ejecutando un plan de accion, consistente en descuentos a clientes para que el local pueda ser rentable en el concepto de ellos. Este plan de accion se realizo´ en el local de Maquehue 1244, local 5 y 6, de la comuna de Padre Las Casas, se ejecuto´ por aproximadamente 6 meses y dio resultados positivos mejorando la rentabilidad. Ahora bien, en el local donde ejercia mi trabajo jamsa por parte de la compania se ejecuto´ ninguna medida concreta para mejorar las ventas. Por lo que es falso que la empresa demandada haya tomado medidas para aumentar la rentabilidad y que estas no fueron efectivas, la verdad es que simplemente no se hizo nada. Es una aspiracion de Salcobrand S.A. que todos sus locales puedan aumentar sus ventas y ademas que disminuyan las mermas para aumentar rentabilidad de sus locales. Esto es una busqueda permanente de Salcobrand S.A., pero no se hizo algo especifico para el ultimo local que me asignaron ubicado en calle Bulnes 413 y 427 de Temuco para elevar la rentabilidad. Es decir, que no hubo ninguna medida especifica para este local como la empresa demandada indica.

15. El local comercial donde termine´ trabajando sufria constantes robos y hurtos que afectaban la rentabilidad del local. La empresa no tomo´ medidas para reforzar la seguridad, es mas solo tenia una guardia que cuando estaba en colacion los delincuentes aprovechaban de robar o hurtar.

16. Cabe mencionar que hace algunos años atra´s la empresa demandada decidio´ cambiar los contratos de Quimicos Farmaceuticos jefe de local a Quimico Farmaceutico integral. Muchos quimicos farmaceuticos se vieron obligados a firmar este nuevo contrato, ya que si no firmaban estaban arriesgando su continuidad en la empresa. Recuerdo que al menos en esta zona hubo un colega que no firmo´ el cambio de contrato y lo terminaron desvinculando de la empresa. Finalmente, la gran mayoria de los quimicos farmaceuticos de Temuco terminaron firmando el cambio de contrato. Yo nunca firme´ este nuevo contrato y en muchas ocasiones en que los jefes zonales iban a visitar el local me insistian y hostigaban para que firmara el nuevo contrato, lo cual nunca acepte´ generando siempre momentos incómodos. Por este motivo creo que es una pasada de cuenta el despido del cual fui objeto.

TRAMITES POSTERIORES AL DESPIDO.

Firmo´ el correspondiente finiquito con reserva de derechos el dia 10 de octubre de 2024, ante la Notario Público de Temuco dona Esmirna Vidal Moraga, donde se deja constancia que me pagaron la suma de \$25.224.903 por concepto de indemnizacion por años de servicios, la suma de \$2.293.173 por concepto de indemnizacion sustitutiva aviso previo, la suma de \$5.764.358 por concepto de feriado pendiente y proporcional, y se procedio´ a descontar la suma de \$4.493.845 por aporte del empleador al seguro de cesantia, y asimismo se desconto´ la suma de \$78.669 bajo la glosa recupera pago en exceso.

El dia en que suscribi´ el finiquito aludido precedentemente, realice´ expresa reserva de derecho en cuanto a demandar el despido improcedente, devolucion del aporte del empleador a la AFC, diferencias en vacaciones, y prestaciones laborales adeudadas.

CONSIDERACIONES DE DERECHO EN QUE SE FUNDAMENTA LA DEMANDA.



XNBBXTHDFKV

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación al término del vínculo laboral, consagra el sistema de estabilidad relativa al empleo, en virtud de la cual el empleador solo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. Dicha formalidad encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad en la relación laboral, atendido a que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

Según el artículo 454 N o 1 inciso 2o del Código del Trabajo, se dispone que "...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido". Por lo que corresponderá al empleador probar los hechos alegados en la carta de aviso de despido y no otros. Debiendo considerarse mi despido totalmente improcedente al invocar de mala forma el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo.

Como lo ha señalado el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en sentencia de fecha 19 de agosto de 2010, en causa RIT M-257-2010: "... dentro de los requisitos necesarios de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código de Trabajo se debe señalar los hechos en que se fundan, justamente para permitir al trabajador una debida defensa de sus derechos frente a la desvinculación de su fuente de trabajo, es tan importante esto que en las causas por despido injustificado justamente son los hechos contenidos en la carta los que fijan la litis no pudiendo modificarlos en forma posterior a su arbitrio el empleador".

Además de dejar sin la debida defensa al trabajador, afecta la dignidad de éste y de la relación laboral, pues merece saber los fundamentos objetivos de su despido. Asimismo, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 03 de noviembre del 2008, causa Rol 264-2008, respecto a la configuración de la causal en comento, sostuvo: "Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables".

Se exige por la ley que las hipótesis que se describen en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo cumplan con los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia. Nuestra doctrina también ha acogido este criterio señalando: "Se trata de que el empleador despida cuando por motivos de carácter objetivo, no pueda retener al trabajador. En otras palabras, los hechos que constituyen esta causal son ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea despedido por alguna razón objetiva, amén a su derecho a indemnización." (Lanata Fuenzalida, Gabriela, "Contrato Individual de Trabajo", Editorial Lexis Nexis, Segunda Edición, Julio



2007, pag. 233). En consecuencia, el despido por la causal de necesidad de la empresa debe fundarse en hechos objetivos ajenos a la sola voluntad del empleador y que hagan inevitable la separación del trabajador.

Que el despido lo fue sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, el que establece formalidades que deberá cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo, entre otras comunicar por escrito el término del contrato de trabajo, señalando la causal invocada y los hechos que configuran la causal que se invoca, lo cual no se ha cumplido en este caso, puesto que de la sola lectura de la carta de despido es evidente que no señala con la claridad exigida por esta norma los hechos que configuran la causal, puesto que lo señalado en dicha carta es ambiguo e impreciso, no indica en qué consistiría dicho proceso de reestructuración y modernización, y por ende de qué forma se llega a una situación que derivaría en el despido. La carta de despido o la comunicación del mismo es un elemento esencial para el ejercicio de defensa del trabajador, ha de contener las causales legales alegadas y los hechos en que se funda.

En caso de discutirse ante un tribunal sólo estos hechos pueden ser alegados por el empleador, sin que sea admisible alegar hechos distintos a los señalados en la carta, así lo ha establecido nuestra doctrina y jurisprudencia de manera mayoritaria, como consta en sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol 3.529- 2007 de fecha 30 de abril del año 2008.-

Lo referido en el cuerpo de esta demanda se encuadran en la hipótesis legal del art. 168 que dice: "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, 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. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por alguna causal del art. 161."

Además, el descuento del aporte del empleador a la A.F.C. sólo procede en el caso que el despido sea un despido justificado y por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, pero a la luz de los hechos invocados, es evidente que éste no es en verdad un despido por necesidades de la empresa, ya que no está justificada esta causal, y por ende NO corresponde efectuar este descuento, por lo cual se debe devolver al trabajador en caso de haberlo descontado, como sucedió en el caso de marras. Ello, ya que el artículo 13 de la Ley 19.728 indica que "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..." Y en el inciso segundo indica que "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". Del tenor de la regla queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, pero en forma justificada. Luego, si el término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa es considerado injustificado por el juez



laboral, cabe entender que no se satisface la condición esencial, ya que estimar lo contrario, constituiría un incentivo para invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, Nemo auditur propriam turpitudinem allegans, sino que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728. Todavía cabría tener presente que, si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a la precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado o improcedente. Entenderlo de otra manera, tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgaría validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

DIFERENCIAS ADEUDADAS.

Como ya se indicó al referirnos a la última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandada utilizó una base de cálculo errada para efectos de pagar mi indemnización por años de servicio, mi indemnización sustitutiva de aviso previo, y el feriado legal y proporcional.

Así las cosas, el monto correcto que debió utilizarse es la suma de \$2.382.041, y no la suma de \$2.293.173, según aparece en el finiquito, produciéndose las siguientes diferencias que se pasan a detallar:

- 1.- Indemnización por años de servicio, correspondiente a 11 años, se adeuda la suma de \$977.548.-, resultante de la diferencia entre la suma de \$26.202.451, utilizando la base de cálculo alegada en esta demanda, y la suma de \$25.224.903, pagada en el finiquito.
- 2.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, se adeuda la suma de \$88.868.-, resultante de la diferencia entre \$2.382.041 y la suma pagada en el finiquito ascendente a \$2.293.173.
- 3.- Feriado Pendiente o Legal y Proporcional, correspondiente a 83,4 días, según aparece en el mismo finiquito, se adeuda la suma de \$71.276.-, resultante de descontar a la base de cálculo nuestra los conceptos de colación, movilización y gratificación, quedando una base de \$2.099.149, que lo dividimos por 30 días, y el resultado lo multiplicamos por los 83,4 días, y a dicho monto le restamos la suma pagada en el finiquito equivalente a \$5.764.358.-

DESCUENTO IMPROCEDENTE.

En su finiquito se me realizó un descuento, que nunca se me explicó, por la suma de \$78.669, y aparece de la siguiente forma: "Recupera Pago en Exceso". Al parecer es el descuento de anticipo de aguinaldo de fiestas patrias, sin embargo, y según consta en mi liquidación de sueldo del mes de septiembre del año 2024, se me descontó la suma de \$78.854 por ese concepto, por lo que no procedía que se realizara un descuento por el mismo concepto. Y si se trata de un descuento por otro motivo, la demandada deberá justificar cuál es su procedencia.

En consecuencia, procede la devolución del descuento indicado.



PRESTACIONES RECLAMADAS.

Por lo anteriormente expuesto, solicito a VS., acoger la demanda interpuesta en todas sus partes y condenar a la sociedad demandada al pago de las prestaciones que se reclaman y que son las siguientes:

- 1.- El 30% de incremento o recargo a los años de servicios, que es una indemnización por la errónea aplicación de la causal de despido en virtud de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, y siendo la indemnización por años de servicios la suma de \$26.202.451 (equivalente a 11 años de servicio), considerando como última remuneración la suma de \$2.382.041, el 30% asciende a la suma de \$7.860.735 (siete millones ochocientos sesenta mil setecientos treinta y cinco pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- 2.- Diferencia en la indemnización por años de servicio por la suma de \$977.548 (novecientos setenta y siete mil quinientos cuarenta y ocho pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- 3.- Diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$88.868 (ochenta y ocho mil ochocientos sesenta y ocho pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- 4.- Devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía (AFC Chile), ascendente a la suma de \$4.493.845 (cuatro millones cuatrocientos noventa y tres mil ochocientos cuarenta y cinco pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- 5.- Devolución de lo descontado en finiquito por concepto de "Recupera Pago en Exceso", por la suma de \$78.669 (setenta y ocho mil seiscientos sesenta y nueve pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- 6.- Diferencia en lo pagado por Feriado pendiente o legal y proporcional ascendente a la suma de \$71.276 (setenta y un mil doscientos setenta y seis pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.
- 7.- Todo lo anterior, con los reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, o cualquier otro interés o reajuste legal que corresponda.
- 8.- Las costas de la causa.

Pide tener por interpuesta demanda de despido improcedente y cobro de otras prestaciones laborales, en procedimiento ordinario, en contra de SALCOBRAND S.A., ya individualizada, representada por don Mauricio Bernardo Caviglia Fuentes, ya individualizado, o quien haga las veces de representante de dicha empresa según el artículo 4 del Código del Trabajo, admitirla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando:

- I.- Que el despido es improcedente o injustificado.
- II.- Que la última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$2.382.041, o en subsidio, a la suma que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso que no sea menor a la suma utilizada por la contraria en el finiquito ascendente a \$2.293.173.-
- III.- Que la parte demandada sea condenada a pagar los siguientes conceptos:
 - 1.- El 30% de incremento o recargo a los años de servicios, que es una indemnización por la errónea aplicación de la causal de despido en virtud de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, y siendo la indemnización por años de servicios la suma de \$26.202.451 (equivalente a 11 años de servicio), considerando como última remuneración



la suma de \$2.382.041, el 30% asciende a la suma de \$7.860.735 (siete millones ochocientos sesenta mil setecientos treinta y cinco pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

2.- Diferencia en la indemnización por años de servicio por la suma de \$977.548 (novecientos setenta y siete mil quinientos cuarenta y ocho pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

3.- Diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$88.868 (ochenta y ocho mil ochocientos sesenta y ocho pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

4.- Devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía (AFC Chile), ascendente a la suma de \$4.493.845 (cuatro millones cuatrocientos noventa y tres mil ochocientos cuarenta y cinco pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

5.- Devolución de lo descontado en finiquito por concepto de "Recupera Pago en Exceso", por la suma de \$78.669 (setenta y ocho mil seiscientos sesenta y nueve pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

6.- Diferencia en lo pagado por Feriado pendiente o legal y proporcional ascendente a la suma de \$71.276 (setenta y un mil doscientos setenta y seis pesos), o el monto mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

7.- Todo lo anterior, con los reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, o cualquier otro interés o reajuste legal que corresponda.

8.- Las costas de la causa.

SEGUNDO: Que don Román Gómez Contreras, abogado, cédula nacional de identidad No13.815.715-6, actuando en representación convencional de la demandada **SALCOBRAND S.A.**, sociedad del giro farmacéutico, R.U.T. N°76.031.071-9, representada legalmente por don Alberto Novoa Pacheco, chileno, casado, abogado, cédula nacional de identidad N°11.625.474-3, ambos domiciliados para estos efectos en calle San Francisco N°0946, de la comuna y ciudad de Temuco y en dicha representación contesta la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don DANILO EUGENIO BARRIA ALVAREZ, en contra de su representada la sociedad Salcobrand S.A., solicitando desde ya su completo y total rechazo, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que expone.

Su parte niega haber hecho entrega de carta sin hechos ni fundamentos puntuales y precisos, sino más bien, declara haber entregado una comunicación completa, clara y precisa, y con todos los elementos necesarios para su acertada inteligencia y que, en todo caso, dan cuenta plena y justificadamente de los hechos que configuran el despido justificado del actor.

Su parte niega que el despido sea injustificado, indebido y/o improcedente, muy por el contrario, se trata de un evento de racionalización que afectó el establecimiento y área donde el demandante ejercía sus funciones de Jefe de local, Químico Farmacéutico, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

Su parte niega que el descuento realizado por el aporte del empleador al seguro de cesantía sea indebido, toda vez que en virtud de la ley No19.728 y encontrándose justificado el despido, éste es plenamente procedente.



Niega deber suma alguna por concepto de recargo legal del 30% por encontrarse ajustado a derecho el despido del demandante.

Niega que la ultima remuneración del demandante haya sido de \$2.382.041.- ya que la correcta es la indicada en el finiquito suscrito entre las partes, en la suma de \$2.293.173.-

Niega deber sumas por diferencias en la indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo.

Niega deber sumas por diferencias en lo pagado por feriado legal y proporcional.

Niega deber sumas por concepto de "Recupera Pago en Exceso" por ser improcedente su devolución.

En todo caso rechaza categóricamente todos los hechos contenidos en la demanda. Los mismos se dieron conforme lo comunicado en la carta de despido y en esta contestación, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente. DEFENSA NEGATIVA

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, esta parte asume la defensa negativa de todo aquello que no sea reconocido expresamente en esta presentación.

RELACION LABORAL CON EL ACTOR

Efectivamente don Danilo Eugenio Barriá Álvarez prestó servicios a su representada Salcobrand S.A. desde el 17 de enero de 1994 y su último cargo fue de Jefe de local, Químico Farmacéutico, en el establecimiento comercial Salcobrand ubicado en calle Bulnes N°413-427, comuna de Temuco, sin perjuicio de poder alterar mi representada el lugar de prestación de servicios.

Con fecha 30 de septiembre de 2024 el demandante de autos fue despedido por mi representada mediante carta de misma fecha, en virtud de la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Así como fue señalado en la carta de despido de fecha 30 de septiembre de 2024 del demandante, su desvinculación se funda en complejas situaciones, circunstancias y decisiones que debió tomar la compañía durante el año pasado y este año a propósito de la crisis financiera actual.

Lo anterior dice relación con la compleja situación que vive actualmente la empresa, la que no ha podido generar los resultados requeridos, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la compañía y sus locales, lo que se traduce en el alto costo de mantener funcionando las áreas de negocio con la dotación actual.

En este contexto, mi representada elaboró un plan de reestructuración del funcionamiento de sus locales, lo que buscaba mejorar el rendimiento de los locales de farmacia mediante la aplicación de mejoras tecnológicas, modificaciones en sistemas logísticos y optimización de las dotaciones.

Así las cosas, frente al complejo escenario al que se ha venido enfrentando la economía, mi representada ha debido modificar necesariamente las dotaciones en los locales comerciales y ajustar el funcionamiento de sus establecimientos a la situación actual, que se traduce principalmente en que los costos de operación son notablemente superiores a los ingresos de los mismos, tal como se demostrara oportunamente.

A mayor abundamiento, los resultados económicos del año 2024, a pesar de un sinnúmero de medidas implementadas para aumentar eficiencia y productividad, no han logrado revertir dicha situación, manteniendo pérdidas la compañía, circunstancia que ha



desembocado en un ajuste de las dotaciones de los locales, para permitir asegurar una viabilidad en el mediano plazo, y así evitar un cierre completo de los establecimientos comerciales.

Por ello, mi representada Salcobrand S.A., se ha visto en la necesidad de reducir costos y mejorar la gestión, realizando una reestructuración en el área de la empresa, y en los locales, dentro de las cuales se encuentra aquella donde se desempeñaba el demandante de autos, tal como se indica en su respectiva carta de despido de fecha 30 de septiembre de 2024.

En vista de lo esgrimido por la contraria, pareciera ser de que no se dio una apropiada lectura de la carta de despido, pues en ella se indica claramente que los impulsos que motivaron el despido del actor fueron detallados en forma concreta, concurriendo una determinada causal legal, cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", la cual ha sido invocada y debidamente fundamentada en la aludida carta de despido.

En este sentido el demandante no hace otra cosa que afirmarnos de que la causal invocada por mi representada estaría perfectamente aplicada, siendo total y absolutamente improcedente la declaración del despido como injustificado.

A mayor abundamiento, el señor Barriá arribó al local ubicado en Calle Bulnes N°413, el último en el que se desempeñó, tras el cierre de su anterior establecimiento, el local 369 ubicado en Avda. Prieto Norte N° 320 de la ciudad de Temuco, en diciembre de 2023.

Luego de este cierre, todos los trabajadores fueron reubicados en distintos locales Salcobrand de la ciudad de Temuco, generando una sobredotación de diversos cargos, entre ellos el de Químicos Farmacéuticos en la zona y en los mismos locales, la cual se ha hecho insostenible en atención a los resultados económicos de la empresa.

Así el término de la relación laboral del actor se fundamentó en la necesaria reestructuración que su representada ha debido efectuar. Ello, en razón del complejo escenario económico por el que ha venido atravesando la economía y el comercio producto de la recesión e inflación que azota nuestro país, y tal como es de público conocimiento y según se acreditará en la etapa procesal pertinente, ha afectado de sobremanera el rubro en el cual se desarrolla mi representada.

Así las cosas, la desvinculación del actor resulta del todo justificada y conforme a derecho, toda vez que dicha circunstancia obedeció a parámetros de objetividad impuesto por factores externos y ajenos, como lo es el complejo escenario económico del país y el mundo, el decaimiento de la actividad de mi representada, afectada directamente por la recesión e inflación financiera actual; gravedad en la medida que provocan en mi representada la necesidad de tener que realizar despidos, reduciendo y reestructurando su personal y; permanencia, por cuanto ha sido una situación que se ha mantenido a lo largo de todo lo que lleva el año 2024, y no existe certeza de cuando mejorará esta grave crisis financiera.

a. Baja sostenida de ventas desde 2021 a la fecha.

Cabe detenerse sobre este punto, debiendo clarificar al Tribunal las notorias diferencias de ventas desde 2021 a la fecha de hoy, mermas producidas primero a consecuencia del denominado "estallido social", después con motivo de la pandemia del



Covid19, y luego por la recesión e inflación económica que continua vigente, contrapesado con los altos costos de funcionamiento.

Resulta necesario recalcar ciertos elementos que son de publico y notorio conocimiento, mediante los cuales el comercio en general ha sufrido notorias bajas en la productividad y ventas, no sólo producto de la recesión e inflación económica, sino además debido a los constantes cambios en las condiciones del mercado, bajas contundentes en el consumo de productos, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de producción y transporte, que han modificado el funcionamiento de comercios y las ventas, todas circunstancias que evidentemente son ajenas a la voluntad de mi representada, de carácter objetivas, graves y permanentes.

Ante estos hechos externos y no controlables por parte de mi representada Salcobrand, ésta ha debido recurrir a la reestructuración de la misma, lo anterior basado en circunstancias objetivas, permanentes y notoriamente públicas, a diferencia de lo que refiere el demandante, que han derivado en eliminar cargos dispensables para el negocio y reduciendo dotaciones en los locales comerciales, reestructurando diversas áreas dentro de la empresa, implementando tecnologías, precisamente para salvaguardar la continuidad de la misma y sus empleados.

En el caso específico de don Danilo Eugenio Barriá Álvarez, en su calidad de Jefe de local, Químico Farmacéutico, fue reestructurada el área y el local, debiendo prescindir de sus servicios, no contrataándose reemplazo alguno, reduciendo el número de trabajadores y ajustando la dotación de dependientes en los locales de mi representada, especialmente donde laboraba el demandante, no pudiendo trasladarse a otra sucursal sin incurrir en sobredotaciones.

El artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1°, la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de la cual se enmarca la reorganización, al disponer: "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".

Esta separación encuentra tal asidero en la realidad que, como acreditaremos en la etapa procesal correspondiente, mi representada no ha contratado a nadie para reemplazar al demandante, por haber disminuido la dotación en el establecimiento donde el actor trabajaba.

La Jurisprudencia de nuestros Tribunales Laborales sostiene que la causal de necesidades de la empresa debe tener un carácter objetivo, entendiéndose por ella diversas circunstancias que hacen imprescindible que la empresa desvincule a uno o más trabajadores, para efectos de adecuarse a los cambios de la economía en general o la introducción de nuevas tecnologías, o hacer frente a bajas en el consumo de bienes, lograr mantener un funcionamiento que no implique el cierre de establecimientos, entre otros.

Por otro lado, la causal invocada debe producirse a consecuencia de circunstancias ajenas a la voluntad de mi representada, lo que se evidencia de los hechos públicos y notorios derivados de la recesión e inflación económica que no solo afecta nuestro país, sino el mundo entero.



Asimismo, se requiere que para su configuración las características que la motivan tengan el carácter de permanentes y graves, todas circunstancias que además de ser públicas y notorias, se acreditarán en la etapa procesal respectiva, tal como lo indica la carta de despido.

Las circunstancias imperantes que han afectado la economía mundial, y el comercio en general, tienen la característica de ser permanentes, toda vez que no se evidencia cuando pudiese cambiar o modificar el escenario actual.

La situación es objetiva S.S., mi representada ha disminuido la dotación, a consecuencia de circunstancias graves y permanentes, toda vez que esto ocurrió debido a la crisis financiera y a la sobredotación de Químicos Farmacéuticos existente en la ciudad de Temuco a propósito del cierre del local ubicado en Avda. Prieto Norte N° 320, no siendo reemplazado el extrabajador por una nueva contratación.

Así como lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, esta circunstancia deja en evidencia la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa, que fue invocada precisamente por Salcobrand para despedir al demandante.

Recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse.

De ahí que es posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial (en este sentido, Varas Castillo, Mario: Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho Universidad de Chile, Vol. 2, N°3, 2011, p.84).

Así por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, el que consiste en la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo”. Por su parte, “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”.

Refuerza la idea que los hechos que fundaron el despido del demandante de autos, configuran la causal de necesidades de la empresa, la historia fidedigna del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que es uno de los elementos que el sentenciador de la instancia debe considerar al momento de aplicar la ley, en conformidad al artículo 19 inciso 2° del Código Civil.

En consecuencia, mi representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir al demandante por la causal de necesidades de la empresa, actuando en forma ajustada a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo así de fundamento la demanda del actor.



Habiéndose configurado efectivamente la causal de necesidades de la empresa en autos, por haberse realizado un proceso de reestructuración del área en la cual se desempeñaba el actor, no verificándose infracción a norma legal alguna al despedir al demandante de autos, toda vez que lo exigido es la configuración de la causal legal que haga necesaria la separación de uno o más trabajadores de la empresa, siendo prerrogativa del empleador determinar cuáles de los trabajadores deben ser despedidos.

Cabe tener presente que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndosele al empleador la conservación, desarrollo y subsistencia de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad económica realizada, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

Este derecho, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, área o establecimiento, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización a los trabajadores despedidos regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador.

Por ello, si para asegurar la supervivencia de su actividad económica se hace necesaria la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa.

Asimismo, en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a que trabajador desvincular. Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure, pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide que trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa.

Pero ello, no importa un despido injustificado, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento legal y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República. El empleador debía necesariamente elegir a un trabajador para despedirlo, por haberse configurado la causal de despido por necesidades de la empresa, pero ello no importa una desvinculación improcedente, no obstante que el ex – trabajador lo sienta así, sentimiento que es comprensible, porque ha quedado privado de su fuente laboral por un hecho que no le es imputable.

La extensa Jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a que trabajador



XNBBXTHDFKV

desvincular por necesidades de la empresa, siendo clarificador la siguiente sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 19 de octubre de 2009, Rol N° 70-2009)

“11.-..... En otras palabras, la causal de necesidades de la empresa no puede atribuirse a ningún trabajador en particular, sino a cualquiera de ellos, en la medida que se vean afectados por los hechos de carácter general que configuran la causal. La única exigencia del legislador es que esos eventos o circunstancias generales, sean de naturaleza económica o sean de origen tecnológico, determinen la necesidad de separar "a uno o más trabajadores".

Por ello, la decisión de que y cuántos trabajadores se verán afectados por la causal, en la medida que formen parte de la actividad afectada, corresponde al empleador que es quien detenta la potestad de mando, dirección, organizar y administrar la empresa”. (El destacado es nuestro)

De esta forma, los trabajadores no tienen un derecho de propiedad absoluto sobre su empleo, consagrando nuestra legislación la estabilidad relativa en el empleo.

Ahora bien, el demandante no puede pretender que por el solo hecho de ser despedido, su desvinculación sea injustificada o improcedente, más aún si por él es conocido la existencia de una sobredotación en la ciudad de Temuco a consecuencia del cierre del local donde antes trabajaba, sumado al hecho que no existen nuevas contrataciones, todas circunstancias que serán acreditadas en la etapa procesal pertinente.

EL DEMANDANTE NO NIEGA NI CONTROVIERTE LOS HECHOS DESCRITOS EN LA CARTA DE DESPIDO. AFIRMA COMO LEGITIMOS LOS HECHOS INVOCADOS

Resulta interesante destacar en el presente caso, que el demandante no desconoce los hechos relatados en la carta de despido enviada.

Así en vista de lo esgrimido por la contraria, pareciera ser de que no se dio una apropiada lectura de la carta de despido, pues en ella se indica claramente que los impulsos que motivaron el despido del actor es, efectivamente, de índole económico, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la compañía, derivados de las nuevas condiciones del mercado producto de la contingencia actual, afectándose los resultados de las áreas y establecimientos, concurriendo una determinada causal legal, cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, la cual ha sido invocada y debidamente fundamentada en la aludida carta de despido.

En este sentido, el demandante no hace otra cosa que afirmarnos de que la causal invocada por mi representada estaría perfectamente aplicada, siendo total y absolutamente improcedente la declaración del despido como injustificado.

LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA FUE PREVISTA PARA ESCENARIOS COMO EL DESCRITO EN LA MISIVA DE DESPIDO

Tal como indicaron claramente la carta de despido, el demandante fue desvinculado producto de un proceso de reestructuración y consecuente reorganización del personal de la empresa. Esta es precisamente la finalidad para la cual se estableció la causal.

Si no se permitiere poner término al contrato de trabajo de un dependiente por los motivos expuestos y de manera justificada, finalmente se estaría derogando tácitamente la causal.



XNBBXTHDFKV

No admitir la procedencia justificada de esta causal para hechos como los especialmente descritos, implicaría limitar la legítima administración de una empresa, escenario en el cual los trabajadores que ahí se desempeñen gozarían de una especie de inamovilidad en el empleo o fuero laboral, toda vez que nunca se les podría despedir sino mediante el pago de un recargo adicional del 30% por sobre las indemnizaciones por años de servicio, lo que llevaría a un absurdo que no puede tener cabida en el derecho.

La causal invocada se fundamenta en que Salcobrand S.A. ha debido implementar un proceso de reestructuración, racionalizando puestos de trabajo con el objeto de hacer frente a una crisis financiera nacional y mundial, que tuvo un fuerte impacto en el sector y que ha tenido como principal característica la incertidumbre.

No se debe olvidar que junto a esta se adoptaron otras medidas, todas destinadas a hacer frente a la difícil situación económica, sin resultado positivo.

En relación con lo anterior, y para efectos de lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, debe atenerse esta parte a los hechos y fundamentos que justificaron la decisión de despedir al demandante y los cuales fueron contenidos en la correspondiente carta de despido, basándonos en los antecedentes y consideraciones que se explican a continuación.

EN CUANTO A LA SOLICITUD DE “DEVOLUCION” DEL APOORTE AL SEGURO DE CESANTIA DEL ACTOR

No debe olvidarse que el legislador, al inicio del artículo 13 de la ley 19.728 volvió a reiterar la obligación de indemnizar por años de servicio al trabajador que es despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, para luego indicar que se imputan a la indemnización los aportes efectuados por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, más su rentabilidad.

El legislador revisó en el mismo artículo tanto la indemnización por años de servicio por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, como la imputación del aporte patronal a la misma indemnización, no estableciendo la obligación de devolver el aporte en caso de declararse injustificado el despido.

Trae a colación un fallo de nuestro Máximo Tribunal de Justicia de fecha 23 de junio de 2012 que conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia respecto del seguro de cesantía, termina acogiéndo, estableciendo que resulta ser indiferente lo justificado o no del despido, para efectos de la imputación del artículo 13 y 52 de la ley 19.728:

“Séptimo: Que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el establece que no se acredita la aplicación de una o más de las causales de término del contrato de sus artículos 159 y 160, se entenderá que 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, 30%, 50% u 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, sea que fue la primitivamente esgrimida o que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador deberá pagar, además, el recargo legal, por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento porcentual respectivo, sin incidir en la imputación de que se trata.

Octavo: Que, en consecuencia, la sola invocación de la causal de necesidades de la empresa para finalizar una relación laboral, permite aplicar las reglas contenidas en los



artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, sin que constituya un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, la calificación judicial del despido, por lo que yerra el tribunal que dictó la sentencia recurrida al rechazar la compensación pretendida por el empleador, razón suficiente para acoger el recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, puesto que en la instancia se hizo una incorrecta aplicación de la normativa aplicable.”

(Excma. Corte Suprema, Cuarta Sala, Rol 1.526-2020 “Ruiz con Empresa Abastecedora de Cristales VM Glass S.A.”, 23 de junio de 2021.)

Destacamos otro fallo de la Excma. Corte Suprema de fecha 06 de mayo de 20213, que termina por acoger un recurso de unificación de jurisprudencia respecto de la correcta interpretación del artículo 13 y 52 de la ley 19.728 Cita 3 Excma. Corte Suprema, Cuarta Sala, Rol 138.207-2020 “Arzola con Empresa Ecobio S.A.”, 06 de mayo de 2021.

En consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; 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;

Además, 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, sea que fue la primitivamente esgrimida o 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, la declaración judicial que se efectuó del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.

El legislador al regular la materia en el artículo 13 de la referida ley, no realiza referencia alguna respecto de si el despido es o no justificado, remitiéndose únicamente a la potestad y determinación del empleador. El legislador no exige que la decisión patronal pase previamente por el cedazo de un Tribunal en orden a determinarlo conforme a derecho, sino que habilita directamente al empleador a realizar el descuento por el solo hecho de invocar en la comunicación del despido la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

El artículo 13 de la ley en comento, tan solo exige que el despido se haya efectuado por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, situación que se verifica a cabalidad en estos autos laborales.

Si con posterioridad a la desvinculación se determina que el despido es injustificado, la ley N°19.728 no dispone que se deba devolver el monto descontado o que impida realizar dicho descuento, y en base a ese mismo razonamiento, se descarta desde todo punto de vista que el sentenciador pueda aplicar sanciones no establecidas en la ley.

De la mano de lo argumentado, debemos hacer necesariamente presente que el artículo 52 de la misma ley N°19.728 que establece el Seguro de Desempleo, dispone expresamente que cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto conforme al artículo 171 del mismo Código, "(...) podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, (...)" luego la misma norma en su inciso 2° refiere que: "Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13 (...)".

Siguiendo el propio razonamiento del legislador, el pago del seguro de desempleo se realizaría indiferente de las condiciones, de manera que en nada altera la posterior calificación que realice un tribunal en justificado o injustificado del mismo.

A mayor abundamiento, la aplicación de la ley sobre seguro de desempleo es procedente sin lugar a dudas, por verificarse todas las exigencias legales para dicha situación, toda vez que el artículo 52 del mismo cuerpo legal contempla expresamente la posibilidad que el ex trabajador deduzca una acción de despido improcedente o injustificado, como ha sucedido en la especie, y luego esta propia norma establece que si el Tribunal acoge dicha pretensión, "deberá" ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13.

Por lo tanto, se trata de un imperativo legal, que este sentenciador no puede soslayar, no admitiendo interpretación alguna, razón por la cual se deberá proceder al rechazo de la petición del demandante en tal sentido.

Que la interpretación armónica de estas dos disposiciones permite a mi representada realizar el descuento, al amparo del citado artículo 13 de la ley 19.728, lo que además se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 168 del código del trabajo, en cuanto esta norma no establece otra consecuencia para la declaración de improcedente del despido que el aumento contemplado en la letra a) del mismo, pero no hace desaparecer la causal del término, de modo que los efectos que están relacionados a ella tampoco dejan de producirse, entre ellos, la posibilidad de imputar a la indemnización por



años de servicio a que tenga derecho el trabajador 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

Por último, es menester concluir que independiente si el despido está justificado o no, la ley 19.728 autoriza siempre el descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, no habiendo norma alguna que ordene a mi representada no imputar dicho aporte o devolver dicho monto en caso de que el despido sea declarado injustificado.

Lo razonado hasta este momento se ve refrendado por el Mensaje que dio origen a dicha ley, que señala en su parte pertinente "(...) Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa (...)"

En ese orden de ideas, en las situaciones contenidas en las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, el referido seguro de cesantía actúa como una suerte de compensación a todo evento, atendido que tal como se ha dicho, el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad.

Por otro lado, conforme lo dispuesto por el artículo 13 de la ley en comento, 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 Código del Ramo, 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, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley.

Inclusive según lo permite expresamente el artículo 52 en su inciso segundo, si se acogiere la pretensión del actor, esta podrá realizar giros de su cuenta individual con la sola exhibición de su finiquito, que permite además concluir que no existe perjuicio alguno al trabajador, por cuanto en su cuenta individual se encuentran resguardados los aportes que realizó su empleador en su oportunidad, pudiendo disponer de ellos cuando lo estimen conveniente.

Así las cosas en el caso improbable que el despido sea declarado injustificado, el artículo 168 del Código del Trabajo solo impone a mi representada el pago del respectivo incremento legal por sobre la indemnización de perjuicios, siendo este el efecto de su declaración de injustificado, más no el ordenar la devolución de lo aportado por la compañía a la cuenta individual del trabajador por concepto de seguro de cesantía, circunstancia no prevista en la ley 19.728.

EN CUANTO A LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN DEL ACTOR

El actor en su demanda refiere que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$2.382.041.- pesos, suma que esta parte controvierte y niega en forma expresa y concreta, por cuanto la suma correcta



XNBBXTHDFKV

corresponde a la señalada en el finiquito suscrito entre las partes, en la suma de \$2.293.173.- (Dos millones doscientos noventa y tres mil ciento setenta y tres pesos).

EN CUANTO A LAS PRESTACIONES PRETENDIDAS POR EL DEMANDANTE

El actor refiere en la demanda de autos que se le adeudan los siguientes conceptos:

1. Incremento legal del 30 % por sobre la indemnización por años de servicio.

Esta parte niega y controvierte expresamente deber sumas por dicho concepto S.S., por encontrarse plenamente justificado el despido.

2. Descuento por aporte al seguro de cesantía.

Esta parte niega y controvierte expresamente deber suma por dicho concepto S.S., por encontrarse plenamente justificado el despido.

3. Diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Esta parte niega y controvierte expresamente deber sumas por dicho concepto S.S., por encontrarse pagada correctamente tal indemnización conforme a sus últimas liquidaciones integrales.

4. Diferencia en la indemnización por años de servicio.

Esta parte niega y controvierte expresamente deber sumas por dicho concepto por encontrarse pagada correctamente tal indemnización.

5. Diferencia en el pago del feriado legal y proporcional

Esta parte niega y controvierte expresamente deber sumas por dichos conceptos por encontrarse pagadas correctamente.

6. Devolución de lo descontado en el finiquito por concepto de "Recupera Pago en Exceso"

Esta parte niega y controvierte expresamente deber sumas por dicho concepto por ser improcedente su devolución.

PETICIONES CONCRETAS

En virtud de lo expuesto en esta presentación, solicitaré el rechazo total de la demanda de autos, solicitando respetuosamente a S.S. declarar lo siguiente:

Que el despido del actor se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra justificado;

Que, producto de declararse que el despido del actor, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se encuentra justificado, no procede se condene a mi representada al pago del recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio del demandante;

Que se rechaza la solicitud de devolución de aporte del empleador al seguro de cesantía del actor por ser este procedente, y en el caso improbable de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, es igualmente procedente el descuento del seguro de cesantía según lo prescrito en los artículos 13 y 52 de la ley 19.728;

Que se rechaza la devolución de sumas por concepto de "Recupera Pago en Exceso"

Que se rechaza la solicitud de pago de diferencias en la indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo; y

Que se rechaza el pago de diferencias en el pago por Feriado legal y proporcional.



XNBBXTHDFKV

Que, en consecuencia, se rechaza la demanda con expresa condena en costas; o en subsidio, que se nos exonere del pago de las costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.

En virtud de lo expuesto y dispuesto por los artículos 162, siguientes, y artículo 452 del Código del Trabajo, y artículos 13 y 52 de la ley N°19.728,

Pide tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don DANILO EUGENIO BARRIA ALVAREZ, en contra de mi representada la sociedad SALCOBRAND S.A., en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, debiendo rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando en definitiva:

1. Que el despido del actor se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra justificado;
2. Que, producto de declararse que el despido del actor, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se encuentra justificado, no procede se condene a mi representada al pago del recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio del demandante;
3. Que se rechaza la solicitud de devolución de aporte del empleador al seguro de cesantía del actor por ser este procedente, y en el caso improbable de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, es igualmente procedente el descuento del seguro de cesantía según lo prescrito en los artículos 13 y 52 de la ley 19.728;
4. Que se rechaza la devolución de sumas por concepto de "Recupera Pago en Exceso"
5. Que se rechaza la solicitud de pago de diferencias en la indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo; y
6. Que se rechaza el pago de diferencias en el pago por Feriado legal y proporcional.
7. Que, en consecuencia, se rechaza la demanda con expresa condena en costas; o en subsidio, que se nos exonere del pago de las costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria en presencia de las partes el Tribunal propone bases para lograr a un acuerdo propone el pago del incremento del 20%, se proceda a la devolución del 70% de AFC y respecto de las diferencias que se reclaman se deja fuera la devolución de "recupera pago en exceso" y en cuanto a las diferencias que se reclaman por sustitutiva, años de servicio y feriado legal, estas cantidades se paguen en un 50%; y éste no se produce.

Se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

- 1.- La existencia de la relación laboral entre las partes se inicio el 22 de septiembre de 2005, desempeñándose como Jefe de local químico farmacéutico del local de Bulnes 413 y 427 de esta ciudad.
- 2.- Que se puso término a la relación laboral por la causal necesidades de la empresa.

HECHOS A PROBAR:

- 1.- Remuneraciones pactadas para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
- 2.- Efectividad de concurrir en la especie la causal necesidades de la empresa conforme a los hechos expuestos en la carta de despido. Hechos y circunstancias.
- 3.- Efectividad de ser procedente la devolución de lo descontado por concepto de



seguro de cesantía.

- 4.- Efectividad de ser procedente la devolución del concepto “recupera pago en exceso” por \$78.669.- pesos,
- 5.- Efectividad de adeudarse diferencias en la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y en lo pagado por feriado pendiente. Montos adeudados.

CUARTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba

I.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 22 de septiembre de 2005.
- 2.- Anexo de contrato de trabajo de 01 de octubre de 2021.
- 3.- Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2024
- 4.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 03 de octubre de 2024.
- 5.- Certificado de saldo aporte del empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de fecha 30 de septiembre de 2024
- 6.- Finiquito del trabajador de fecha 30 de septiembre de 2024 autorizado ante Notario Publico con fecha 10 de octubre de 2024.
- 7.- Liquidaciones de remuneraciones entre los meses de abril de 2024 y septiembre de 2024, ambos inclusivos.
- 8.- Carta de notificación de traslado de fecha 06 de noviembre de 2023.
- 9.- Carta de notificación de traslado de fecha 10 de enero de 2024.
- 10.- Evaluación de desempeño del año 2023.
- 11.- Correo que informa el cierre del local SB 369 Temuco de fecha 08 de diciembre de 2023.
- 12.- Publicación digital Diario Financiero de 25 de enero de 2022 titulado “El boom de las farmacias independientes: ya superan en número de locales a las grandes cadenas.”
- 13.- Publicación digital Diario La Tercera Pulso de 20 de noviembre de 2023 titulado “Ventas diarias del comercio extienden su caída y completan 16 meses de baja.”
- 14.- Publicación digital Diario Emol de fecha 13 de noviembre de 2023 titulado “No repuntan: Ventas del retail siguieron cayendo en octubre al anotar una baja real de 11,2%.”
- 15.- Publicación digital Cámara de Comercio de Santiago de fecha 24 de octubre de 2023 titulado “Ventas del comercio siguieron cayendo en septiembre, aunque moderan su ritmo de contracción.”

CONFESIONAL Renuncia.

TESTIMONIAL Renuncia.

II.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

DOCUMENTAL

- 1.- Contrato de Trabajo de fecha 22 de septiembre de 2005, celebrado entre Salcobrand S.A. y Danilo Barriá Álvarez.
- 2.- Anexo de contrato de trabajo para trabajadores de locales de fecha 22 de septiembre de 2005, entre Salcobrand S.A. y Danilo Barriá Álvarez.



- 3.- Anexo de contrato de trabajo de fecha 23 de septiembre de 2015, entre Salcobrand S.A. y Danilo Barriá Álvarez.
- 4.- Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2017, entre Salcobrand S.A. y Danilo Barriá Álvarez.
- 5.- Carta de despido dirigida a don Danilo Eugenio Barriá Álvarez de fecha 30 de septiembre de 2024, emitida por SALCOBRAND S.A.
- 6.- Finiquito de trabajador fechado 30 de septiembre del 2024, pero suscrito por el trabajador don Danilo Eugenio Barriá Álvarez con fecha 10 de octubre de 2024, en la Notaría de Temuco de donã Esmirna Vidal Moraga.
- 7.- Set de liquidaciones de remuneraciones del trabajador correspondiente a los meses de septiembre del año 2022 a diciembre de 2022, enero 2023 a diciembre de 2023, y enero 2024 a septiembre de 2024.
- 8.- Tres impresiones de páginas web o publicaciones en las que se oferta u ofrece el cargo de Químico Farmacéutico Full Time para la ciudad de Temuco para Salcobrand S.A., publicadas en el año 2024.
- 9.- Ocho impresiones de páginas web o publicaciones en las que se oferta u ofrece el cargo de Químico Farmacéutico Full Time para Salcobrand S.A., en las comunas de Puerto Montt, Rancagua, Vitacura, Providencia, Penãloleñ, Nũnõa, Las Condes, y Colina, publicadas en el año 2024.
- 10.- Informe de no matrimonio respecto de don Danilo Barriá Álvarez, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación con fecha 03 de enero de 2025.

CONFESIONAL

1.- **ARNALDO LUIS CARRASCO VERA.** Don Danilo trabajaba en el local de Bulnes 473 frente al Mc Donalds, como químico farmacéutico, jefe de local. El tenía una colega, también como jefe de local, no recuerda nombre. A don Danilo no recuerda cuando lo despiden, solo sabe que fue el año pasado.

Trabajaba desde las 9 de la mañana, abría el local, el local funcionaba desde las 9:30 hasta las 20:00 horas. Se alternaban los jefes de local, uno en la mañana otro en la tarde. Se van turnando. En el 2025 en el local de Bulnes hay dos jefes.

TESTIMONIAL:

1.- **Jorge Nicolás Butte Jara**, C.I. N°16.338.468-K, Ingeniero comercial, domiciliado en Baquedano N°796, Osorno. Conoce al actor desde hace un par de años, en julio lo contacto como químico farmacéutico para mandar a hacer un medicamento en recetario magistral, don Danilo era químico farmacéutico en farmacia Salcobrand abría el local, estaba de cargo del personal y era responsable del local. El se desempeñaba en el local frente al Mac Donalds. En ese local se desempeñaban dos químicos farmacéuticos. Uno en la mañana y otro en la tarde, se turbaban por semanas uno en la mañana y otro en la tarde. Al demandante lo despidieron en el mes de septiembre de 2024, el horario era de 9:30 a 20 Horas. Siguen con el mismo horario, la farmacia funciona con químicos farmacéuticos y dos jefes de local en las mismas condiciones de cuando estaba don Danilo. En septiembre testigo le mando a hacer los medicamentos y el le comento que ya no trabajaba en la farmacia y le comento molesto que lo habían desvinculado después de 19 años y le pidió su opinión sobre la causal de despido. Después estuvo buscando trabajo y se entero que la Farmacia Salcobrand estaba buscando químicos farmacéuticos en Temuco. Don Danilo le contó que antes había trabajado en farmacia de Líder de Prieto norte.



XNBBXTHDFKV

EXHIBICION DE DOCUMENTOS:

1.- Liquidaciones de remuneraciones de don Danilo Barriá Alvarez, desde enero del año 2023 a septiembre del año 2024, firmadas por dicho trabajador.

2.- Comprobantes de vacaciones del trabajador don Danilo Barría Alvarez de toda la relación laboral, firmadas por él.

La demandante señala que las liquidaciones no se encuentra firmadas, lo mismo respecto del comprobante de vacaciones, por lo que solicita se apliquen los apercibimientos legales respectivo 453 N°5 del Código del trabajo, apercibimiento que el Tribunal hace efectivo pro encontrarnos en etapa de sentencia

I.- En cuanto a la causal de despido:

QUINTO: Que la causal invocada por la demandada para poner término al contrato es la de necesidades de la empresa, según se expresa en la carta de 30 de septiembre de 2024 por la cual se comunica el término del contrato de trabajo, que en lo pertinente señala: “La resolución antes señalada se fundamenta en un proceso de reestructuración interna de la empresa, lo que ha implicado ciertas modificaciones, tanto en el local en donde Ud presta servicios, como en la zona correspondiente al local en donde los presta, que es el local ubicado en Bulnes 413Y, Temuco, Cautiñ.

Es del caso que nuestra empresa no ha podido lograr los resultados requeridos para este negocio, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la Compañía. Así las cosas, desde lo general, se han debido implementar durante el presente año, modificaciones y una reestructuración en las áreas asociadas a temas de rentabilidad, en virtud de los cuales, el costo de mantener funcionando las áreas de negocio con la dotación actual, no es sostenible. De esta forma, en su caso particular la suma de los resultados del área durante el último año- no obstante, una serie de medidas de eficiencia y productividad desarrolladas- no han podido revertir esta situación, lo cual tiene como consecuencia un ajuste en la dotación de la zona y locales de la misma, a fin de permitir dar una viabilidad al mismo en el mediano plazo.

Ello ha traído como consecuencia la necesidad de contar con menos personal asociado a las funciones que Usted desempeña en la Compañía, disponiendo que sus labores sean asumidas por otros trabajadores de la zona en que Usted presta servicios y que poseen su mismo cargo, todo ello en un esfuerzo por intentar revertir la situación en la que se encuentra hoy la zona asociada al local en donde presta funciones.”

SEXTO: Respecto de la causal invocada la doctrina ha puntualizado: “La causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la Ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que estas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no solo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico”. (Código del Trabajo, Nueva Justicia Laboral Tomo I Director Luis Lizama Portal edición 2010, Editorial Puntotex S.A).

SEPTIMO: Que nuestra Corte Suprema ha señalado a propósito de esta causal contemplada en el artículo 161 , “... si bien los casos contemplados en él (artículo) no son



de carácter taxativo, es decir la disposición puede alcanzar a situaciones análogas o semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspecto de carácter técnico o de orden económico, los primeros aluden a rasgos estructurales de la instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma, en cuanto a los segundos, ellos importan, en general la existencia del deterioro de las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento.

Así también conviene tener a la vista la sentencia de la Excma. Corte Suprema en causa Rol 7022-09, de 22 de septiembre de 2009, considerando 14: "Que, así, el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios, en virtud de cuyo diseño se justificaba la contratación de los actores cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto, como se ha dicho- el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma."

OCTAVO: Que de la sólo lectura de la carta de despido, se desprende que si bien cumple formalmente los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo toda vez que establece una causal de despido, necesidades de la empresa y hechos en que se fundamenta, lo cierto es que el fundamento fáctico guarda relación con decisión de la empresa de racionalizar recursos para mantener su buena marcha y efectúa cambios, trasladando los efectos de esto en el trabajador y pretendiendo que el asuma el riesgo empresarial que implica la disminución de las ventas.

NOVENO: Para que se configure la causal en comento es necesario que las circunstancias en que se basa no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que estas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. Por lo tanto, las circunstancias que se deben presentar para invocar esta causal deben ser, en lo que interesa en la presente causa, es que sean graves, exige que el impacto económico sea relevante, esto es, deben ser de tal magnitud que provoquen en el empleador la necesidad de despedir a uno o más de sus trabajadores y además que sean permanentes, significa que la circunstancia que se ha generado tenga una permanencia en el tiempo que no sea transitoria ni subsanable y en el presente caso, no se ha probado a través de los medios contables pertinentes, una situación grave y permanente que haga imperiosa una modificación en la confirmación orgánica de la empresa demandada, desde que la documental que agrega consistentes en a las publicaciones de prensa no acreditan la causal en el caso concreto. A lo anterior se agrega la prueba de la demandante consistente en tres impresiones de páginas web o publicaciones en las que se oferta u ofrece el cargo de Químico Farmacéutico Full Time para la ciudad de Temuco para Salcobrand S.A., publicadas en el año 2024, y Ocho impresiones de páginas web o publicaciones en las que se oferta u ofrece el cargo de Químico Farmacéutico Full Time para Salcobrand S.A., en las comunas de Puerto Montt, Rancagua, Vitacura, Providencia,



XNBBXTHDFKV

Penñoleñ, Nũña, Las Condes, y Colina, publicadas en el año 2024 que da cuenta de la oferta laboral de la demanda y contradice lo indicado en la misiva desvinculatoria .

DÉCIMO: En estas circunstancias, no cabe sino declarar como injustificada la causal invocada, siendo procedente otorgar, la prestación solicitada en el petitorio por la actora, como es el incremento del 30% respecto de la indemnización por años de servicio.

UNDECIMO En relación a la devolución de AFC, teniendo presente una interpretación armónica de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley 19.728 que regula el Seguro de Cesantía y las disposiciones del Código del Trabajo que norman la causal necesidades de la empresa y el despido injustificado, es posible concluir que ante la declaración de injustificada de la causal de necesidades de la empresa ya no nos encontraríamos ante un despido por necesidades de la empresa sino ante un despido arbitrario, carente de causal y no amparado por la ley; y en esta situación no procedería el descuento del seguro de cesantía por el empleador; siendo procedente el descuento únicamente cuando el trabajador interpone demanda judicial aceptando la causal necesidades de la empresa o cuando deduciéndose libelo judicial el juez rechaza la demanda considerando el despido justificado y que en consecuencia la causal de necesidades de la empresa concurre en el caso concreto. En la especie atendido que la causal invocada de necesidades de la empresa ha sido declarada injustificada ello obsta a la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, sobre seguro de cesantía y en consecuencia no corresponde se impute 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, que fueron descontadas por la demandada en el finiquito suscrito por lo que se ordenará el reintegro de dicha suma, que le fue descontada.

DUODECIMO Que en cuanto a la diferencia de remuneración que se reclama por la demandante teniendo únicamente presente la liquidación de remuneración y el total de haberes de las mismas, el tribunal estará al monto indicado por la parte demandante. Respecto del concepto Recupera Pago en Exceso, no habiéndose rendido prueba alguna respecto de la procedencia de la devolución, no se hará lugar a su devolución

DÉCIMO TERCERO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuestos artículos 1, 4, 5, 7, 8, 41, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 456, 459 y 496 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.-Que se ACOGE la demanda interpuesta por don **DANILO EUGENIO BARRIA ALVAREZ**, cédula nacional de identidad número 13.817.541-3, en contra de **SALCOBRAND S.A.**, persona jurídica de derecho privado, del giro de farmacia, rol único tributario N°76.031.071-9, representada por don Mauricio Bernardo Caviglia Fuentes, y se declara que el despido de 30 de septiembre de 2024 por la causal de necesidades de la empresa es injustificado, se condena a la demandada la pago de :

- 1.- El 30% de incremento la suma de \$7.860.735.
- 2.- Diferencia en la indemnización por años de servicio por la suma de \$977.548
- 3.- Diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$88.868
- 4.- Devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía (AFC Chile), ascendente a la suma de \$4.493.845.
- 5.- Diferencia en lo pagado por Feriado pendiente o legal y proporcional ascendente a la suma de \$71.276 .



II.-Que las cantidades otorgadas serán reajustadas y devengarán intereses en la forma prevista en los artículo 63 y 173 según corresponda.

III. Se condena en costas a la demandada y se fijan prudencialmente en \$400.000.-
Se consultó el Registro Nacional de deudores de pensión de alimentos y el actor no registra deuda al día de hoy.

RIT O-882-2024

RUC 24- 4-0625226-0

Pronunciada por doña MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a ocho de abril de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>