

SENTENCIA

□ Santiago, siete de octubre dos mil diecinueve.

VISTOS; OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **Gonzalo A. Quezada Soto**, abogado, domiciliado en Huérfanos N° 1.117 oficina 1011, comuna y ciudad de Santiago, en representación de doña **Úrsula Alejandra Espinoza Garcés**, cédula de identidad N° 12.523.685-5, domiciliada en calle San Francisco 294 Depto. 1308, Santiago, Indica que vino en interponer demanda en procedimiento de aplicación general, por despido injustificado, y cobro de prestaciones laborales, acciones dirigidas en contra de la ex empleadora de su representada la Sociedad Ópticas GrandVisión Chile Ltda., Sociedad del giro de su denominación, Rol Único Tributario RUT: 76.025.494-0, Representada legalmente por Massiel Fernández Mena cédula de identidad N° 10.961.767-9 ambos domiciliados para estos efectos en Av. Del Parque N° 4160, Ciudad Empresarial, Comuna de Huechuraba; a fin que el tribunal luego del debido proceso, declare que su representada ha sido objeto de un despido injustificado y se condene a la sociedad demandada al pago de todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones laborales que por esta vía se demandan con los debidos reajustes, intereses y con expresa condenación en las costas de la causa para el caso de oposición, atendido los fundamentos de hecho y de derecho que expuso. Indica que con fecha 20 de junio de 2003, ingresó a prestar servicios para su ex empleadora la Sociedad Ópticas Grand Visión Chile Ltda., servicios que desempeñó ininterrumpidamente hasta el 11 de Enero de 2019, de esta manera prestó sus servicios por un lapso de 15 años, 6 meses y 20 días. Agrega que durante la relación laboral la trabajadora desempeñó la función de Asesor Óptico. Siendo su principal función la venta de anteojos, asesorando a clientes, de acuerdo a sus necesidades específicas, dependiendo si se trataba de anteojos prescritos por receta médica, anteojos de sol o accesorios ópticos en general, entre otras varias posibilidades de asesoría y venta de productos ópticos. Sostuvo que en cuanto al lugar donde ella debía desempeñar sus funciones, estas se realizaban en locales comerciales de la ex empleadora, que normalmente se encontraban en malls o centros comerciales. Al momento de su desvinculación sus servicios eran prestados en el Mall Costanera Center, Local 1186, Avenida Andrés Bello N° 2.461, comuna de Providencia. Señala que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, percibía una remuneración promedio de los últimos tres meses trabajados completamente (julio, junio y mayo, todos 2018) ascendente a la suma de \$746.584, dicha suma se compone de los siguientes rubros: 1. Sueldo base, por



la suma de \$276.210; 2. Bono por venta denominado “comisión personal vendedor” el cual era variable promedio últimos tres meses trabajados completamente (julio, junio y mayo, todos 2018), por la suma de \$144.014; 3.-Se hace presente que varios ítems que fueron cambiando durante los últimos meses tales como, “Comisión Garantizada”, “Premio Metas”, “Promedio Comisión Vacaciones” entre otras varias denominaciones, todas ellas durante los meses julio, junio y mayo de 2018, 4. Gratificación de \$109.250, 5. Asignación de movilización, por la suma de \$25.200-6.-. Asignación de colación, por la suma de \$37.800.-

Indica que luego de una larga licencia retornó a su trabajo el día 8 de enero de 2019, y luego de dos días de funciones, esto es el 11 de Enero de 2019 a la mitad de la jornada laboral, la Supervisora, Doña Natalia Muñoz, junto a la jefa de local, Doña Ximena Bascuñán, le piden acompañarlas para tener una reunión privada. Inmediatamente, y sin mayores explicaciones, le indican que la empresa ya no necesitaría de sus servicios debido a que la misma estaría tomando otra dirección. Seguido esto, le presentan un documento indicando que se trata de una carta de despido, la cual solicitó firmar en dos ejemplares. La carta de despido en cuestión contiene como único fundamento el siguiente: “La baja en los resultados anuales de la empresa se explica y se relaciona con la baja significativa de las ventas de la empresa, y ello producto de una serie de factores que la explican. Como es de su conocimiento con fecha 15 de abril de 2018, por decisión unilateral de Falabella, se puso término al contrato que la empresa poseía con esa tienda por departamentos, contrato cuyo objeto era la concesión que Falabella efectuaba a Rotter y Krauss, facultándose a ésta última para ingresar, mantener y comercializar en las Tiendas por Departamentos propiedad de la primera, los productos propios de su giro, tales como lentes ópticos y de sol. Vale decir, el contrato facultaba a Rotter y Krauss para vender sus productos en los puestos de venta o “corners” ubicados dentro de las tiendas de departamentos de Falabella en todo el país. Esta terminación de contrato trajo aparejado el cierre de muchos puntos de venta que la empresa mantenía a lo largo del país, y consecuentemente una merma en los resultados de la empresa, dado que el Contrato significaba para Rotter y Krauss un muy importante canal de ventas en todo Chile, representando un porcentaje de las ventas totales de la Empresa en el país. Lo cierto es que, adicionalmente, la relación con Falabella en base al Contrato contribuía en gran medida a la participación nacional de Rotter y Krauss en el mercado de la óptica. Así, la decisión unilateral de Falabella de



terminar el Contrato implicó el cierre de todos los “corners” de la Empresa ubicados al interior de dicha empresa por departamentos. Así las cosas, con fecha 16 de abril de 2018, la Empresa desvinculó a 71 trabajadores en virtud de la causal de necesidades de la empresa, fundada exclusivamente en el cierre de los corners, esto es sin saber los resultados del ejercicio después del cierre de locales. No obstante lo anterior en esa misma época se redistribuyó a 63 trabajadores que prestaban servicios en los corners, en las tiendas del país fuera de Falabella. De este modo, durante este año, la Empresa intentó mantener en funcionamiento sus tiendas sin tocar mayormente la dotación de vendedores, aunque en muchos casos producto de la redistribución, hubiera sobredotación, y en algunos de ellos con una duplicidad de cargos y sin tener a la vista el efecto comercial de la situación descrita. Al término del contrato con Falabella, se ha sumado una baja considerable en la venta de lentes de sol, y una contracción general de las ventas del retail a nivel nacional, que llevan a la empresa a un resultado de casi 50% menos a lo esperado. Así las cosas, es necesario para la empresa, entre otras medidas, la reducción de su fuerza de ventas, debiendo prescindir en este caso de más de 40 puestos de trabajo a nivel nacional, dado que se ha hecho imposible mantener todas las posiciones actualmente existentes en las tiendas, dándose en este caso las condiciones descritas en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el cual habilita al empleador para racionalizar su empresa, reorganizando sus recursos, lo que puede significar la separación de uno o más trabajadores, máxime cuando la productividad del ejercicio anterior ha sido muy baja”.

Indica que los hechos fundantes de la carta de despido transcrita, estos aparentemente podrían parecer extensos, pero en realidad es reiterativa, contiene saltos lógicos y serios problemas de redacción. En concreto nos enfrentamos a una carta general, vaga que precisa en forma específica en qué consistiría el fundamento fáctico de la causal que utiliza el empleador para terminar el contrato. Agrega que el análisis que sigue va de lo específico a lo general siguiendo la misma forma en que la empresa formula los hechos fundantes de la causal, y lo hace a partir de un hecho puntual, respecto del cual deriva toda su argumentación como se verá en los siguientes párrafos. Una primera situación consiste en el hecho que el ex empleador, funda toda su alegación en un supuesto negocio concluido con Falabella, y en una serie de supuestas consecuencias negativas para la empresa que provienen del término de dicho contrato. En razón de ello, Opticas Grand Visión, señala que, “entre otras medidas”, (las cuales



no señala) se vió obligada a la “reducción de su fuerza de ventas” despidiendo a su representada. Indica que es importante hacer presente al tribunal que su representada no trabajaba en puntos de venta de Falabella, si no que trabajaba en un Local comercial distinto y separado de los que se ubican al interior de Falabella. De esta forma el pretendido hecho fundante de la causal, es lisa y llanamente no imputable a su representada. Una segunda situación ocurre cuando la empresa utiliza en la carta frases como, “merma en los resultados de la empresa”, “productividad del ejercicio anterior ha sido muy baja”, “baja considerable en la venta de lentes de sol, y una contracción general de las ventas del retail a nivel nacional”, todas en términos generales, y en ningún caso señalando cuales son esos resultados o en que consiste esa baja en la productividad. Como es claro, la carta de despido no contiene hechos precisos y concretos. Ello acarrea dos consecuencias jurídicas: i. □ Por una parte, deja en la indefensión a su representada al no entender a qué se está refiriendo la empresa con esas frases generales y vagas. ii. Y por otra, la consecuencia jurídica insoslayable en materia laboral cuando el empleador utiliza frases o conceptos generales y vagos en la carta de despido de acuerdo a lo establecido en el art. 454 N°1 del C.T., a saber, sólo se pueden acreditar los hechos invocados en la carta de despido, y al no existir en la presente causa, necesariamente vuelve el despido como injustificado. Finalmente, y en tercer lugar, al interior de la empresa, es de conocimiento público, que en el local en el que trabajaba su representada, han ingresado trabajadores más jóvenes, con remuneraciones más bajas, develando que las razones reales que tuvo su empleador para realizar la desvinculación, no son las indicadas en la carta de despido.

Sostuvo que respecto de la devolución descuento AFC, tal como se explicó anteriormente, la empresa al momento de pagar el finiquito, hizo un descuento por la suma de \$688.076.-, por concepto de aporte empleador al seguro de cesantía, el cual es del todo indebido atendido a que su despido es injustificado. De esta forma, y atendido la no justificación del despido, la demandada deberá hacer devolución del descuento en comento, por la suma de \$688.076.- Agrega que en el finiquito la empresa no pagó la remuneración de 2 días de enero de 2019. Frente a lo cual debió realizar la correspondiente reserva de derechos en el documento del finiquito. De esta forma, corresponde al empleador, pagar el sueldo base, gratificación y los bonos proporcionales a esos 2 días de trabajo que correspondería a \$49.772- Termina solicitando al tribunal de conformidad con los hechos expuestos y de acuerdo con los art 7, 160, 162, 168, 446 y



siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales vigentes y pertinentes, se sirva tener por interpuesta demanda por doña Úrsula Alejandra Espinoza Garcés, en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, y cobro de prestaciones laborales, en contra de la Sociedad Ópticas Grand Visión Chile Ltda , representada legalmente por Massiel Fernández Mena, ambos ya individualizados; a fin que el tribunal luego del debido proceso declare que ha sido objeto de un despido injustificado.- y que con el mérito de las declaraciones precedentes se condene a la sociedad demandada al pago de todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones laborales, con expresa condenación a las costas de la causa en caso de oposición. Señala que las prestaciones demandadas, son:

1) Remuneración correspondiente a 2 días trabajados en enero de 2019 por la suma de \$49.772 o la suma que el tribunal estime acreditada conforme a derecho.

2) Incremento legal del 30% del artículo 168 del C.T., por la suma de \$2.463.727- o la suma que el tribunal estime acreditada conforme a derecho.

3) Descuento realizado en el finiquito por concepto de aporte de AFC, por la suma de \$688.076

4) Reajuste de intereses.

5) Costas de la causa.

SEGUNDO: Que comparece **MIGUEL SALCEDO BENITEZ**, abogado, domiciliado en Alcántara 200 oficina 1201, Las Condes, en representación de OPTICAS GRANDVISION CHILE LIMITADA, quien estando dentro del plazo legal viene en contestar la demanda interpuesta en contra de la empresa que representa por doña URSULA ALEJANDRA ESPINOZA GARCES, empleada, domiciliada en San Francisco 294, dpto 1308, Santiago por despido injustificado, y cobro de prestaciones, solicitando su rechazo en todas sus partes. Indica que es efectivo que la demandante fue contratada con fecha 20 de junio de 2003, para desempeñarse como Asesor Optico esto es vendedora de tienda, que el lugar de prestación de servicios último era el Mall Costanera Center, su jornada de trabajo, era una jornada ordinaria distribuida con turnos



de Lunes a Domingo según calendarios mensuales, que percibía una remuneración para base de cálculo de las indemnizaciones es de \$746.584, y que el contrato de trabajo era indefinido. Sostuvo que el día 11 de enero de 2019, se le entregó a la actora carta de término de contrato para hacerse efectivo ese mismo día, carta de aviso de despido por necesidades de la empresa, artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Agrega que al no controvertir los hechos que la carta contiene, la demanda, entonces sólo versa sobre la forma de la carta, aceptando las circunstancias que llevan a los malos resultados de la empresa en el año 2018, es efectivo el cierre de las tiendas de fallabella, es efectiva la baja considerable en ventas de lentes de sol y es efectivo la contracción del retail en general, diremos que estos no son “términos generales”, y no se sacarán hechos nuevos en el proceso, se probará el hecho invocado en la carta, la baja en la productividad representada por la baja tanto en las ventas como en las utilidades, situación que entre otras medidas lleva a la empresa a prescindir de más de 70 puestos de trabajo en el mes enero y de más de 180 en el año 2018. Señala que la empresa con fecha 11 de enero de 2019, entregó carta de aviso de terminación de contrato de trabajo a la demandante, carta que es reproducida en la demanda. Expuso Excepción De Finiquito, entre las partes, esto es la actora, firmó un finiquito, y en tal acto, recibió de la empresa todas las prestaciones que se adeudaban, y que la demandante recibió a su conformidad. Tal finiquito, ratificado ante notario posee pleno poder liberatorio total. En primer lugar se deberá decir que el finiquito cumple con todas las formalidades legales establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo. El finiquito suscrito con las formalidades anotadas precedentemente, puede ser invocado por el empleador, quien ante un eventual reclamo del trabajador afectado, sea judicial o extrajudicial, tal documento basta por sí mismo para acreditar el pago de las prestaciones que en él se consignan, como asimismo, la aceptación por parte de aquél de la causal de término de contrato invocada, toda vez que tal instrumento posee, conforme a la jurisprudencia, poder liberatorio y pleno valor probatorio. El documento suscrito por las partes, como lo es en este caso, expresa claramente que no tiene reclamo alguno que formular y que la empresa nada le adeuda por ningún concepto, y por ello le da un amplio y total finiquito. El finiquito es un acto bilateral, que contiene una declaración formal del trabajador en el sentido de terminar con la relación laboral y dejar en claro que la empresa no le debe concepto alguno. Que puede definirse el finiquito como el acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce, o sea, es el instrumento



suscrito por las partes destinado a dejar constancia del término de la relación laboral. El finiquito produce como efecto fundamental el tener pleno poder liberatorio, es decir, se dan por satisfechas todas las controversias y deudas que pudiesen existir, y si el finiquito cumple con los requisitos mencionados en el artículo 177 del Código del Trabajo tiene pleno poder liberatorio a favor de la demandada, sin que proceda discutir su contenido entre las partes. El finiquito de contrato de trabajo suscrito por las partes cumple con las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código laboral, toda vez que consta por escrito, está firmado por el trabajador y fue ratificado por ésta ante Notario Público. La excepción opuesta por la parte demandada es la procedencia del efecto liberatorio del finiquito que conduce al rechazo de la acción intentada y de las pretensiones, pues en él se dice que no se tiene reclamo alguno que formular que la empresa nada le adeuda por concepto alguno, especialmente la terminación del contrato y sus motivos. El finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional que tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y da cuenta del término de la relación en las condiciones que en él se consignan. Tal instrumento, de acuerdo a la transcrita norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos. A saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes. Agrega que, en este orden de ideas, dice un fallo de la Excma. Corte Suprema, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En ese sentido, el finiquito es una transacción -en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes



jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo. De ese modo -con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe. Señala que su parte firmó un finiquito y lo que es más importante pagó una suma de dinero en el entendido que una vez suscrito por el actor, el documento tendría todos sus efectos, pero el actor, unilateralmente, no de forma bilateral, formula una reserva, es decir no está de acuerdo con el finiquito firmado por la empresa, entonces no debiera ni firmarlo ni recibir los montos acordados, este recibo constituye sin duda manifestación inequívoca de la intención de aceptar los términos del finiquito en su totalidad, especialmente en lo que dice relación con que nada se le adeuda y la renuncia de acciones, es decir se vulnera la buena fe contractual. Indica que la empresa en conformidad a lo preceptuado en el artículo 161 del Código del Trabajo, ha procedido a desvincular a la trabajadora y para ello existe un hecho claro y expresamente manifestado, esto es los resultados de la empresa a final de 2018, que fueron considerablemente bajos derivados de la baja de las ventas, lleva a la necesidad de tomar una serie de medidas entre otras la baja de dotación de personal. Indica que los resultados de la empresa a diciembre de 2018, en el último año Ópticas GrandVision Chile, ha enfrentado una serie de eventos que han afectado de manera importante los resultados negativamente. Dichos eventos principalmente están basados en, Perdida del negocio con Falabella, Baja significativa de “tráfico” (visitantes) a las tiendas de Ópticas GrandVision Chile. Comparado a 2018, el tráfico en los locales de Ópticas GrandVision Chile bajó en promedio de -6.3% al nivel anual, Recesión económica en Chile, Incremento en los costos. Agrega que durante el ejercicio comercial del 2017 la empresa Ópticas GrandVision Chile Limitada RUT: 76.025.494-0 realizo ventas por \$46.022.942.676 pesos chilenos y generó una utilidad por \$ 1.872.999.544 pesos y durante el ejercicio comercial del 2018 la empresa Ópticas GrandVision Chile Limitada RUT: 76.025.494-0 realizo ventas por \$42.089.508.634 pesos chilenos y generó una pérdida por \$237.039.469 pesos. En base a lo anterior se puede observar que entre los dos ejercicios se tiene una caída de \$3.933.434.042 en ventas y de \$2.110.039.013 pesos



en utilidad. Por lo cual fue inevitable tomar medidas para revertir esta situación y evitar el incremento de las pérdidas. Para devolver la Empresa a una situación de resultados positivos y menos pérdidas, se realizaron las siguientes acciones: Reducción de 198 personas entre 2018 y 2019, Cierre de los 4 ultimas “súper ópticas” (fabricación “express” de lentes en el local). Esa actividad de fabricación se trasladó al laboratorio central ubicado en Huechuraba y Cierre de 5 Tiendas de Santiago y regiones entre 2018 y 2019. Sostuvo que con fecha 3 de octubre de 2017, la empresa Falabella Retail S.A. (en adelante “Falabella”) comunicó a Rotter y Krauss (Opticas Grandvision Chile Limitada) su intención de no renovar y poner término unilateralmente al contrato de concesión existente entre ambas empresas, celebrado con fecha 15 de abril de 2013. En efecto, la cláusula décimo segunda del Contrato establecía que el mismo tendría una duración de 5 años a contar del 15 de abril de 2013, plazo que se prorrogaría por períodos iguales y sucesivos de 3 años, a no ser que cualquiera de las partes decidiese ponerle término, unilateralmente, comunicándolo a la otra con una anticipación de 180 días a la expiración del plazo original o de sus prórrogas. Así las cosas, Falabella dio tal aviso por escrito a la Empresa, manifestando con la anticipación recién señalada su intención de terminar unilateralmente el Contrato con fecha 15 de abril de 2018 (esto es, el último día de la vigencia pactada en el Contrato). El objeto del Contrato era la concesión que Falabella efectuaba a Rotter y Krauss, facultándose a ésta última para ingresar, mantener y comercializar en las Tiendas por Departamentos propiedad de la primera, los productos propios de su giro, tales como lentes ópticos, lentes de contacto, lentes de sol, accesorios y audífonos de Rotter y Krauss; y también para prestar sus servicios de mantención y reparación de los mencionados artículos ópticos y audífonos a los clientes. Vale decir, el Contrato facultaba a Rotter y Krauss para vender sus productos en los puestos de venta o “corners” ubicados dentro de las tiendas de departamentos de Falabella en todo el país. Los referidos puestos de venta eran operados por trabajadores de la subordinación y dependencia de Rotter y Krauss. De este modo, a la fecha en que Falabella comunicó a la Empresa su decisión de poner término al Contrato, Rotter y Krauss contaba con muchos trabajadores contratados exclusivamente para prestar sus servicios en los distintos puntos de venta instalados en las tiendas por departamentos de falabella en el país (lo que representaba cerca de un 40 % de su fuerza laboral). Por otro lado, financieramente, el Contrato significaba para Rotter y Krauss un muy importante canal de ventas en Chile, representando un porcentaje relevante de las ventas totales de la Empresa en el país. Lo cierto es que,



adicionalmente, la relación con Falabella en base al Contrato contribuía en gran medida a la participación nacional de Rotter y Krauss en el mercado de la óptica. De este modo, la terminación unilateral del Contrato por parte de Falabella puso a Rotter y Krauss en la necesidad de eliminar muchos e innumerables puestos de trabajo. Con la finalidad de contrarrestar los efectos de la terminación del Contrato, con fecha 14 de marzo de 2018 Rotter y Krauss propuso, como medida que evitaría efectuar tales desvinculaciones masivas, evaluar una transferencia de los activos y personal asociados a la unidad de negocio que Rotter y Krauss dejaría de operar una vez terminado el Contrato, al tercero que reemplazare a Rotter y Krauss como concesionario de ópticas en Falabella. En otras palabras, se planteó el traspaso de la unidad de negocio completo al nuevo concesionario de modo que, en virtud de la continuidad laboral consagrada en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, los trabajadores en cuestión no fuesen desvinculados sino que siguiesen prestando sus servicios para el nuevo concesionario. Sin embargo, por circunstancias que escapan al control de Rotter y Krauss, lamentablemente, la solución propuesta no pudo prosperar. Así, la decisión unilateral de Falabella de terminar el Contrato implicó el cierre de todos los “corners” de la Empresa ubicados al interior de dicha empresa por departamentos. Frente a la inminente terminación del Contrato, la Empresa realizó sus mayores esfuerzos para redistribuir muchos de los trabajadores que operaban en los llamados “corners” entre el resto de las tiendas de la Empresa a lo largo del país. Así las cosas, ya durante el año 2018, la Empresa desvinculó a muchos trabajadores en virtud de la causal de necesidades de la empresa, fundada ésta en los hechos ya descritos. Producto de esto, las ventas de Rotter y Krauss a nivel global disminuyeron, dado el impacto financiero que tuvo la terminación del Contrato, en los términos ya descritos, y es por ello que en nada influye que las demandantes hayan prestado servicios o no dentro de los corners de Falabella, lo que se está mencionando acá es el impacto económico que el cierre trajo y como la empresa lo enfrenta a fin de paliar estos magros resultados que se han explicitado. Indica que la carta de despido alude efectivamente a la necesidad de efectuar una reducción del personal y es lo que ha ocurrido en este caso, pero el caso de las demandantes, no es el único, conjuntamente con ellas se ha procedido a despedir a más de 70 personas, incluyendo personal de ventas, laboratorio, incluyendo al gerente de ventas de más de diez años en la compañía. Agrega que para toda empresa el cierre de un local es un hecho grave y lamentable, pues se pierde la clientela, y se da espacio a la competencia, especialmente pues los locales se encuentran preferentes en malls, donde



tienen espacio los locales de las otras óticas grandes como GMO y Place Vendome. Señala que la carta, entonces, cumple con lo que dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, puesto que se indica la causal invocada y contiene los hechos en que se funda. Se da en este caso el carácter necesario del despido ya que las circunstancias no emanan de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, y son del todo objetivas, graves y permanentes, y como se probará existe un impacto económico en la empresa. La carta no contiene en modo alguno la repetición del artículo 161, se menciona claramente: que el resultado deficiente de ventas genera la necesidad de paliar la situación con una serie de acciones, las que involucraron la salida de un número considerable de personas, considerando el total de empleados de la empresa, en total en el año 2018, salieron más de 180 trabajadores, esto es un número cercano al 20% del personal, incluyendo como se dijo a diversos niveles, siendo sin duda el más importante el de ventas. Incluso se pueden mencionar las medidas tomadas en el laboratorio de la empresa, dentro del cual se tomaron medidas tales como la salida de personal y la terminación de un servicio denominado SUPEROPTICAS, esto es un servicio “express” de reparación y confección de lentes, ubicado en diversas tiendas, cerrándose todas (4), incluyendo ahora también la salida del jefe del laboratorio. La terminación del contrato de trabajo de la actora sin duda que sumado a la desvinculación de las otras 70 personas, sin duda que responde a una necesidad de la empresa y en este caso está plenamente justificado.

Señala que la empresa ya pagó a la demandante lo indicado en la carta de aviso y en el finiquito suscrito por ella, correspondiendo, a feriado, mes de aviso y años de servicio, por la suma de más de ocho millones de pesos.

1. Remuneración por dos días de enero de 2019: la empresa no adeuda este concepto oponiendo excepción formal de pago total.

2. Recargo legal del 30%, de los años de servicio.

Sobre este punto estableceremos que la empresa nada adeuda al trabajador ya que el despido está plenamente justificado.



3. □ Descuento por la AFC: la empresa no adeuda este concepto, en primer lugar por la aplicación del artículo 13 de la ley, que permite atendida la causal, retener lo aportado por el empleador, y en segundo lugar porque el despido está justificado.

Solicito desde ya considerar que esta parte tiene fundamento más que plausible para litigar.

Termina solicitando al tribunal y en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 447 del Código del Trabajo y demás normas legales citadas y pertinentes, tener por contestada demanda ordinaria laboral por despido injustificado, deducida en contra de la empresa OPTICAS GRANDVISION CHILE LIMITADA, por doña URSULA ALEJANDRA ESPINOZA GARCES, y en definitiva, rechazar la demanda de despido injustificado en todas sus partes, declare justificado el despido, proceda a desechar las prestaciones laborales demandadas, acoja la excepción de pago opuesta y condene a la demandante al pago de las costas de la causa.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria, las partes fueron llamadas a conciliación, la que no prosperó, procediendo el Tribunal a fijar los siguientes hechos a probar:

- 1) Contenido y alcance de la reserva efectuada en el finiquito celebrado entre las partes. Efectividad de tener poder liberatorio.
- 2) Contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos invocados
- 3) Procedencia del descuento o aporte de AFC CHILE.
- 4) Efectividad de encontrarse pagada la remuneración por los dos días trabajados en enero del año 2019. Efectividad de existir diferencias, en la afirmativa, montos.

CUARTO: Que celebrada la audiencia de juicio las partes rindieron las probanzas para acreditar sus pretensiones, así la parte demandada incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

Documental:

- 1) Finiquito de contrato de trabajo.



- 2) Vale vista recibido por el demandante
- 3) Carta de aviso de despido firmada por el trabajador.
- 4) Copia de aviso de terminación ante Inspección del Trabajo.
- 5) Carta de fecha 3 de octubre de 2017 de Falabella Retail a Ópticas Grandvision-
- 6) Carta de Ópticas Grandvision de fecha 14 de marzo de 2018 a Falabella.
- 7) Planilla de 5 carillas con listado de personal desvinculado en la empresa.
- 8) Planilla de 1 carilla con listos de personal que acuerda salida de la empresa
- 9) Acta de restitución del local ubicado en Mall Valle Curicó.
- 10) Carta de aviso de no renovación de contrato Mall Valle Curicó.
- 11) Carta de aviso de no renovación de contrato local Mall Vivo Outlet Maipú.
- 12) Carta aviso de terminación de contrato de local ciudad empresarial.
- 13) Término de contrato local nueva costanera de fecha 13 septiembre de 2018.
- 14) Aviso de término de contrato local Huérfanos 973, Santiago.
- 15) Acta de entrega local Huérfanos 973, de febrero de 2019.
- 16) Balance del año 2017.
- 17) Balance del año 2018.
- 18) Copia de carta de aviso y/o finiquito de los siguientes trabajadores:
 - a Evelyn Acevedo Henriquez.
 - b Victor Ramon Alarcon Gonzalez
 - c Priscila Beatriz Alvarado Cofian
 - d Alida Teresa Alvarez Leon
 - e Cristian Arturo Araya Conejeros
 - f Jennifer Sabina Araya Pizarro



g Pedro Pablo Salomon Arias De La Fuente
h Chritian Astete Vallejos
i Inés Jessica Avila Pozas Avila Pozas
j Veronica Bravo Cremades
k Natalia Valeria Bustamente Arratia
l Sebastian Caceres Isasmendi
m Marcelo Iván Caceres Sanche
n Rafael Isidro Carmona Marcano
o Mario Castillo Flores
p Gabriela Castillos Zambrana
q Claudia Cayun Astudillo
r Mauricio Celis Leon
s Juan Carlos Cerda Aqueveque
t Lissette Chandsa Matamala
u Regina Collao Cabrales
v Karime Colon Huanchicay
w Excequiel Cornejo Figueroa
x Maria Loreto Donoso Caceres
y Maria Ines Donoso Fernandez
z Luis Antonio Donoso Povea
aa Marcia Del Rosario Escobar Figueroa
ab Mauricio Escobar Herrera
ac Ursula Espinoza Garces



VZVTMTERXD

ad Ivonne Maria Foix Reyes
ae Geraldine Gaete Vera
af Valentina Francisca Garcia Morales
ag Jeannette Gascon Ramirez
ah Sebastian Gomez Valdes
ai Claudia Guerrero Barria
aj George Andres Guzman Guzman
ak Octavio Eduardo Hernandez Torrealba
al María De Las Nieves Lizana
am Yovana Llaiquen Araya
an Franco Madrid Friz
ao Samuel Meller Salas
ap Carla Miranda Veas
aq Manuel Morales Oliva
ar Sandra Muñoz Sepulveda
as Matias Nogueira Fernandez
at Marcos Olate Astudillo
au Pablo Olave De La Fuente
av Pamela Olivares Arancibia
aw Camila Oyaneder Martinez
ax Maria Teresa Palma Acosta
ay Andrea Rebecca Parra Lovece
az Sergio Perez Abarza



ba Claudio Pqyanco Cordones
bb Eduardo Reyes Rojas
bc Camila Reyes Zagal
bd Nataly Riquelme Vega
be Maria Eugenia Robles Seguel
bf Luz Rojas Uribe
bg Mauricio Sanchez Tobar
bh Jose Raul Sanhueza Gutierrez
bi Katherine Sanhueza Sanhueza
bj Isidora Tapia Bravo
bk German Toledo Arcos
bl Sylvia Troncoso Daza
bm Macarena Troncoso Olivares
bn Maria Valderrama Foix
bo Valentinna Valdes Gonzal
bp Viviana Vargas Navas
bq Paula Vasquez Dominguez
br Jorge Vergara Mella
bs Franchesca Vidal Miranda
bt Miguel Angel Villegas Carrasco
bu Aida Zabaleta Gonzalez

19) Recorte de prensa de fecha 1 de marzo de Diario Financiero.

20) Artículo de Cámara Nacional de Comercio.



- 21) Recorte de América Retail 29 de noviembre de 2018.
- 22) Print de pantalla de Diario Financiero (4 paginas).
- 23) Certificado de pago de cotizaciones septiembre 2018 a febrero de 2019.
- 24) Comprobante de pago de remuneraciones enero y febrero de 2019.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

- 1) Gonzalo Barros Fernández.
- 2) José Orellana Calderón.

Peritaje: Comparece y declara sobre el informe que evacuó y que consta en la carpeta digital, el perito contable don Jaime Leopoldo Cortes Momberg.

La parte DEMANDANTE incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Finiquito de Contrato de Trabajo suscrito por la trabajadora doña Úrsula Alejandra Espinoza Garcés, debidamente autorizado por el notario público don Eduardo Avello Concha el cual cuenta con la reserva de derechos en su parte inferior derecha indicando: “Me reservo el derecho a demandar despido injustificado al no estar de acuerdo con la causal invocada. - Reservo el derecho de cobrar mi sueldo y comisiones del mes de enero de 2019”
- 2) Carta de despido de fecha 11 de enero de 2019 dirigida a Úrsula Alejandra Espinoza Garcés, suscrita por Doña Massiel Fernández Mena en representación de Ópticas Grand Visión Ltda.
- 3) Liquidación de remuneración de los meses de Mayo, Junio, Julio Agosto de 2018. Y Enero de 2019.
- 4) Set de comprobantes de licencias médicas consistente en 13 paginas relativas a los folios n° 3024896663-7, n° 3025268336-4.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:



- 1) Contrato de trabajo y anexo de la trabajadora Úrsula Alejandra Espinoza Garcés.
- 2) Liquidaciones de sueldo de los meses septiembre a diciembre de 2018 y Febrero de 2019.

Se deja constancia que el Tribunal excluye la exhibición del documento N°3 (Comprobante de feriado legal y proporcional suscrito por la trabajadora por toda la relación laboral), por inoficioso, al no estar demandada esta prestación. Respecto de los restantes, la demandante tiene por cumplida la exhibición.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

- 1) Katherine Sanhueza Sanhueza, Cédula de Identidad N° 15.787.141-2, domiciliada en Paisaje Los Maitenes N° 298, Comuna de Puente Alto.

Oficios:

Se incorporan las respuestas a los oficios emitidos a las siguientes instituciones:

- 1) Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., AFC Chile II.

QUINTO: Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

- a) Que la Sra. Espinoza ingreso a prestar servicio a Ópticas GrandVisión Chile Ltda el 20 de junio de 2003.-
- b) Que su contrato era de carácter indefinido.-
- c) Que percibía una remuneración por la suma de \$746.584.-
- d) Que las funciones de la Sra. Espinoza era de Vendedor Óptico
- e) Que con fecha 11 de enero de 2019, se le puso término a su contrato de trabajo por la causal del Art. 161 Inc. 1 del Código del Trabajo.-
- f) Que concluida la relación laboral la actora suscribió finiquito ante ministro de fé percibiendo las indemnizaciones que en derecho correspondían, ejerciendo el derecho de plantear reserva respecto de ciertos puntos sobre los cuales habría manifestado disconformidad;
- g) Que entre la demandada y la empresa Falabella existía un contrato



comercial, que facultaba a la demandada a ubicar puntos de venta al interior de dicha empresa del retail, contrato que concluyó por comunicación unilateral planteada por la aludida empresa Falabella a la demandada, lo que trajo como consecuencia una merma económica para la demandada;

- h) Que la empresa demandada según se concluye por la pericia allegada a la causa ha tenido una disminución en sus utilidades en el último tiempo, y como consecuencia de ello ha debido cerrar puntos de venta y consecuentemente desvincular a un alto número de trabajadores.

SEXTO: Que primeramente este Tribunal procederá a emitir pronunciamiento respecto de la excepción de finiquito y pago parcial

Que respecto de la excepción de finiquito, según los antecedentes aportados consta que se suscribió finiquito, con fecha 23 de enero de 2019, por la causal de necesidades de la empresa, oportunidad en la cual se pagó la suma de \$8.329.759 por concepto de indemnización por años de servicios y se efectuó un descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía por la suma de \$688.076. Que en tal instrumento la trabajadora efectuó una reserva de derechos en el siguiente tenor “***Me reservo el derecho a demandar despido injustificado al no estar de acuerdo con la causal invocada. - Reservó el derecho de cobrar mi sueldo y comisiones del mes de enero de 2019***”

Que la finalidad del finiquito no es otra que operar como modo de extinguir las obligaciones entre los contratantes de una relación laboral, sin embargo para que dicha extinción se produzca y el acto jurídico bilateral que es el finiquito tenga el poder liberatorio que se busca debe forzosamente cumplir con los requisitos mínimos establecidos por ley en el artículo 177 del Código del Trabajo, que versa “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.”

Es factible, entonces, que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional ni poder liberatorio. Dicho de otro modo, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el



consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar□, Por su parte, la reserva de derechos consignada en un finiquito firmado por ambas partes carece de eficacia si es genérica e imprecisa, lo que no se produce en el caso de autos, donde la demandante reserva específicamente el derecho en relación con la improcedencia de la causal de necesidades de la empresa imputada para proceder a su desvinculación, y el cobro de ciertas prestaciones específicas, que en definitiva son las que se demandan por esta vía, habiendo, por tanto, consentimiento y poder liberatorio en los restantes aspectos que forman parte de la relación laboral extinguida. En definitiva, la cláusula del finiquito en la que se exonera de responsabilidad al empleador no puede abarcar la acción de despido injustificado, ni el cobro de las prestaciones señaladas en la aludida reserva, puesto que la demandante se reservó el derecho de accionar por dichos conceptos.

Que así las cosas la demandante ha logrado acreditar en estrados que la reserva de derechos planteada en el finiquito, es lo suficientemente específica y la propia demandada consiente en ella desde el momento en que suscribe el aludido finiquito que cuenta con dicha reserva, todo por lo cual si bien el finiquito suscrito entre las partes cumple con las exigencias legales consagradas en el artículo 177 del Código del Trabajo, el poder liberatorio de aquel no alcanza los derechos que se demandan por esta vía pues la demandante manifestó su reserva a dicho respecto, por lo que forzoso resultará para esta sentenciadora rechazar la excepción de finiquito promovida.

□**SEPTIMO:** Que respecto de la excepción de pago, por lo dos días trabajado en enero 2019, la demandada allegó al proceso el comprobante de pago de las remuneraciones del mes de enero, del que se desprende la efectividad de sus dichos respecto a haber concurrido al pago de dichos emolumentos, todo por lo cual forzoso resultará acoger dicha excepción en lo resolutivo de la presente sentencia.

OCTAVO: Que dilucidado lo anterior, es del caso analizar la causal de despido y si esta cumple con las exigencias establecida en el Código del Trabajo.

El artículo 161 del Código del Trabajo prevé que el empleador puede poner término al contrato invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía, que



hagan necesaria la separación de uno o de más trabajadores, hipótesis que en ningún caso son de carácter taxativo. En efecto, si bien la norma puede alcanzar a situaciones análogas, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico: los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma; mientras que los segundos importan, en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de aquélla que haga inseguro su funcionamiento. Por otro lado, tratándose de una causal de despido objetiva, ajena a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización – derivados ambos del funcionamiento de la empresa– o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser acreditados por el empleador, en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva. En definitiva, el empleador está autorizado para despedir al dependiente por esta causal cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a su voluntad. Que el costo de la decisión de modificar la modalidad de prestación de los servicios de los trabajadores, 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 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 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. Y si la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente para acreditar, por una parte, los hechos expuestos en las comunicaciones de despido y, por otra, que la mantención de los puestos de trabajo de los actores no sea viable por motivos ajenos a la voluntad del empleador, corresponde declarar injustificada la invocación de la causal de necesidades de la empresa, siendo procedente condenarlo al pago del incremento legal sobre la indemnización por años de servicios.



□ Que en tenor de lo anterior, es dable entender que, la causal invocada, se trata de una causal objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata.

Que por consiguiente esta sentenciadora al momento de apreciar la prueba, tuvo a la vista, la prueba documental aportada por la parte demandada y con especial consideración los números 9) Acta de restitución del local ubicado en Mall Valle Curicó, 10) Carta de aviso de no renovación de contrato Mall Valle Curicó, 11) Carta de aviso de no renovación de contrato local Mall Vivo Outlet Maipú, 12) Carta aviso de terminación de contrato de local ciudad empresarial, 13) Término de contrato local nueva costanera de fecha 13 septiembre de 2018, 14) Aviso de término de contrato local Huérfanos 973, Santiago, 15) Acta de entrega local Huérfanos 973, de febrero de 2019, 16) Balance del año 2017, 17) Balance del año 2018 y la prueba pericial de la parte demandada. De igual forma la prueba documental de la parte demandante numero 2) Carta de despido de fecha 11 de enero de 2019 dirigida a Úrsula Alejandra Espinoza Garcés, suscrita por Doña Massiel Fernández Mena en representación de Ópticas Grand Visión Ltda, permiten a esta sentenciadora concluir que las razones de la terminación de contrato de la actora, se fundamenta en los resultados económicos que obtuvo la empresa en los años 2017, 2018 y la pérdida importante de uno de sus clientes, factor no menos importante, dado que este se ve reflejado en los cierres de los locales, en todos sus puntos de ventas.

NOVENO: Que en atendido a lo señalado en el considerando precedente, a esta sentenciadora ha deja claro la dificultad económica, que se vio envuelta la empresa, hecho que también se demuestra en los 74 finiquitos presentados por esta, que dan cuenta de la reorganización de la misma empresa, sin embargo y como algo se ha señalado precedentemente, la prueba rendida por la demandada, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, si bien puede ser suficiente para acreditar, por una parte, los hechos expuestos en la comunicación de despido, sin perjuicio de ello de igual manera se logra acreditar con dicho material probatorio que la mantención del puesto de trabajo de la demandante no sea viable por motivos ajenos a la voluntad de la empleadora. En consecuencia, corresponde declarar injustificada la invocación de la causal de necesidades de la empresa, por lo que el Tribunal acogerá la acción intentada en lo resolutive de la presente sentencia- Que igual suerte habrá de sufrir la acción de cobro de prestaciones respecto del monto demandado por concepto de devolución de lo descontado por concepto de aporte de seguro de cesantía, ello en cuanto esta



sentenciadora ha señalado reiteradamente que comparte el criterio pronunciado por la Excma Corte Suprema en autos Rol N° 2.778-15, la que indica expresamente, "una condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo", agregando que "la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada". Octavo: Que tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgará 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. Noveno: Que, por otra parte, para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de



servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Razonamientos que esta sentenciadora hace suyos concluyendo en definitiva que procede acoger el cobro de prestaciones planteada por la demandante en lo que a la devolución del seguro de cesantía se indica.

DECIMO: Que, la prueba ha sido razonada conforme a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio en nada altera lo anteriormente resuelto.

DECIMO PRIMERO: Que no se condenará en costas a ninguna de las partes por haber existido motivos plausibles para litigar.

□ Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 161, 162, 163, 168, 172, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I. Que **SE ACOGE** la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por **Doña ÚRSULA ALEJANDRA ESPINOZA GARCÉS**, en contra de **OPTICAS GRANDVISION CHILE LIMITADA** y en consecuencia se condena a esta última a concurrir al pago de las siguientes sumas de dinero:

- a) Incremento legal del 30% del artículo 168 del C.T., por la suma de \$2.463.727.
- b) Descuento realizado en el finiquito por concepto de aporte de AFC, por la suma de \$688.076.

Las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con todos los intereses y reajustes legales.

II.- Que se rechaza la excepción de finiquito promovida por la demandada.

III.- Que se acoge la excepción de pago promovida por la demandada.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Devuélvanse los documentos una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Regístrese y comuníquese.



VZVTMTERXD

RIT O-1280-2019

RUC 19- 4-0169302-8

□

Pronunciada por doña **GERMAINE NICOLE PETIT-LAURENT ELICEIRY**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



VZVTMTERXD

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>