

Concepción, a tres de enero de dos mil veintidós

VISTO:

Comparece **ILDA JEANNETTE CONTRERAS LEIVA**, cesante, domiciliada para estos efectos en Concepción, calle O'Higgins N°650, oficina 304, asesorada por el abogado Francisco Escalona Riveros, del mismo domicilio, correo electrónico para ser notificado fescalonariveros@gmail.com y deduce **demand**a por despido injustificado o improcedente y cobro de prestaciones contra **Comercial Soluex SpA**, sociedad del giro comercial, representada legalmente por Richard Herbert Wagner Kohler, desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Carlota Guzmán #1298, Renca, Santiago, a fin que se hagan las declaraciones y se condene a la demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones que se indicarán, sobre las base de los argumentos que más adelante se exponen.

La demandada **COMERCIAL SOLUEX SpA**, RUT N° 76.072.694-K, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por su gerente general, Richard Wagner Köhler, ingeniero civil industrial, ambos domiciliados para estos efectos en Manuel Rodríguez 752, Concepción, asesorada por el abogado MAURICIO ALEJANDRO ANDRADE VERGARA, mismo domicilio, correo electrónico para ser notificado mandrade@andradeleiva.cl, **contesta la demanda**, solicitando se rechace en todas sus partes en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que se expondrán más adelante.

Existiendo impedimentos para desarrollar audiencias presenciales en dependencias del tribunal, con fecha 1 de octubre de 2021, se dicta resolución que cita a las partes a **audiencias por medios remotos** (plataforma virtual Zoom).

Se llevó a efecto la **audiencia preparatoria** el día 11 de noviembre de 2021, a la cual comparecen las partes. En ella se proponen bases para una **conciliación**, la que fue rechazada. Existiendo hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, **se recibió a prueba** la causa, ofreciéndose las probanzas a incorporar en la audiencia de juicio.

Se desarrolló la **audiencia de juicio** el día 15 de diciembre de 2021, por plataforma virtual, en presencia de ambas partes y con su consentimiento. En ella la demandante se **desiste** de su acción en cuanto solicita el pago de **feriados** pendientes, a lo que se allanó la parte contraria, declarándose desistida esta parte del libelo. A continuación se incorporan legalmente las probanzas previamente ofrecidas, al cabo de lo cual los intervinientes tuvieron la posibilidad de formular observaciones a la misma.

Al término de la audiencia se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 457 del Código del Trabajo, ordenándose la **notificación de la sentencia**, con acuerdo de los apoderados de las partes, por correo electrónico a los registrados por cada interviniente.



OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

Discusión

PRIMERO: Demanda. Que **ILDA JEANNETTE CONTRERAS LEIVA** deduce demanda por despido injustificado o improcedente y cobro de prestaciones en contra de **Comercial Soluex SpA**, ya individualizadas, fundado en los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Relación laboral. Fue contratada por la demandada el 6 de mayo de 2013 para desempeñarse como vendedor, labor que se realizaba en la oficina ubicada en Concepción. Entre sus funciones estaba realizar atención directa al público y vender productos de la empresa, y otras atinentes al cargo. Percibía una remuneración mensual compuesta por sueldo base, asignación de movilización, gratificación mensual, etc., el promedio de las 3 últimas fue \$1.520.432.

Despido. Fue desvinculada el 6 de septiembre de 2021, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Injustificado. El despido ha sido injustificado o improcedente, por cuanto no se trata de hechos objetivos de carácter externos al empleador, por el contrario, se refiere a una decisión interna de la empresa y sin contenido. Sin perjuicio de lo anterior, las funciones, cargo y puesto en que se desempeñaba se encuentran ocupados por otras personas que desarrollan las mismas funciones. Siendo injustificado su despido, corresponde que se pague aumento legal el 30% de la indemnización por años de servicios por la suma de \$3.649.037, sobre una base de cálculo de \$12.163.456 que es el monto que se le debió pagar por indemnización por años de servicios.

A.F.C. Se le ha descontado indebidamente la suma de \$1.874.046 por aporte al seguro de cesantía, ya que eso sólo procede cuando se trata de una causal justificada, que no es el caso. Cita fallo de la Il. Corte de Apelaciones de Temuco, rol 49-2013, de 28 de marzo del año 2013, y de la Excma. Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia rol 2778-2015.

Termina solicitando, de conformidad con el artículo 7, 10, 161, 162, 168, 169, 446 del Código del Trabajo, artículos 1545, 1546 del Código Civil, se acoja la demanda, declarando injustificado o improcedente el despido y se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas:

1. Por concepto de aumento legal del 30% de la indemnización por años de servicios, la suma de \$3.649.037.
2. La suma de \$1.874.046 descontada indebidamente en su finiquito, lo que sólo procede cuando se trata de una causal justificada, que no es el caso.
3. Las sumas señaladas con intereses, reajustes, recargos legales, multas, todo con costas.



SEGUNDO: Contestación. Que la demandada contesta la demanda, fundado en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

Niega, controvierte y discute todos los hechos relatados en la demanda, salvo aquellos que reconozca como efectivos.

Relación laboral. Es efectivo que la demandante fue contratada bajo vínculo de subordinación y dependencia el 6 de mayo de 2013. Sin embargo, el cargo de la demandante corresponde al de Administradora de local, que incluye dentro de otras funciones, realizar ventas de mesón (directo al público), conforme a lo pactado en la cláusula primera del contrato. Su remuneración asciende a \$1.520.432.

Despido. El 6 de septiembre de 2021 se le comunicó mediante carta de despido, notificada personalmente, que a partir de esa fecha se puso término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Se le formuló una oferta de pago de \$13.505.511, comprensiva de indemnización sustitutiva de aviso previo por \$1.520.432, feriado legal y proporcional por \$1.695.669, indemnización legal del trabajador de \$12.163.456, descuento por A.F.C. por \$1.874.046. Se firmó y pagó el finiquito, en Notaría Pública de Concepción, con fecha 23 de septiembre de 2021.

Incumple artículo 446 N°4. No hay argumentos ni fundamentaciones en la demanda que rebatan la tesis de la empleadora y fundamentos de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, a saber, necesidades de la empresa derivadas de la racionalización y modernización de los servicios, con lo que se cumplen las exigencias mínimas de la demanda conforme a lo prescrito en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, esto es, la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, lo que impide el adecuado ejercicio del derecho a defensa, pues desconoce los fundamentos de tal petición, debiendo hacer suposiciones o inferencias para contestar.

Hechos. La carta de despido señala (sic) *“Por medio de la presente en cumplimiento de la normativa vigente y en virtud a los antecedentes que a continuación se exponen, le comunicamos que hemos resuelto que con fecha de hoy 6 de septiembre de 2021 se pone término a su contrato de trabajo individualizado en el párrafo precedente en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por Necesidades de la Empresa a causa de la modernización de las herramientas tecnológicas. Las circunstancias de hecho que constituyen la causal en que se funda la decisión de la empresa corresponden a que a partir del día 12 de octubre de 2017, se efectuó una implementación de Sistemas Informáticos denominados “SAP” y “SALESFORCE, que constituyen herramientas tecnológicas que permiten gestionar las diferentes acciones de la Empresa, particularmente, las funciones relacionadas con la producción, la logística, el inventario,*



ventas, atención de clientes, envíos y la contabilidad, destacándose por cubrir, todas las necesidades de la Compañía. Estos sistemas permiten, asimismo, aumentar la relación comercial de los clientes y administrarla con menor número de vendedores, aumentando la eficiencia operativa de la empresa. De esta manera, la progresiva automatización y sistematización de los diversos procesos, ha obligado a reorganizar las funciones que se realizan, pudiendo a fin de lograr mayor eficacia y eficiencia, fusionar o eliminarse cargos, lo que conlleva necesariamente la disminución de la cantidad de trabajadores dedicados a esas funciones, incluyendo el área en que usted presta sus servicios. Por lo anterior se hace necesario suprimir su puesto de trabajo.”

Justificado. Se señala que el término del contrato se produce como consecuencia de la racionalización y modernización de los servicios como consecuencia de la implementación de Sistemas Informáticos denominados “SAP” y “SALESFORCE que permiten ejecutar las mismas labores con menos personal. Específicamente se indica que tales sistemas computacionales permiten aumentar la relación comercial con los clientes y gestionar dicha relación con un menor número de vendedores. Tales funciones implican el contacto con los clientes, el envío de cotizaciones, cobranzas, facturación y emisión de guías de despacho, seguimiento, pedidos, conciliaciones, cobranza, etc., funciones que eran desempeñadas por la demandante en la Empresa según consta de su contrato de trabajo. La demandante desempeñaba las funciones de Administradora de local, la que incluye dentro de otras funciones, realizar ventas de mesón (directo al público) en la sucursal de Concepción, debiendo realizar el contacto con clientes, despachos, facturación y emisión de guías de despacho, cobranza, conciliaciones, envío de cotizaciones, etc. La decisión de despido es impuesta por circunstancias de carácter objetivas, pues efectivamente han ocurrido cambios en las condiciones del mercado y de la economía, específicamente y en concordancia con el contenido de la carta de despido, la empresa se vio en la necesidad de racionalizar y modernizar su forma de trabajo mediante la implementación de sistemas informáticos, cuestión que se fundamenta en los avances tecnológicos de los últimos años y el nuevo entorno económico que estos han generado. No es caprichoso el utilizar tales herramientas tecnológicas sino una necesidad para la subsistencia de la Empresa, puesto que, por una parte, los clientes exigen respuestas rápidas, coordinadas y completas a sus necesidades y, por la otra, el mercado los utiliza de manera cotidiana. Debió adquirir e implementar los softwares referidos para desarrollar su actividad económica para poder sobrevivir. La razón de modernizar la forma de trabajo no es ser más eficientes para aminorar costos sino que poder entregar el servicio que demandan los clientes y que presta la competencia para poder sobrevivir en el mercado. Los avances tecnológicos de los últimos años han obligado a las empresas a mantenerse al tanto de los mismos, generándose un ambiente cada vez más exigente donde se vuelve necesario invertir y modernizar la forma de trabajo de manera



que le permita subsistir y mantenerse en el mercado. La empresa se vio forzada a realizar una reestructuración y modernización que, según lo dispuesto en el diccionario de la Real Academia Española, significa una modificación de la estructura de una empresa u organización, la que se llevó a cabo dentro del marco de una modernización de la compañía, es decir, la implementación de nuevos sistemas necesarios para mantener a la misma en el mercado. La empresa fue organizada de manera distinta y de forma que resulte más eficaz y que dicha nueva organización conlleva la fusión o eliminación de cargos. Esta necesidad objetiva de modernización, hace necesaria una reestructuración del personal que implica la fusión de cargos e incluso la eliminación de otros, situación que llevó a la empresa a despedir a la actora y a otros trabajadores de esta sociedad, así como de su filial Comercial Sellotec SpA. Dichas circunstancias son de carácter permanente pues no es posible proyectarse en el tiempo sin tener que modernizar y reestructurar los servicios conforme a los cambios que experimenta el mercado en que se desenvuelve. Dichas modificaciones se implementaron en 2017, siendo la última medida desvincular a la trabajadora en septiembre de 2021. Lo anterior deja en evidencia la necesidad de las empresas en general, de modernizar de manera permanente su funcionamiento y estructura, con la finalidad de mantenerse en el mercado y generar ingresos que le permitan, cumplir con sus obligaciones de mantener empleos de calidad y una operación rentable. Los sistemas SAP y SALESFORCE son de común utilización en las empresas del mercado, al igual como lo son “EXCEL” o “WORD”. En suma, se ha configurado la causal de necesidades de la empresa en forma objetiva y permanente. La carta de comunicación de término de contrato, invoca los hechos que resumen lo explicado precedentemente.

A.F.C. Como consecuencia de la causal de “Necesidades de la Empresa”, procede el descuento del aporte realizado al Seguro de Cesantía, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, norma que permite el descuento cuando “el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, de modo que no se ha procedido de manera ilegal, sino que en pleno ejercicio de una prerrogativa que le franquea la propia ley al empleador. En los casos en que por sentencia judicial se declare injustificado el despido por no configurarse la causal, el artículo 168 del Código del Trabajo regula de manera clara las consecuencias de aquello y establece como única sanción un aumento en la indemnización del trabajador imponiendo un recargo del 30% del mismo. De ello se colige que de la declaración judicial de despido injustificado no surge la obligación para el empleador de restituir el monto descontado por concepto de fondo de cesantía ya que, habiendo el legislador regulado dicha situación, no indica que sea obstáculo para la imputación del aporte a la indemnización legal, siendo entonces dicho monto imputado por la empresa haciendo uso legítimo de su derecho en virtud de las disposiciones de los artículos 13 y 52 de la ley N°19.728. Cita



fallo de la Excm. Corte Suprema, Rol N°1.526-2020 de 23 de junio de 2021 y de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°2673-2016, N°1617-2016 y N°1277-2014.

Termina solicitando, rechazar totalmente la demanda, con costas.

Controversia.

TERCERO: Pacífico. Que, de acuerdo a las alegaciones de las partes en sus escritos principales y lo actuado durante la audiencia de preparación de juicio, no se controvertió entre las partes, la existencia de relación laboral desde el 6 de mayo de 2013, desarrollando la actora funciones de vendedora, con una remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, de \$1.520.432; que el 6 de septiembre de 2021, la demandada puso término al contrato de trabajo por la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio; que la empleadora descontó de la indemnización por años de servicio pagada a la actora el aporte que realizó a su cuenta individual de cesantía por un monto de \$1.874.046.

CUARTO: Discutido. Que corresponde dilucidar la efectividad de los hechos contenidos en la carta despido.

Pruebas

QUINTO: Que, para cumplir la demandada la carga de acreditar sus alegaciones, durante la audiencia de juicio rindió prueba:

- A. **Documental**, consistente en los siguientes instrumentos, incorporados legalmente y en forma resumida, **contrato de trabajo** de 6 de mayo de 2013 suscrito entre las partes y **anexos** de contrato de 1 de julio de 2013, de 1 de septiembre de 2013, de 1 de febrero de 2015, de 1 de agosto de 2015 y de 1 de octubre de 2017; **carta de aviso de término** del contrato de trabajo de 6 de septiembre de 2021, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo; **finiquito** de contrato de trabajo de 22 de septiembre de 2021 suscrito y ratificado el 23 de septiembre de 2021 ante Notario Público de Concepción; **cheque** del Banco Santander N°0000842 de la cuenta corriente de la demandada cobrado por la actora que da cuenta del pago del finiquito; **facturas electrónicas** N°24773 de 2 de enero de 2018, por \$13.894.591 y N°27951 de 4 de enero de 2019, por \$16.035.150 9, emitidas por EXXIS S.A. a Comercial Soluex SpA por programa SAP; **facturas electrónicas** en idioma inglés Invoice N°14361008 de 14 de marzo de 2019, por la suma de USD 65.790 y N°13837086 de 14 de diciembre de 2018, por la suma de USD 16.447.50, emitidas por Salesforce.com Inc. a Comercial Soluex SpA por el programa Salesforce y su traducción libre al español.



B. **Testimonial**, consistente en las declaraciones de Eugenio Aníbal Morales González y Paola del Pilar Arredondo Sandoval, los que legalmente juramentados, apercibidos y examinados, contestaron, en plataforma remota, las preguntas formuladas por los apoderados de las partes.

SEXTO: Que, la demandante durante la audiencia de juicio rindió prueba **documental**, consistente en finiquito firmado por la actora, con reserva de derechos el 23 de septiembre de 2021.

Análisis y resolución

SÉPTIMO: Relación laboral y despido. Que no se discute entre las partes la relación laboral indefinida desde el 6 de mayo de 2013 y sus condiciones particulares, incluida la última remuneración percibida, en cuanto a las funciones, si bien los escritos principales difieren, vendedor, dice la demandante y administrador de local, la demandada, durante la audiencia de preparación coincidieron que las funciones corresponden a vendedora, lo que además se ratifica en anexo de 1 de febrero de 2015, en que se indica como cargo “ventas terreno zonal Concepción”, coincidiendo con lo señalado por la testigo Paola del Pilar Arredondo Sandoval. Tampoco se controvierte la fecha y causal en que se produce el despido, esto es, el 6 de septiembre de 2021 por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. En estos aspectos, se estará a lo consignado en el considerando tercero.

OCTAVO: Hechos fundantes. Que en cuanto a la causal de exoneración, según la carta aportada al juicio por la demandada, se invocan como hechos fundantes de la causal (*sic*) “...*Necesidades de la Empresa a causa de la modernización de las herramientas tecnológicas. Las circunstancias de hecho que constituyen la causal en que se funda la decisión de la empresa corresponden a que a partir del día 12 de octubre de 2017, se efectuó una implementación de Sistemas Informáticos denominados “SAP” y “SALESFORCE, que constituyen herramientas tecnológicas que permiten gestionar las diferentes acciones de la Empresa, particularmente, las funciones relacionadas con la producción, la logística, el inventario, ventas, atención de clientes, envíos y la contabilidad, destacándose por cubrir, todas las necesidades de la Compañía. Estos sistemas permiten, asimismo, aumentar la relación comercial de los clientes y administrarla con menor número de vendedores, aumentando la eficiencia operativa de la empresa. De esta manera, la progresiva automatización y sistematización de los diversos procesos, ha obligado a reorganizar las funciones que se realizan, pudiendo a fin de lograr mayor eficacia y eficiencia, fusionar o eliminarse cargos, lo que conlleva necesariamente la disminución de la cantidad de trabajadores dedicados a esas funciones, incluyendo el área en que usted presta sus servicios. Por lo anterior se hace necesario suprimir su puesto de trabajo.*”



NOVENO: Causal aplicada. Que la causal aplicada, regulada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, a la letra dispone “...*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...*”. Al respecto debe tenerse presente que existen, de acuerdo a la doctrina, causales objetivas y subjetivas de término del contrato. Son causales objetivas aquellas independientes de la voluntad de las partes, esto es, que el hecho que eventualmente de origen a la causal debe ser extraño a los involucrados. Son causales subjetivas aquellas que dependen para su configuración de hechos que emanan de circunstancias imputables a las partes en sí y no atribuibles a los demás elementos del contrato. La causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio constituye una causal de término del contrato objetiva, ya que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a eventualidades económicas, de mercado, tecnológicas y 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 además, graves y permanentes, es decir, no transitorias ni subsanables. Las hipótesis que el legislador da en el artículo 161 del Código del Trabajo, tales como racionalización de la empresa, modernización de la misma, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia, no siendo las únicas, ya que otros casos que digan relación con aspectos de carácter técnico o económicos quedarían igualmente incluidos de cumplirse las exigencias de la norma.

DÉCIMO: Limitación probatoria. Que, de acuerdo al artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo en los juicios sobre despido el demandado debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin poder alegar ni probar en el juicio hechos distintos como justificativos del mismo.

UNDÉCIMO: Artículo 446. Que, previo a analizar la concurrencia de la causal de despido, se debe descartar las alegaciones de la demandada en cuanto no contener la demanda una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, en los términos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, ya que, por un lado, la demanda es suficientemente completa en cuanto a los hechos y fundamentos de derecho que motivan su acción, se indican las condiciones de la relación laboral, las circunstancias en que termina, los hechos que fundan la causal de despido y los fundamentos de derecho en que se apoya. No hay más exigencias en cuanto a estos aspectos, considerando que no es el demandante, sino la demandada



quien debe, conforme a la norma señalada en el considerando anterior, acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones. No corresponde exigir a la trabajadora que rebata en la demanda y menos que desvirtúe los hechos que el empleador invoca. En mérito de lo señalado se rechaza esta defensa de la demandada.

DUODÉCIMO: Causa no se acredita. Que, la demandada no ha rendido prueba certera que acredite los hechos invocados en la misiva. Su prueba se redujo a facturas de compras de ciertos programas computacionales y declaraciones de dos testigos. Las facturas solo acreditan la compra o el mantenimiento de determinado producto o servicio, sin embargo, nada se infiere sobre las características del programa, menos aún que derivado de aquel sea necesario el despido de trabajadores. Pese a la fecha de las facturas (2018 y 2019), ha reconocido la empleadora y lo han confirmado sus testigos que al menos desde 2017, o incluso desde el año anterior según Paola Arredondo, la empresa tenía implementado los sistemas informáticos denominados “SAP” y “SALESFORCE”, herramientas tecnológicas que la demandante ha usado desde esa época, lo que permite inferir que el procedimiento de trabajo y por ende el cambio de condiciones tiene una data de al menos cuatro años. No obstante, nada dice la carta de despido ni tampoco los testigos, que permita entender la razón de despedir a una dependiente en la actualidad. Ambos testigos explican, con cierta ambigüedad, las características de los programas y los beneficios que reporta para las ventas de la empresa –todo de manera teórica—. En términos generales señalan que por medio de ellos se gestiona más fácilmente una mayor cartera de clientes, comparado con lo que sería el tratamiento manual de datos, pero ninguno explica la necesidad de despedir a un trabajador ni cómo afectó la dotación de trabajadores, ni siquiera mencionan concretamente las actividades de la demandada. Paola Arredondo desconoce la planta de personal en Concepción y Eugenio Morales González, reconoce al menos dos contrataciones en la misma sucursal en que trabajó la actora. Queda así, sin un sustento fáctico el despido.

Del relato se concluye que la actora desarrolló sus labores por más de 4 años, utilizando las mismas plataformas digitales, para luego, sin que conste una variación en las condiciones en que prestaba sus servicios o en la forma que la demandada desarrollaba su actividad comercial o sin que se hubiera acreditado un cambio en las condiciones de mercado o una reestructuración de la empresa, se toma la decisión de despedirla. Tal incongruencia lógica, merecía ser explicada, pues la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, implica una conexión temporal, entre el cambio en las condiciones de mercado o de la economía o entre la decisión de la empresa de modificar alguna de sus estructuras, y el despido de trabajadores a quienes afecta aquellas circunstancias.



La explicación no se divide en la comunicación de despido, allí se limita la demandada a mencionar que éste ocurre por la modernización de herramientas tecnológicas, como si se tratara de una adquisición reciente, no obstante, como la misma carta reconoce, los programas “SAP” y “SALESFORCE”, se implementaron “a partir del día 12 de octubre de 2017”. No se acreditó aumento de relación comercial de los clientes, tampoco que éstos se puedan administrar por un menor número de vendedores, no se aportó elemento comparativo de las condiciones previas a 2017 y posteriores al cambio tecnológico, teniendo presente que si la actora sobrevivió laboralmente a ese proceso de cambio, no se vislumbra razón por la que se le despida, fundado en ese mismo hecho, cuatro años después. Incógnita no aclarada por los testigos, quienes se limitan a explicar en términos amplios, insuficientes para formarse una opinión, las bondades del programa computacional, más nada dicen sobre los cambios producidos entre 2017 y 2021 y la relación de esos cambios con el despido de la actora. Se anunció en la comunicación una progresiva automatización y sistematización de los diversos procesos, sin embargo, ninguna prueba se rinde al efecto. Tampoco hay probanza sobre la reorganización de las funciones de los trabajadores, la eliminación de cargos, y menos sobre la supuesta eficacia y eficiencia de los programas adquiridos, al contrario se acreditó la contratación de 2 personas en Concepción. Ningún documento de aportó que muestre las mejoras luego de la adquisición de los softwares. Se desconoce la planta de trabajadores y con ello, la cantidad de despidos o modificaciones que se habrían realizado.

DÉCIMO TERCERO: Que, para acreditar una causal de despido de carácter objetiva, con las características descritas en el considerando noveno, no basta con traer a estrados a personal dependiente de la empresa que declare sobre sus personales apreciaciones o den explicaciones que deberían constar en documentación en poder de la demandada. El dicho testimonial podría servir para complementar y aclarar la información que se extrae de otra prueba, particularmente instrumental, pero no pueden, en concepto de este juez, constituir la principal prueba en una causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por el carácter objetivo de la causal, lo que está en contraposición con la subjetividad del dicho testimonial.

DÉCIMO CUARTO: Acoge. Que, conforme al análisis efectuado, la exoneración carece de justificación objetiva, lo que permite declarar improcedente el despido de la actora y concederle el incremento de un 30% que regula el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, sobre la base de la indemnización por años de servicios que le fue pagada en finiquito de 23 de septiembre de 2021, que corresponde precisamente al monto solicitado por la actora.



Aporte al seguro de cesantía

DÉCIMO QUINTO: Finalidad. Que la ley 19.728 establece un seguro obligatorio de cesantía, en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo que persigue atenuar los efectos de la cesantía o inestabilidad en el empleo. Consiste en un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía –conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador– y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal.

DÉCIMO SEXTO: Normativa. Que, conforme al artículo 13 de la ley 19.728, *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última”*. El inciso 2º dispone 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”*. El artículo 14 de la misma ley señala *“Si el contrato de trabajo termina por aplicación de alguna de las causales señaladas en los números 1 y 2 del artículo 159, en el artículo 160, o en el inciso primero del artículo 171, todos del Código del Trabajo, el beneficio consistirá en el retiro de los fondos acumulados en la Cuenta Individual por Cesantía, en la forma dispuesta en el artículo siguiente”*. El artículo 15, establece las modalidades de retiro de fondos de la Cuenta Individual por Cesantía.

DÉCIMO SÉPTIMO: Derecho a la imputación. Que, la normativa transcrita pretende regular las distintas alternativas conforme a las cuales se produce el término del contrato, coherente con las causales precisas y taxativas establecidas en el Código del Trabajo en los artículos 159 a 161. Si la causal de término corresponde al artículo 161, como el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, se va a imputar a tal indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, su rentabilidad, deducidos los costos de administración, con cargo a las cuales el asegurado podrá hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley. Si la causal aplicada no da derecho a indemnización por años de servicios, el seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento y el trabajador tiene derecho a



efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, también conforme las reglas del artículo 15 de la ley 19.728.

DÉCIMO OCTAVO: Causal ajustada a derecho. Que, resulta entonces lógica la regulación que se contiene en los artículos 13 y 14 de la ley 19.728, pues no hay en el Código del Trabajo otras causales de caducidad. Si son las del 159 y 160, como nada paga el empleador, no se le permite imputación, ilógico pensar que el trabajador le reintegre lo aportado, pues se desnaturaliza la finalidad del seguro, pero si la causal es la del artículo 161, el empleador solo debe solucionar 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 el trabajador por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

DÉCIMO NOVENO: Causal no ajustada a derecho. Que, ahora bien, si el trabajador despedido por una causal del artículo 161 del Código del Trabajo, recurre judicialmente conforme al artículo 168 de ese código y su acción es acogida, no hay una modificación de la causal de término, es decir, formalmente se mantiene, pero se sanciona al empleador aumentando el monto de la indemnización por años de servicios que debe satisfacer, es decir, no se trata de una nueva prestación o indemnización diversa que se otorgue al trabajador como consecuencia de la improcedencia de la causal, sino la misma indemnización por años de servicios pero de una cuantía mayor a la que le hubiere correspondido de ser procedente. El inciso penúltimo de esta norma viene a confirmar lo dicho, allí se dispone que si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores. No es necesario referirse en este inciso a la consecuencia de la errada aplicación de las causales del artículo 161, porque ésta no muta con la declaración de improcedencia del despido, es decir, nada hay que entender, –como en las otras causales–, pues la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio ya existe. Así, las consecuencias en todos los casos se equiparan para los trabajadores.

VIGÉSIMO: Congruencia. Que, la coherencia normativa se mantiene en el artículo 52 de la ley 19.728, ya que de acuerdo a esta norma si el trabajador accionare por despido injustificado (causales del artículo 159 o incausado), indebido (causales del artículo 160) o improcedente (causales del artículo 161), en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código y el Tribunal acogiere su pretensión, se ordenará al empleador pagar las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13, vale decir, el artículo 52 no



distingue entre las causales que motivan el despido, con lo que cualquiera de ellas, declaradas injustificadas, indebidas o improcedentes, hace aplicable lo dispuesto en el artículo 13 de aquella ley, norma que, como ya se dijo, supone la aplicación de la causal de necesidades de la empresa y el pago de una indemnización por años de servicios descontándose el aporte del empleador a Cuenta Individual de Cesantía del trabajador.

A continuación el mismo artículo 52 en comento, señala que a petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad, agregando que los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación de cargo “directo” del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad. Del tenor de la norma queda claro que aun cuando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio no se configure en sede judicial y por ende el despido se declare improcedente, el empleador mantiene la prerrogativa de imputar el monto que aportó a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador, la que será retirada por éste en las condiciones que fija el artículo 15, manteniéndose una vez más la igualdad para todos los trabajadores, independiente de la causal de exoneración que originalmente les fue aplicada, evitándose de esa manera un enriquecimiento sin causa o un doble pago a aquellos desvinculados por necesidades de la empresa.

Resultaría absurdo concluir que el empleador si puede descontar el aporte que realizó a la cuenta individual de cesantía del trabajador despedido por causales de caducidad del artículo 160 del Código del Trabajo, que recurre a tribunales y su demanda es acogida, (entendiéndose en ese caso que su contrato terminó por la causal del artículo 161) y no poder hacerlo respecto del que despide por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cuando ésta causal es desechada en la instancia judicial. Si en ambos casos el despido será injustificado, no se vislumbra razón para una discriminación legislativa, privilegiando a aquel despedido por la causal de necesidades de la empresa y desfavoreciendo al que es despedido por una causal disciplinaria no acreditada.

VIGÉSIMO PRIMERO: Imputación procede. Que, en conclusión, en sede judicial, la consecuencia en declarar injustificado (artículo 159), indebido (artículo 160) o improcedente (artículo 161) un despido, será que la relación siempre se entenderá terminada por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, con la diferencia que el incremento o aumento sobre la indemnización por años de servicios, que el empleador debe en todos los casos pagar, será distinta dependiendo de la causal



primitivamente aplicada, pero en ningún caso un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama por la demandada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Rechaza. Que atendido lo razonado y no existiendo controversia en cuanto que el monto descontado del finiquito de la actora, corresponde a 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, se rechazará la solicitud de la trabajadora y se permitirá a la demandada efectuar la imputación, ordenándolo así en lo resolutivo de este fallo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que respecto del feriado reclamado, como se dijo en lo expositivo, esta acción fue desistida por la actora, por ello se omitió referencias en este análisis.

VIGÉSIMO CUARTO: Costas. Que al no ser totalmente vencidas las partes cada una deberá soportar sus costas.

VIGÉSIMO QUINTO: Pruebas. Que el análisis de la prueba no mencionada en esta sentencia, y según lo razonado en ella, no ha tenido la virtud de alterar lo resuelto, por lo que no fue considerada.

Decisión

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 159 y siguientes, 168 a 173, 177, 420 y 425 a 458 del Código del Trabajo, artículos 158 y 160 del Código de Procedimiento Civil, artículo 1545, 1655, 1656 y 1698 del Código Civil, ley 19.728, ley 16.744, se declara:

- I. Que **HA LUGAR**, a la demanda deducida por **ILDA JEANNETTE CONTRERAS LEIVA** contra **Comercial Soluex SpA**, ya individualizadas, solo en cuanto, estimándose improcedente el despido, se condena a la demandada a pagar la suma de \$3.649.037, correspondiente al recargo legal del 30% según artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.
- II. Que la suma señalada se reajustará y devengará interés conforme al artículo 173 del Código del Trabajo.
- III. Que **se rechaza** la demanda en cuanto se solicita prohibir a la demandada imputar la suma de \$1.874.046, aportada a la cuenta individual de cesantía de la actora, permitiéndose la imputación conforme al artículo 13 de la ley 19.728.
- IV. Que cada parte soportará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

RIT O-1037-2021

RUC 21-4-0357686-4

Dictada por **JOSÉ GABRIEL HERNÁNDEZ SILVA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

