

Santiago, veintidós de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña GLORIA JACQUELINE LONCÓN MARÍN, trabajadora, cédula de identidad N° 12.144.956-0, con domicilio en calle Mozart N°459 de la comuna de Peñaflor; quien interpuso demanda por despido injustificado, indebido y/o improcedente, nulidad del despido y cobros de indemnizaciones y prestaciones laborales; todo ello en contra de su ex–empleadora “PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA” (“PARIS”), RUT N° 96.973.670-5, domiciliada para estos efectos en Américo Vespucio N°1001 de la comuna de Maipú.

Al efecto, señala que ingresó a prestar servicios remunerados y dependientes para la demandada con fecha 5 de enero de 2011, cumpliendo funciones como “cajera” en la tienda de París ubicada en el “Mall Arauco Maipú” (Américo Vespucio N°1001 de la comuna de Maipú). Postuló que su última remuneración ascendió a la suma de \$1.116.648 (promedio enero a marzo 2020).

Relató que en el mes de marzo de 2020, se les informó que sería el último mes que trabajarían en la tienda debido a la situación sanitaria producto del COVID-19, comprometiéndose a pagar conforme con las remuneraciones promedio de enero, febrero y marzo de ese mismo año, lo que además es de toda lógica ya que permite proteger las remuneraciones conforme a lo devengado previamente como parte variable, desde que –en las condiciones excepcionales que imponían las restricciones sanitarias– no se iba a poder generar dicho componente de remuneración.

Contrario a lo pactado, la demandada habría reducido unilateralmente su sueldo en el mes de junio de 2020 a \$453.202 líquidos, ocasión en que no pagó el promedio de remuneraciones variables que venía solucionando desde el inicio de la pandemia, lo que implicó un impacto que supera el 50% en el total percibido, atribuyéndole de la intención de calcular una indemnización menor en su despido posterior, que operó por carta de 17 de julio de 2020, en que aparece una base de cálculo ascendente a \$631.852. Además, postuló que la demandada debe pagar las cotizaciones previsionales por las diferencias de remuneración, lo que además



transformaría el despido en nulo conforme con los incisos 5º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo.

Añadió que fue despedida por necesidades de la empresa y negó su procedencia, al igual que respecto a los descuentos propuestos en finiquito por “seguro de cesantía” (\$1.437.630) y “pérdida de caja” (\$266.098). Por último, indicó que se le adeuda feriados y los siguientes bonos que serían pagados una vez volvieran de cuarentena: i) “bono avance en caja” del mes enero por la suma de \$150.722; ii) “bono venta con tarjetas” por la suma de \$11.900; iii) “bono banco París” por la suma de \$165.000; iv) “bono de apertura” por la suma de \$24.500. Luego aclaró que estos bonos se devengaron en marzo de 2020.

Alegó que, sin perjuicio de las medidas de desconfiamiento, hubo trabajadores que prestaron servicios físicamente para la demandada, sin que se conozca cuáles son los criterios para que algunos lo hagan y otros no. Añadió que la demandada se retractó de acogerse a la Ley N° 21.227, debido al conocimiento público del inmenso retiro de utilidades que el holding había realizado, lo que fue profusamente comentado en la prensa nacional.

El despido, unido a la previa disminución de su remuneración mensual, además de una pérdida económica habría afectado su integridad psíquica (ansiedad e incertidumbre), por cuanto de un mes a otro dejó de percibir aquella parte de remuneración que resultaba “fundamental” en la composición de sus estipendios mensuales en plena pandemia, afectando el principio de certeza de las remuneraciones (artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo).

Hizo presente que la demandada vulneró lo dispuesto en el inciso final del artículo 184 bis Código del Trabajo, pues dispuso medidas para la protección de la vida y seguridad de los trabajadores con ocasión de la pandemia, pero perjudicando o menoscabándola en la percepción de remuneración el último mes íntegramente laborado.

Respecto al despido, señaló que la demandada es una sociedad relacionada a la Multinacional “CENCOSUD S.A.”, vale decir, el patrimonio de la primera se confunde con la segunda, siendo únicamente quien



contrata a las personas que trabajaran en las Tiendas París a nivel nacional, sin beneficiarse de las ventas de dichas tiendas, por lo que las pérdidas millonarias que se alegan en la carta de despido no pueden ser efectivas, desde que PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA no es dueña y tampoco recauda el dinero proveniente de las ventas generadas en sus tiendas, sino que corresponden a la sociedad CENCOSUD S.A.. Así, toda la argumentación de la misiva de desvinculación no sería pertinente ya que no se refiere a la demandada –de acuerdo a lo señalado en el artículo 3º del Código del Trabajo– sino que a otra sociedad respecto de la cual el trabajador no tiene vinculación jurídica directa alguna.

Para acreditar lo anterior, indicó que bastaría con adquirir cualquier producto en alguna Tienda Paris, o vía *online*, a nivel nacional, pues quien emite dicha boleta de venta no es la demandada, sino que la sociedad Cencosud S.A., pues aquella no tiene giro tributario para efectuarlo. Por tanto, cuando la demandada fundamenta su despido por bajas ventas presenciales, se sustenta en datos que no la involucran directamente, sino al holding, por lo que considerar que la demandada actúa como un ente independiente, con un patrimonio propio y absolutamente desligada e independiente de CENCOSUD S.A. resultaría irrisorio y atentaría contra el principio de supremacía de la realidad.

A mayor abundamiento, las ventas online de la empresa habrían aumentado exponencialmente durante la pandemia, lo que no es indicado en la carta de despido, máxime cuando muchos trabajadores continuaron prestando servicios en las tiendas PARÍS durante el cierre, precisamente desarrollando funciones propias de las ventas online, volviendo a trabajar definitivamente el día lunes 3 de agosto 2020, siendo algunos de ellos trasladados de tienda, por lo que no se explica por qué no se le pudo mantener su puesto de trabajo. Además, en distintos medios de comunicación apareció que “el grupo destacó el incremento en los canales online en todos los formatos”, precisando un aumento total de un 52.4%, descompuesto de la siguiente forma: supermercados de un 52.1%, mientras de las divisiones de mejoramiento del hogar y tiendas por departamentos en un 36.9% y 59.1%, respectivamente.



Por otra parte, alegó que es un hecho público y notorio que el HOLDING CENCOSUD no solo no ha experimentado perdidas generales, sino que ha alcanzado niveles favorables de cotización de sus acciones en la bolsa de valores durante la pandemia, sin perjuicio que en el mes de marzo 2020 llevó a cabo un rescate de bonos emitidos en años precedentes, lo que le reportó a la sociedad por concepto de capital recuperado más de 876 millones de dólares americanos. A lo anterior se suma el que a fines de abril de 2020 la sociedad matriz repartiera dividendos por 90 mil millones de pesos entre sus accionistas, las que representan más de un 80% de las utilidades líquidas atribuibles al ejercicio 2019.

Finalmente, la carta de despido no aterrizaría la decisión al caso concreto, pues no se indica cuáles serían los parámetros, métricas o elementos objetivos que haya permitido ponderar la decisión del despido en desmedro de unos trabajadores, máxime si la reducción de trabajadores es falsa, pues hay una serie de anuncios de Paris y Cencosud en donde se oferta labores de empleo, inclusive en el cargo que servía la actora.

Respecto al aporte patronal al seguro de cesantía, alegó que es una situación de privilegio y un beneficio excepcional del empleador cuando haya debido poner término al vínculo laboral en las situaciones allí previstas. A mayor abundamiento, en caso que se estime la improcedencia de la causal de despido invocada, no puede entonces operar por la vía de la legalidad la imputación al monto de la indemnización efectuada por la empleadora, ya que se esa forma, se estaría infringiendo en perjuicio de los trabajadores la norma prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19728, además de afectar el principio constitucional de igualdad. Concluyó 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 citada.

Luego indicó que no procedería el descuento que se pretendía realizar en el finiquito, en lo referente a la pérdida de caja, puesto que no se señala a qué período correspondería, por qué suma mensual, semanal o diaria le descontaron, hipotetizando que incluso podrían ser notas de crédito realizadas por las supervisoras que no reintegraron a la caja u otros descuadros. Además, la suma descontada superaría con creces el monto



establecido en el artículo 58 inciso tercero del Código del Trabajo por descuentos.

Previas citas legales y jurisprudenciales, pidió tener por interpuesta demanda por despido injustificado y nulidad del mismo, además del cobro de prestaciones e indemnizaciones, acogerla en todas sus partes y declarar:

1) Que su despido es injustificado, indebido y/o improcedente, dando lugar al pago del recargo legal señalado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y que el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía efectuado por la empresa es improcedente;

2) Que su última remuneración mensual devengada de acuerdo a lo señalado en el artículo 172 del Código del Trabajo asciende a \$1.116.648;

3) Que tiene derecho a percibir la remuneración variable de abril y junio 2020, que no le fueron pagadas;

4) Que, en consecuencia, la demandada debe pagarle:

a.- Indemnización por años de servicios (10) que corresponden a la suma de \$11.166.480, o lo que se determine.

b.- Recargo legal del 30% calculado sobre los años de servicio por resultar improcedente la causal de despido invocada, suma que asciende a \$3.349.944.

c.- No acceder a que la demandada descunte de sus indemnizaciones la suma de \$1.437.630 por concepto de seguro de cesantía.

d.- Remuneración variable correspondiente al mes de abril 2020, ascendente a \$115.897.

e.- Remuneración variable correspondiente al mes de junio 2020, ascendente a \$568.609.

f.- Cotizaciones previsionales y de salud provenientes de las remuneraciones variables que no fueron pagadas de forma completa en el mes de abril y junio 2020.



g.- Remuneración y demás prestaciones desde la fecha del despido y hasta la convalidación de este, tomando en consideración una remuneración por la suma de \$1.116.648.

h.- Indemnización por falta de aviso previo, ascendente a la suma de \$1.116.648.

i.- Feriado proporcional por 13.07 días que corresponden a \$486.486.

j.- Bono avance en caja adeudado del mes marzo, por la suma de \$150.722.

k.- Bono venta con tarjetas adeudado al mes de marzo, por la suma de \$11.900.

l.- Bono Banco París adeudado al mes de marzo, por la suma de \$165.000.

m.- Bono de Apertura adeudado al mes de marzo, por la suma de \$24.500.

n.- Eliminación del descuento por pérdida de caja, ascendente a la suma de \$266.098, que fue indebidamente descontado en el finiquito propuesto por la demandada.

ñ.- Intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, previo a contestar la demanda, se opuso excepción de compensación respecto al aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía (AFC), por la suma de \$1.437.630; descuento por préstamo personal, por la suma de \$639.585; descuento por anticipo, por la suma de \$270.000; y descuento por pérdida de caja, por la suma de \$266.098.

Por otra parte, reconoció que la demandante prestó servicios entre el día 5 de enero de 2011 y el 17 de julio de 2020, en calidad de cajera (centro de cajas), percibiendo una última remuneración de \$631.852. También concedió que la relación laboral terminó por la causal de despido establecida en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, siendo correctamente notificada al respecto según lo establece el Código del Trabajo.

Destacó que la misiva de desvinculación da cuenta del hecho público y notorio que la industria del *retail* ha sufrido duros embates debido a las contingencias sociales y sanitarias que han afectado al país desde octubre



de 2019, citándola extensamente, lo que se vería ratificado por el aumento de desempleo a fines de 2019 y la baja de la actividad económica en abril de 2020, respecto al mismo mes del año anterior (14.1%). En junio de 2020, el ministro de Economía habría calificado de "realmente impresionante" la disminución de las ventas comerciales, que registraron una baja de entre 58% y 44.9%, lo que confirmaría la Cámara Nacional de Comercio cuando informó que un 26% de las empresas del sector se encontraba en una situación "crítica" por culpa de las restricciones impuestas para intentar frenar la pandemia de coronavirus.

Si bien reconoció que habría incentivado una mayor actividad en la venta de productos online, esto no habría compensado las bajas registradas por el cierre de las tiendas físicas, como la que atendía la actora, viéndose obligada a re-estructurar su funcionamiento, al igual que sus competidores. Así, la causal de despido sería procedente, al igual que el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía de la actora.

Respecto de la remuneración variable del mes de abril y junio de 2020, explicó que en el mes de abril de 2020, cumpliendo todas las formalidades requeridas, celebró –previas negociaciones con todos sus Sindicatos y Federaciones– un Pacto de Suspensión Temporal de los contratos de trabajo. Tal pacto tendría vigencia desde el día 1° de abril hasta el día 30 de junio de 2020, y los trabajadores recibieron el beneficio correspondiente al mes de abril de 2020 los primeros días del mes de mayo del mismo año, de acuerdo al calendario implementado por la AFC para dicho efecto.

Con todo, reconoce que decidió dar un paso atrás en la utilización del mecanismo consagrado en la Ley 21.227, pese a cumplir todos los requisitos legales, coordinándose con las organizaciones sindicales y trabajadores individuales con los cuales había suscrito los respectivos pactos colectivos de suspensión temporal, resciliando los mismos. Tal operativa se habría visto refrendada por un dictamen de la Dirección del Trabajo (N° 1798/010, de fecha de 05 de junio 2020), en el que se validaba la operación en la medida que se contara con el consentimiento de las partes suscribientes de los pactos y se realizaran las prestaciones mutuas íntegramente. Este pronunciamiento dio paso a que la Superintendencia de



Pensiones instruyera a la AFC para proceder a tramitar la resciliación de los acuerdos, debiendo reliquidar las remuneraciones de los trabajadores involucrados correspondientes a los meses de abril y mayo, considerando para dicho pago el promedio de remuneraciones variables recibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de los pactos respectivos, en la forma establecida en la propia ley, de forma que no quedase duda que el pacto se estaba dejando sin efecto en términos equivalentes a aquellos bajo los cuales se había adoptado.

Una vez implementada la resciliación en los términos indicados, Paris Administradora Limitada reanudó la forma regular y correcta el cálculo de las remuneraciones respecto de los trabajadores que no estaban cumpliendo sus labores de trabajo por encontrarse cerradas las dependencias en las cuales se desempeñaban o por residir en lugares respecto de los cuales existían restricciones que imposibilitaban el traslado, esto es, pagando todos los haberes fijos (aquellos cuya percepción no está indisolublemente vinculada a la efectiva realización de transacciones determinadas), pero suspendiendo el pago del promedio de remuneraciones variables o comisiones (cuya percepción supone como requisito de la esencia cursarlas), pago este último que se había realizado respecto de los días de marzo que inmediatamente sucedieron al cierre de las tiendas, y que respecto de los meses de abril y mayo se había hecho exclusivamente como condición de eficacia de la resciliación efectuada del pacto colectivo de suspensión temporal del contrato de trabajo.

En la especie, y por motivos ajenos tanto al empleador como al trabajador, habría sido imposible generar los hechos que justifican las remuneraciones variables, ya que desde marzo de 2020 la tienda donde trabajaba la demandante se encontraba cerrada. Así, no existiría obligación legal alguna de pagar remuneraciones variables si no ocurrieron los hechos que le dan origen, conforme al tenor literal del artículo 55 del Código del Trabajo.

Sobre la nulidad del despido, denunció que el libelo no entrega antecedentes que permitan al tribunal pronunciarse sobre su procedencia, máxime cuando no adeuda suma alguna por concepto de remuneraciones. Respecto a las indemnizaciones del despido, controvirtió la base de cálculo



y reconoció que a la trabajadora se le adeuda la suma de \$308.726 por feriado proporcional, debiendo rechazarse lo demandado en exceso.

Finalizó su presentación pidiendo rechazar la demanda en todas sus partes, declarando que el despido es justificado y que no se adeuda suma alguna, todo ello con costas.

TERCERO: Que en audiencia preparatoria de fecha 30 de diciembre de 2020, se evacuó el traslado de la excepción de compensación, allanándose sólo respecto al préstamo personal por la suma de \$639.535, dejando la resolución de los demás conceptos para definitiva.

Luego se efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se alcanzara, fijándose como hechos pacíficos los siguientes:

- 1) Que la demandante prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada a contar del 5 de enero de 2011.
- 2) Que con fecha 17 de julio de 2020 la demandada puso término a la relación laboral por la causal del artículo 161 del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa.
- 3) Que la demandada cumplió con las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido.
- 4) Las funciones de la demandante era de cajera y se desempeñaba en el *Mall Arauco Maipú*.
- 5) Que el aporte de seguro de cesantía efectuado por el empleador asciende a \$1.437.630.

Finalmente, se determinaron los siguientes hechos a probar:

- 1) Remuneración pactada y efectivamente percibida para efectos indemnizatorios.
- 2) Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. Pormenores y circunstancias.
- 3) Si la demandada otorgó o, en su defecto, compensó el feriado legal y/o proporcional que se reclama, específicamente en cuanto a la cuantificación de su monto.



- 4) Si la demandada adeuda la remuneración variable de los meses de abril y junio de 2020. Pactos o acuerdos en relación al pago de dichas sumas y en su evento, si la demandada pagó monto alguno por tal concepto.
- 5) Efectividad de haberse pagado a la demandante emolumentos por concepto de anticipo, oportunidad que se efectuó dicho pago y monto efectuado.
- 6) Efectividad que la demandante adeuda dineros por concepto de pérdida de caja, acto a dicho respecto, origen de dicha acreencia y suma adeudada.
- 7) Efectividad de adeudar la demandada bono avance de caja, bono venta con tarjeta, bono banco parís y bono de apertura del mes de marzo de 2020. Elementos para su la determinación de su procedencia y cuantía.
- 8) Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social de la demandante para los meses de marzo de 2020 hasta el término de la relación laboral.

CUARTO: Que la audiencia de juicio tuvo lugar el 16 de agosto de 2021, ocasión en que la parte demandada rindió los siguientes medios de prueba para acreditar sus afirmaciones:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 1 de septiembre de 2011, con sus respectivos anexos.
- 2) Carta de despido de fecha 17 de julio de 2020.
- 3) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitida por la Dirección del Trabajo.
- 4) Liquidaciones de remuneraciones desde agosto de 2019 a julio de 2020
- 5) Comprobante de vacaciones de la actora.
- 6) Certificado de pago de cotizaciones previsionales correspondiente a todo el período laboral.



7) Artículo denominado IMPACTO DEL COVID-19 EN EL RETAIL: EMISORES SEÑALADOS SE INCORPORAN AL LISTADO DE REVISIÓN ESPECIAL, emitido por FELLER RATE, de abril 2020.

8) Publicación prensa de La Tercera obtenido del URL. <https://www.latercera.com/pulso/noticia/retail-ve-cada-vez-mas-leiosuna-reapertura-y-advjerte-serjos-efectos-por-confinamjentototal/3OYVJHB3XRGG3JYRY74CVRVTGI/>

9) Publicación Prensa El Economista obtenido del URL <https://www.eleconomistaamerica.cl/economia-eAmchile/noticias/10583096/06/20/Actividad-comercial-se-desploma-en-tresprimeras-semanas-de-mavo.html>

10) Publicación Prensa El Pulso obtenido del URL <https://www.diarioelpulso.cl/2020/06/01/impacto-historico-por-efecto-dela-pandemia-en-abril-la-economia-en-chile-cavo-141/>

11) CRISIS EN CHILE: PÉRDIDAS Y OPORTUNIDADES PARA EL RETAIL, obtenido de la URL <https://www.instoreview.com/crisis-en-chile-perdidasy-oportunidades-para-el-retail>

Confesional: Absolvió posiciones la demandante, conforme se registró en audio.

QUINTO: A su turno, la parte actora incorporó la siguiente evidencia para probar sus asertos:

Documental:

1) Liquidación de remuneraciones de Gloria Loncón Marín de los siguientes meses: diciembre de 2019, enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2020, emitidas por “París Administradora Limitada”.

2) Contrato de trabajo suscrito entre Gloria Loncón Marín y París Administradora Centro Limitada de fecha 1 de diciembre de 2011.

3) Copia de correo electrónico enviado por Sandy Roxana Ramírez Guerrero (sandy.ramirez@paris.cl) Jefa de Personal Tienda Arauco Maipú Chile de Cencosud Chile, a Gloria Loncón Marín (gloria loncon@live.cl), con fecha 17 de julio de 2020, informando del despido a la parte demandante.



- 4) La “Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo” enviada por París Administradora Limitada, de fecha 17 de julio de 2020 a Gloria Loncón Marín.
- 5) Certificado de Pagos de Cotizaciones Previsionales otorgado por Previred a París Administradora Limitada, con fecha 14 de julio de 2020, de los años: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y junio 2020.
- 6) Certificado de Cotizaciones obligatorias AFP HABITAT de la cotizante Gloria Loncón Marín, de noviembre de 2018 a noviembre de 2020.
- 7) Copia del “Finiquito de Contrato de Trabajo” ofrecido por París Administradora Limitada, con fecha 23 de julio de 2020, que no fue firmado por Gloria Loncón Marín.
- 8) Reclamo Administrativo ante la Inspección del Trabajo, con fecha 03 de agosto de 2020, Folio N°1309/2020/1594.
- 9) Acta de comparendo de conciliación frustrada ante la Inspección del Trabajo de fecha 20 de agosto de 2020.
- 10) Copia de 17 comprobantes de Cencosud S.A. en donde Gloria Loncón habría realizado: avances en caja, ventas con tarjetas, Banco París, Apertura, en marzo de 2020 y que no fueron pagados por la demandada.
- 11) Copia de conversaciones vía mensajes de texto por “whatsApp” con el Sindicato de París, con Recursos Humanos de París y con Marcos Reyes Jefe de Caja de París Arauco Maipú.
- 12) Comunicado “Hecho Esencial Cencosud S.A.”, de fecha 2 de marzo de 2020.
- 13) Comunicado “Hecho Esencial Cencosud S.A.”, de fecha 30 de abril de 2020.
- 14) Dos boletas de tiendas París emitida por Cencosud S.A., Rut: 81.201.000-K, y una guía de despacho por una compra en París también emitida por Cencosud S.A.



15) Comunicado de Prensa emitido por el CEO Cencosud S.A., don Matías Videla de fecha 7 de mayo de 2020.

16) Comunicado de Tiendas por Departamento enviado por Cencosud S.A., con fecha 8 de mayo de 2020.

17) Comunicado Pago Tiendas por Departamento enviado con fecha 8 de mayo de 2020, por la señora Carolina Weldt Gerente de Recursos Humanos de Tiendas por Departamento.

18) Comunicado de Prensa de París Cencosud, Ricardo Bennett de la Vega Gerente División Tiendas por Departamento de fecha 30 de junio de 2020.

19) Informe de Clasificación de Riesgo de Cencosud S.A., emitido por Humphreys del mes de mayo de 2020.

20) Presentación de Resultados Tercer Trimestre 2020 Cencosud S.A., páginas 19 y 20.

21) Copia de noticia de prensa emitida por el diario online La Tercera: "Cencosud anota fuerte recuperación de las ventas por reaperturas de tiendas y retiro del 10%" en el tercer trimestre del año 2020:<https://www.latercera.com/pulso/noticia/cencosud-anota-fuerterecuperacion-de-las-ventas-por-reapertura-de-tiendas-y-retiro-del10/EAEL4FNFPVBSJNXETCF3MU7FOY/>

22) Aviso de empleos de cajeros Cencosud, 26 de julio de 2020: <https://www.laborum.cl/empleos/cajeros-fin-de-semanacencosud-s.a.-1113468256.html>

23) Aviso de empleos de cajeros Paris, 29 de julio de 2020: <https://www.laborum.cl/empleos/cajera-o-tienda-paris-lvon-iornadacompleta-paris-administradora-Ltda.-1105963751.html>

24) Aviso de empleos de vendedores y cajeros Cencosud, 2 de agosto de 2020: <https://www.laborum.cl/empleos/vendedores-v-cajeros-full-v-parttime-cencosud-s.a.-1111848591.html>

25) Aviso de empleos de vendedores y cajeros Cencosud, de fecha 5 de agosto de 2020.



26) Aviso de solicitud de cajeros jornada completa por Francisca Osorio Saavedra de Recursos Humanos de Paris, vía mensaje de texto por “WhatsApp” de fecha 11 de septiembre de 2020.

27) SE DESISTE.

28) Noticia con titular “Gobierno califica de ‘inentendible’ que Cencosud haya repartido dividendos por sobre el mínimo legal tras acogerse a la ley de protección laboral”, emitido por medio digital de Emol, de fecha 04 de mayo de 2020.

29) Noticia con titular “Ministra del Trabajo anuncia que oficiarán a Cencosud por Ley de Protección al Empleo”, emitida por medio digital de canal 24 horas, de fecha 07 de mayo de 2020.

30) Situación Tributaria de Terceros de la sociedad Paris Administradora Limitada RUT N° 96.973.670-5 emitida por el Servicio de Impuestos Internos.

Confesional: No compareció a absolver posiciones el representante legal de la demandada, por lo que se hizo efectivo el apercibimiento legal en caso de no comparecer, a solicitud de la parte actora.

Testimonial: Declaró, según consta en registro de audio, doña Verónica Durán Espinoza N°10.089.086-0.

Exhibición de documentos: La demandada no exhibió documento alguno, sin solicitarse hacer efectivo apercibimiento legal.

SEXTO: Que, en el presente caso, la trabajadora despedida ha hecho uso del derecho previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, de manera que el primer objeto de la *litis* es establecer la procedencia del término de los servicios, calificación que determinará si corresponde aplicar a la indemnización por años de servicio el recargo del 30% solicitado, además de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Que atendida la naturaleza protectora de la legislación laboral y, en esa línea, la preferencia normativa por la estabilidad en el empleo, siendo el término de servicios por despido una situación excepcional a dicha preferencia, se exige que la decisión del empleador sea fundada y causada,



poniéndose además de cargo del empleador demostrar el envío de la comunicación de término y luego lo expresado en ella.

Así lo refleja el numeral 1° en su inciso segundo del artículo 454 del Código del Trabajo, al señalar que en los juicios sobre despido corresponderá –en primer lugar– al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

SÉPTIMO: Que, el despido de la actora se funda en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el cual dispone que 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 de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Así, la causal de despido en comento hace excepción legal a la estabilidad en el empleo y a la ajenidad de la relación de trabajo, desde que permite traspasar al trabajador el riesgo que es del empresario, correspondiendo –en consecuencia– interpretarla restrictivamente pues es de *ultima ratio*, todo ello en pos de determinar si en la especie se alcanza el estándar legal de “necesidad de la empresa” que –por supuesto– es distinto de la “conveniencia empresarial” resultante de aplicar criterios de optimización a una unidad productiva. Por dicha razón, la jurisprudencia ha ido estableciendo el estándar con base en los elementos comunes a las situaciones fácticas descritas en la norma, a saber, ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia (rol 35742-2017 Excma. Corte Suprema).

OCTAVO: Que, de acuerdo a la comunicación enviada por la empleadora, las “necesidades de la empresa” se fundan en que se tornó *“económicamente indispensable para nuestra compañía reducir considerablemente los costos, disminuyendo la dotación de trabajadores”*, todo ello por haber *“sufrido una reducción sustancial de sus ventas e ingresos como consecuencia directa e inmediata de la drástica disminución*



en el funcionamiento y operación habitual de las tiendas París ubicadas en todo el territorio nacional”, lo cual se habría iniciado con el “estallido social” de octubre de 2019 y continuado con las restricciones sanitarias dispuestas por la autoridad para enfrentar la pandemia COVID 19 a contar del 18 de marzo de 2020 (cuarentenas, cordones sanitarios, cierre de *malls*, ser declarada actividad no esencial, etc). Las reducciones de ingresos de la demandada habrían alcanzado un 17% el primer trimestre de 2020, en relación al mismo periodo del año anterior, en tanto el segundo trimestre de 2020 la caída ascendía al 87%.

De relacionar los hechos invocados en la carta de despido con los requisitos de la causal mencionados en el considerando anterior, se establece que satisface el criterio de ajenidad, desde que la causa remota de las perturbaciones a la operación de la demandada constituyen hechos públicos y notorios como el estallido social y las medidas de la autoridad para contener el coronavirus, además de externos a la voluntad de la demandada. Sin embargo, la prueba rendida no permite tener por acreditado que dichas perturbaciones hayan afectado gravemente la marcha de la empresa, al nivel de justificar que se traspasen los riesgos empresariales a los empleados que van siendo despedidos.

En efecto, la prueba documental de la demandada (números 7 a 10) sólo da cuenta de escritos de prensa acerca del impacto negativo en la economía que tuvo el COVID 19 en los meses de abril y mayo de 2020, dejando constancia que dicha prueba se refiere a la actividad económica del país y al *retail* en general, o a CENCOSUD como quien opera otras empresas, no a su parte en específico. Así, no se acreditaron las reducciones de ventas postuladas en la carta de despido y que –en tanto amenaza seria a la viabilidad de la compañía demandada– habrían hecho indispensable reducir sus costos empresariales mediante el despido de la actora, por lo que forzoso resulta concluir que el despido de ésta resulta injustificado.

Por el contrario, la evidencia allegada por la demandante controvierte este mal estado de los negocios alegado por la demandada en la carta de despido, pues su matriz –conforme con el hecho esencial comunicado la Comisión para el Mercado Financiero con fecha 2 de marzo de 2020– pudo



rescatar, con fondos propios, bonos emitidos por más de 876 millones de dólares. Además, el 30 de abril de 2020 comunicó al mismo organismo que repartiría utilidades del ejercicio 2019 por más de 91.360 millones de pesos, equivalentes al 80% de las utilidades líquidas distribuibles.

Así, el despido de la actora será calificado de injustificado, dando lugar a las indemnizaciones sustitutiva y por años de servicio, además del recargo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

NOVENO: Por lo demás, en la misiva se alude a decisiones fundadas en objetivos de optimización permanentes de cualquier organización empresarial, sin justificar por qué ello ha de implicar la eliminación del puesto de trabajo de la demandante o por qué ésta no puede ser asignada a otra función.

De esta manera, la carta de despido se torna en una justificación tautológica de la necesidad de la empresa, entendida como una cuestión subjetiva, puesto que no se llena de contenido tal necesidad si en la carta de despido sólo se alude genéricamente a que requiere disminuir su costo en remuneraciones producto de unos bajos ingresos (no probados) que derivan del estallido social y el COVID 19, cuestión que –en principio– forma parte del riesgo empresarial.

Por lo demás, existe evidencia allegada por la demandante (conversaciones de *whatsapp*) en que personeros de la demandada ofrecen a los trabajadores reincorporarse voluntariamente a prestar servicios en JUMBO, otra de las marcas que opera el holding CENCOSUD, especialmente en venta *online*, el cual experimentó sólo en área de supermercados un 120% de aumento conforme con información emanada del propio grupo económico (artículo de prensa N° 8 de la instrumental de la demandada). En el mismo sentido, la demandante allegó los documentos números 22 a 27 en los que aparece que –a pocos días del despido de la actora– empresas del holding CENCOSUD, en particular la marca PARÍS, estaban contratando cajeros.

DÉCIMO: A mayor abundamiento, lo cierto es que ha sido decisión de la empleadora –en virtud de su potestad de mando y dirección– disminuir la dotación de trabajadores, decisión que es lícita en el ámbito empresarial



pero que resulta inoponible a la trabajadora en las circunstancias anotadas, por lo que es únicamente a la demandada a quien debe imputársele los efectos de tal decisión, lo que no viene sino a ratificar la conclusión de declarar injustificado el despido.

Pensar de otra manera, implicaría despojar la “necesidad” que contempla la causal de despido de todo carácter objetivo, pues bastaría que –como en la especie– se consigne en la carta respectiva que a la empresa se le hace difícil mantener los puestos de trabajo debido a sus ajustes empresariales para que se justifique el despido, no como algo ineludible, sino por la mera decisión de conseguir sus fines productivos mediante la disminución del costo en remuneraciones, argumentación que de por sí lleva a concluir la injustificación del despido, puesto que el trabajador disfruta de la protección de un contrato bilateral e indefinido, que el empleador pretende rescindir sin costo. Por lo demás, ello implicaría traspasar una parte de los riesgos de la actividad económica a los trabajadores, cuestión que tampoco forma parte del contrato de trabajo ni de la ley laboral, debiendo acotarse el uso de la causal en comento a situaciones graves, objetivas y permanentes, las que no concurren en la especie pues no se allegó prueba idónea que permita calificar como graves los efectos en sus ingresos que provocaron las perturbaciones en la operación de las tiendas que opera la demandada en el marco del estallido social y las medidas sanitarias para contener el COVID 19.

UNDÉCIMO: Para efectos de base de cálculo, con mérito en las comunicaciones de whatsapp, no objetadas de contrario y única evidencia disponible, deberá estarse al promedio de remuneraciones de los meses de enero (excluye horas extraordinarias), febrero (excluye vacaciones) y marzo (excluye bono escolar) de 2020, las que alcanzaron la suma de \$1.007.276. En efecto, en dicha mensajería aparece claramente que lo informado por el sindicato a los trabajadores es que –en caso de despidos– la empresa promediaría lo percibido los últimos 3 meses efectivamente trabajados (Angelina Seguridad).

Lo anterior no se extiende a las diferencias de remuneraciones cobradas por los meses de abril y junio de 2020, ya que no hay prueba del pacto alegado, sin que sea suficiente el hecho que la demandada haya



pagado la parte variable el mes de mayo de 2020, pues resultaba –tal como alegó– indispensable para rescindir los pactos de suspensión del empleo. Con todo, la argumentación de la demandante no es plausible ya que –por imposición de la autoridad– el hecho generador del pago dejó de verificarse, desde que se tornó imposible la venta presencial que devengaba dichas comisiones, por lo que mal puede exigir su pago. Esta interpretación no pugna con el principio de certeza de las remuneraciones, pues éste no alcanza –en casos de remuneración variable– a la mantención de un determinado monto sino sólo a la determinación de los factores que sirven para calcularlo; y sin que ello pueda significar menoscabo de unas remuneraciones que –de por sí– están sujetas a una condición que no se ha podido verificar, por lo que mal pueden ser consideradas descuentos o disminución unilateral de remuneración variable.

Así, dichas diferencias de remuneración serán rechazadas y –como consecuencia de ello– las cotizaciones de seguridad social accesorias, rechazándose también la configuración de la nulidad del despido. Por lo demás, conforme con lo resuelto en relación a la base de cálculo de las indemnizaciones, el efecto negativo que las presuntas diferencias tendrían sobre la última remuneración ya fue suprimido.

DUODÉCIMO: Que en lo relativo al descuento del aporte efectuado por el empleador al fondo de cesantía, es pacífico entre las partes que a la demandante se le propuso descontar la suma de \$1.437.630 por este concepto al pagar el finiquito.

Sin embargo, no resulta procedente efectuar el descuento de dicho monto respecto de la indemnización por años de servicios, ya que el despido de que fue objeto la demandante ha sido calificado como injustificado. Al efecto, cabe tener presente que atendido el mérito de la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, a modo de ejemplo en sentencia de unificación Rol N° 2778-2015, ha quedado de manifiesto que los argumentos aportados por la parte demandante para solicitar la improcedencia del referido descuento tienen asidero legal, por cuanto si bien el artículo 13 de la Ley N° 19.728, señala que: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..... 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...”; contemplando la posibilidad de efectuar el descuento del aporte del empleador antes aludido, es innegable también que el legislador se puso en la situación en que un empleador pusiera término al contrato de trabajo que lo vinculaba con un trabajador haciendo uso de las causales del artículo 161 antes aludido de manera justificada. Dicho criterio ha sido reiterado en sentencia de unificación de jurisprudencia de 26 de agosto de 2021, dictada en rol Excma. Corte Suprema 19543-2020.

En ningún caso puede pretenderse que sea aceptado por la judicatura laboral que un empleador que a sabiendas procede al despido de un trabajador en virtud de la causal de necesidades de la empresa, sin justificación alguna, como se declaró en el caso de autos, pueda además beneficiarse con una franquicia que le otorgó el legislador en un texto especial. Y así fue resuelto en el primer fallo de unificación de jurisprudencia citado, advirtiendo que se estaría *“validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza”*, por lo que se procederá a acoger la solicitud de la parte actora en cuanto a ordenar la improcedencia del descuento del aporte al AFC respecto de las indemnizaciones pagadas por años de servicios a los actores.

DÉCIMO TERCERO: En lo relativo al feriado proporcional reclamado, la demandada reconoció adeudarlo, aunque por una cifra menor. En cuanto a la prueba, la carga era de dicha parte y no la satisfizo, ya que el “comprobante de vacaciones” de la actora (documento N° 5 de la demandada) no genera convicción en el tribunal, desde que es un instrumento que emana de quien lo presenta y carece de toda formalidad. En las anotadas circunstancias, se otorgará la prestación solicitada por el periodo que va del 5 de enero al 17 de julio de 2020 (11.2 días corridos), conforme dispone el artículo 73 del Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: Por otra parte, respecto a los bonos devengados el mes de marzo de 2020 por la actora (avance de caja, venta con tarjetas, Banco París y de apertura) la mensajería de whatsapp allegada por ésta da cuenta que insistentemente requirió su pago a Marcos el 14 de mayo de 2020, por los mismos montos que cobra en el libelo, siendo reconocido por



éste que no se habían pagado; en tanto otra personera de la demandada indicó previamente que se pagarían ciertos bonos al retornar a la normalidad (Francisca Recursos Par). Abona a dicha conclusión los comprobantes allegados por la demandante bajo el N° 17 de su instrumental, donde aparece realizando avances en caja, venta con tarjetas, Banco París y de apertura en el mes de marzo de 2020.

Lo anterior permite presumir que los bonos pretendidos por la demandante se devengaron pero no le fueron pagados, pues ello fue diferido por la empleadora para cuando retornara a trabajar presencialmente, lo que nunca ocurrió, por lo que deberá acogerse íntegramente dicha petición consignada en el libelo.

DÉCIMO QUINTO: Sobre la excepción de compensación, más allá de lo allanado en audiencia preparatoria (préstamo personal por \$639.535) o lo resuelto respecto a la improcedencia de descontar el aporte al AFC, lo cierto es que no se allegó evidencia orientada a acreditar la existencia de anticipos de remuneración a favor de la actora por \$270.000, ni pérdidas de caja imputables a ésta por \$266.098. Así, todas las imputaciones pendientes de resolver serán rechazadas y deberá declararse que esta última suma no podrá ser descontada de los haberes del finiquito propuesto, tal como solicitó declarar la parte demandante.

DÉCIMO SEXTO: Que la prueba ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que no se condenará a la demandada al pago de las costas de la causa por no resultar completamente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 41, 42, 44, 54 a 58, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, todos del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes; se resuelve:

I.- Que se **acoge parcialmente la demanda** de despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta por GLORIA JACQUELINE



LONCÓN MARÍN en contra de PARÍS ADMINISTRADORA LIMITADA, ambas ya individualizadas, y –en consecuencia– se declara:

A.- Que la decisión de despido de fecha 17 de julio de 2020 resulta injustificada.

B.- Que, en consecuencia, la demandada deberá pagar a la actora las siguientes sumas:

- 1) \$ 1.007.276 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- 2) \$ 10.072.760 correspondiente a la indemnización de 10 años de servicio;
- 3) \$ 3.021.828 por concepto de recargo legal (30%);
- 4) \$376.050 por feriado proporcional (11.2 días corridos);
- 5) \$150.722 por bono de avance en caja correspondiente al mes de marzo de 2020;
- 6) \$11.900 por bono venta con tarjetas correspondiente al mes de marzo de 2020;
- 7) \$165.000 por bono Banco París correspondiente al mes de marzo de 2020; y
- 8) \$24.500 por bono de apertura correspondiente al mes de marzo de 2020.

C.- Que la demandada no podrá efectuar descuentos por aporte patronal al seguro de cesantía, ni por pérdida de caja ni por concepto de anticipos, respecto a lo ordenado pagarle a la actora.

II.- Que se **acoge parcialmente la excepción de compensación** opuesta por la demandada, hasta por la suma de \$639.585, único monto que deberá descontarse a las sumas ordenadas pagar en el resuelvo anterior.

III.- Que se **rechaza la demanda en todo lo demás.**

IV.- Que las sumas antes referidas **serán reajustadas y devengarán intereses** de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



V- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, y –en caso contrario– se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-6006-2020.-

RUC N° 20-4-0295976-3.-

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



HGNSXCJGDx

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>