

**San Bernardo, veinte de septiembre de dos mil veintiuno.**

**VISTO, OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO.**

**PRIMERO:** Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo comparece **CLAUDIA DEL CARMEN PACHECO CORTES**, Supervisora de Cajas, domiciliada para estos efectos en Avenida General Bustamante #16, oficina 5-A, comuna de Providencia, quien de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 3, 5, 63, 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes de Código de Trabajo, y demás normas pertinentes y complementarias, interpone demanda en Procedimiento de Aplicación General por Despido Improcedente y Cobro de Prestaciones e Indemnizaciones Laborales, en contra de **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.**, RUT 78.627.210-6, empresa de giro “Venta al por menor en comercios de alimentos, bebidas o tabaco (supermercado), otras actividades de dotación de recursos humanos y otras actividades de servicios de apoyo a las empresas N.C.P. ”, representada legalmente por don **WILSON GONZALO ZÚÑIGA FREDES**, Gerente de RRHH, ambos con domicilio en Nataniel Cox N°620, comuna de Santiago; conforme a la relación circunstanciada de los hechos y los fundamentos de derecho que expone.

Señala que con fecha 02 de agosto de 2010, fue contratada bajo vínculo de subordinación y dependencia por **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.**, para prestar servicios como Cajero(a) días especiales, en jornada parcial de 20 horas. Luego, mediante anexo, fue ascendida al puesto de Supervisora de Cajas, desempeñándome como tal, en jornada completa, hasta la fecha de su despido. En virtud de su cargo, tenía encomendadas distintas labores según fuere requerido por su empleador, dado que su cargo era de amplio espectro. Trabajaba principalmente en Sector Cajas, supervisando la labor de las cajeras, pero también – a modo de apoyo – trabajaba en caja misma pasando productos de ventas, llevando a cabo los procesos de apertura -cierre y cuadratura. Asimismo, servía de apoyo en otras áreas, como Servicio al Cliente, efectuando notas de crédito, cambiando impresoras, arreglando cajas, entre muchas otras labores. Hace mención que durante todo el período trabajado jamás tuvo ningún tipo de amonestación disciplinaria o económica que se relacionara con el desempeño



HEJXVVDZQY

directo de sus funciones, es más, producto de su buen desempeño y lealtad para con la empresa, fue asumiendo cada vez más responsabilidades, ascendiendo en cargo y apoyando en todo lo que estuvo su alcance en el supermercado. Agrega que se encontraba afiliada al “Sindicato de Empresa de Supermercado San Francisco Buin S.A.” y por tanto, le eran aplicables las normas del convenio colectivo suscrito. Prestaba servicios en el local conocido como TOTTUS SAN BERNARDO PLAZA, ubicado en calle Bernardo O’Higgins N°528, comuna de San Bernardo, en una jornada de 45 horas semanales, distribuida en turnos, los que dependían de las instrucciones del empleador, que podían ser de mañana o de tarde y, dependiendo de ello, podía tener 1 o 2 días libres a la semana, dependiendo del turno que me tocara cubrir. Su última remuneración, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$895.838.- mensual, que solicita se tenga presente para los fines de la disposición aludida.

Manifiesta que desde mediados de marzo de 2020 y hasta el momento del despido, se encontraba resguardada en su hogar, en virtud de un “PERMISO CON GOCE REMUNERACIONAL” otorgado por Tottus, en los hechos, de manera obligatoria, el cual hizo extensivo a sus trabajadores que padecieran de alguna enfermedad o condición de base que los hiciera más susceptibles de peligro en caso de contraer la enfermedad de COVID -19, que en su caso corresponde a Asma bronquial. Esto significó que, con posterioridad, viera disminuidos considerablemente sus ingresos, pues la empresa, vigente este “permiso”, dejó de pagar distintos conceptos que integraban sus remuneraciones. Así las cosas, a partir del mes de mayo de 2020 (el primero de sus permisos fue otorgado a partir de mediados de marzo de 2020, pero como los cierres de mes se efectúan los días 14, no se alcanzó a afectar su remuneración de marzo ) el empleador dejó de pagar la remuneración de forma completa, por lo que al momento de hacer el cálculo de la última remuneración para efectos indemnizatorios, erró en este punto, pues tomó en consideración los meses estrictamente anteriores al despido, en que se encontraba vigente este permiso y disminuía sus remuneraciones. Además, al formar parte del Sindicato, le eran aplicables las normas del contrato



HEJXVVDZQY

colectivo vigente y, por ello, tenía un beneficio adicional, el cual no se reflejaba en sus liquidaciones de sueldo: la colación. Este ítem, se pagaba mediante una suma fija diaria, a razón de \$2.500.-, la que tenía por objeto cubrir los almuerzos por cada día efectivamente trabajado, según se indica en la cláusula Décima del Contrato Colectivo vigente, por lo que, considerando 20 días de trabajo efectivo al mes (5 días de trabajo a la semana), aumentaba su remuneración en \$50.000.- mensual. El ítem “COLACIÓN” que consagra el Contrato Colectivo Vigente, celebrado en agosto de 2018, debió ser considerado por el empleador para efectos de cálculo de la última remuneración, según el artículo 172 del Código del Trabajo, lo cual no hizo, generándose diferencias en el pago de los conceptos que aparecen en el finiquito. La suma de \$895.838.- calculada como remuneración por esta parte, es sustancialmente superior al monto de \$511.926.- usado por la demandada para el cálculo de las indemnizaciones legales. Desarrolla una tabla de cálculo de remuneraciones a fin de detallar los conceptos que integran las remuneraciones (para efectos de cálculo del artículo 172 CT) por los meses de enero, febrero y marzo de 2020 que fueron los últimos 3 meses trabajados en “normalidad” y de forma completa (no se consideran los meses de abril 2020 en adelante, pues allí comenzó la disminución remuneracional producto del permiso), y en esta tabla se incluye el ítem COLACION, a fin de dar mayor certeza al mismo, ya que de esta manera se contienen la totalidad de las prestaciones que percibía con “normalidad”:

	Enero 2020	Febrero 2020	Marzo 2020
- Sueldo base:	\$316.962	\$316.962	\$320.500
- Horas recargo domingo \$7.396		--	\$3.699.-
- Horas extras domingo	\$42.528	\$58.296	\$71.099.-
- Horas extras 50%	\$24.332	\$3.279	\$36.694.-
- Devolución cuota préstamos --	--	--	\$63.000.-
- Gratificación	\$119.146	\$119.146	\$126.865.-
- Incentivo por venta	\$99.923	\$100.466	\$54.694.-
- Semana corrida	\$33.308	\$23.184	\$9.944.-
- Bono puntualidad y asistencia	\$30.000	\$30.000	\$30.000.-



- Bono vacaciones	\$71.172	--	--
- Movilización especial	\$35.834	\$23.370	\$38.950.-
- Asig. Caja SSF	\$34.620	\$34.620	\$34.620.-
- Esc. Superior	--	--	\$118.386.-
- Comisión vacaciones	\$12.898	\$23.360	--
- Dif. Asignación caja	\$24.222	\$16.515	\$27.525.-
- Colación	\$50.000	\$50.000	\$50.000.-
- Total haberes mes	\$ 902.341.-	\$799.198.-	\$985.976.-
- Promedio \$895.838.-			

Según esta tabla, más exacta y acorde a la remuneración real, se vislumbra una diferencia de \$383.912.- entre la última remuneración calculada por la empresa y los cálculos efectuados por esta parte.

Expone que con fecha 30 de octubre de 2020, mediante llamado telefónico efectuado por la Jefa de Personal y el Gerente fue informada de que HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. había decidido poner término al contrato de trabajo, supuestamente por necesidades de la empresa, lo cual la dejó consternada, pues su permiso se extendía hasta el 31 de octubre de 2020 y se encontraba esperando su renovación, como había estado ocurriendo los últimos meses o bien, regresar a sus funciones. Con posterioridad, recibió la carta de despido y pudo conocer su contenido, se señala como causal la del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es (según reza la misiva) "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivadas de la racionalización" fundándola básicamente en lo siguiente: "1. El empleador ha debido ejecutar una serie de procesos internos, de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar y reorganizar la dotación bajo el cargo en que se desempeñaba y que en su caso corresponde al supermercado Tottus San Bernardo Plaza de la ciudad de Santiago. Este proceso de reestructuración y reorganización, que trae aparejado modificaciones internas y de actividades y puestos de trabajo, que exigen precisamente la terminación de su contrato de trabajo. 2. En este orden, en el área, en la cual se desempeñaba en calidad de Supervisor de Cajas, ha sido objeto de un proceso de racionalización y reestructuración debido a los cambios



HEJXVVDZQY

estructurales que experimenta la compañía. Estos cambios estructurales traen como consecuencia la racionalización de las actividades vinculadas a su cargo. De esta manera, alguna de la tareas puntuales que desempeñaba han debido concentrarse y reabsorberse en otras personas que ejecutaban funciones similares o distintas a las suyas. Su puesto de trabajo no va a ser reemplazado y el área de la citada tienda se verá reducida si se compara con su formación antes de su despido. 3. Este proceso de racionalización de personal se enmarca en un proceso de análisis y reestructuración de cargos a nivel nacional de las tiendas que tiene la empresa en el país más de cien puestos de trabajo”. La carta no provee una explicación sustancial que permita comprender la real necesidad de la determinación tomada, no se señala de forma alguna cuáles circunstancias habrían motivado este supuesto proceso de cambios ni de qué manera se verificarían estas modificaciones ni qué sectores de la compañía se vieron afectados ni como se manifestaría, en definitiva, la necesidad compulsiva de llevar a cabo los procesos de reestructuración y racionalización que se alega tienen lugar, que hicieron necesaria su desvinculación. A mayor abundamiento, se imposibilita por esta vaguedad y generalidad en el tenor de la carta, el poder realizar un nexo causal entre los hechos descritos: se advierte una carencia en la carta de toda concreción de contenido. En realidad este supuesto despido por necesidades de la empresa es un despido injustificado, fraguado por su empleador, que estimó que ya no le servía en estas condiciones, luego de prestar leal y esmeradamente sus servicios por más de 10 años. Sus labores y tareas realizadas a la fecha del despido, se siguen llevando a cabo de igual forma en la empresa, destacando que su cargo era absolutamente necesario, imprescindible para la labor de ventas y multifuncional por lo demás, pues realizaba todo tipo de labores; Por este mismo motivo, no existe explicación alguna de por qué no se procedió a su reubicación en otras funciones o bien, en otro puesto, cargo o área. Todo lo anterior la deja en indefensión, al no poder controvertir los hechos del despido, sino en la forma en que lo hace en ésta acción, por lo que el mismo debe presumirse improcedente. Firmó finiquito el 04 de diciembre de 2020, entregándose el finiquito a más de 1 mes de la desvinculación; documento que



suscribió con expresa reserva de derechos, por no existir concordancia ni conformidad respecto a la causal de despido invocada ni sus fundamentos.

Hace mención al derecho aplicable en la especie, y analiza la causal de despido invocada, señalando que debe ser objetiva, grave y permanente, y que ninguno de estos 3 requisitos, que son copulativos, se cumple en la especie, ya que los antecedentes señalados en la carta de despido dan cuenta de que la desvinculación obedece a una decisión plenamente libre y voluntaria de la demandada, por lo que no hay objetividad en el despido, tampoco se aprecian de la misiva circunstancias de gravedad que la hubieren forzado a tal extrema determinación, ni menos aún que fueren permanentes. A mayor abundamiento, la demandada se encuentra en las antípodas de una situación que la haya apremiado al despido, ya que vive un pasar económico de plena bonanza. Durante los últimos años, ha expandido ampliamente su presencia en el mercado chileno, abriendo regularmente nuevas sucursales en el territorio nacional, entre las que sólo durante el año 2018 se cuentan 5. Adicionalmente, ha fortalecido intensamente su presencia en el mercado del comercio electrónico durante el último año. Por supuesto, esta holgada situación económica se manifiesta en los estados financieros del conglomerado del que forma parte la empresa, cuya controladora "S.A.C.I. FALABELLA", continúa año a año recibiendo montos multimillonarios de utilidades y mantiene presencia de 69 locales de Supermercado Tottus en Chile, a la fecha. Por lo tanto, se debe concluir que HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., no se encuentra en el estado de necesidad asociado a la causal invocada, la que es del todo improcedente. No concurriendo los requisitos de la causal invocada, debe concluirse que la demandada no se encontraba habilitada para practicar el despido alegando "necesidades de la empresa", mucho menos en supuestos procesos de reestructuración que llegare a alegar; incluso en el muy improbable caso de que fuesen efectivos, no la habilitan para el uso de esta causal, ya que nada de lo que hubieren señalado permite comprender que la hayan llevado a la apremiante necesidad de tomar tal extrema decisión, considerando que, además, ha hecho masivos llamados para contratar personal, efectuando contrataciones de trabajadores en sus distintas áreas, a lo



HEJXVWDZQY

largo de todo el año 2020, a pesar del “estallido social” y la pandemia Covid-Agrega que la carta de despido también tiene vicios formales, ya que no hubo entrega de la misma y sólo se mencionó el contenido de ésta por teléfono, sin explicar sus fundamentos.

En razón de lo que señala, solicita:

- 1) Se declare que la desvinculación incumple los requisitos formales, consagrados en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- 2) Que se desestima por completo la causal del artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, argüida por la demandada para sustentar el despido.
- 3) Que la causal invocada de despido resulta improcedente.
- 4) Que se condene a la demandada a pagarle:

a) Saldo insoluto de la indemnización sustitutiva de aviso previo, ya que la empresa sólo le pagó el monto de \$511.926.-, adeudándole un saldo de \$383.912.-

b) Saldo insoluto de la indemnización por años de servicio (10 años de servicios), ya que se le pagó la suma de \$5.199.260.- por lo que le debe un saldo de \$3.759.120.-

c) Saldo insoluto de la indemnización del feriado legal y proporcional, pues se le adeudaba un total de 34,45 días por estos conceptos, se le pagó un monto total de \$476.930.- adeudándose todavía un saldo de \$551.791.- por ambos conceptos.

d) Recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicio, calculado sobre 10 años, por lo que se solicita a la suma de \$2.687.514.-

Reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

**SEGUNDO:** Que Kenneth Maclean Luengo, abogado, cédula de identidad N°13.658.499-5, domiciliado en Avenida Isidora Goyenechea 3120, piso 16 comuna de Las Condes, en representación de la demandada Hipermercados Tottus S.A., contesta la demanda y solicita su rechazo.



Señala que la actora prestó servicios desde el día 2 de agosto del 2010, desempeñándose primeramente como cajera días especiales y luego como supervisora de cajas. Percibía una remuneración de \$511.926. El término de la relación laboral se verificó con fecha 30 de octubre del 2020, según indica la carta de despido, por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 inciso 1, esto es, “Necesidades de la empresa”. Manifiesta que producto de la pandemia, desde abril del 2020 la demandante comenzó a recibir permisos con goce de remuneración dado su estado de salud de asma bronquial ya que se encontraba resguardada en su hogar. Sin embargo, el despido de la demandante es justificado, y se efectuó con todas las formalidades legales y por lo tanto nada se adeuda a la demandante, derivadas del término de la relación laboral.

Corresponderá a la trabajadora acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de estas.

El despido de la actora se ajusta a derecho y se efectuó cumpliendo con las formalidades legales para ello, conforme al artículo 161 y 162 del Código del Trabajo, enviando a la demandante la comunicación del despido por medio de carta certificada por Correos Chile, con fecha 30 de octubre del 2020, que señala la causal respectiva y los hechos en que se funda, esto es, necesidades de la empresa, fundado en un proceso de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar y reorganizar la dotación bajo el cargo en que se desempeñaba, debido a los cambios estructurales que experimenta la compañía. Por tanto, los hechos en que se funda la causal invocada consisten principalmente en la racionalización de personal que hace necesaria su separación y la de otros trabajadores, fueron alrededor de 25 otros trabajadores despedidos por la misma causal. La anterior situación económica de su representada se ve agravada por los cambios en las condiciones del mercado y la emergencia sanitaria asociada al COVID-10. Así el índice mensual de actividad económica (IMACEC) de octubre de 2020 cayó en un 1,2% en comparación con igual mes del año anterior, según información del Banco Central. La demandante no fue reemplazada en su cargo, la reestructuración de su representada genera intensos cambios que significan adecuaciones en los puestos de trabajo y funciones de trabajadores. En el área de



HEJXVVDZQY



cajas donde se desempeñaba la trabajadora, al menos 7 otros trabajadores también fueron desvinculados por estos hechos.

Agrega que la hipótesis del artículo 161 se verifica en todos aquellos casos en que los servicios sean objeto de “reestructuración”. También se aplica cuando el empleador debe llevar a cabo una redefinición de funciones. Y todas esas alternativas se encuentran acreditadas en el caso de su representada. La palabra “reestructurar” implica: “modificar la estructura de una obra, disposición, empresa, proyecto, organización, etc.” (Diccionario de la Lengua Española), y esas modificaciones son plenamente coincidentes con el núcleo definitorio del artículo 161 del Código del Trabajo. Cuando dicho precepto utiliza las expresiones: “racionalización o modernización”, “bajas en la productividad” u otra, lo que está haciendo es realizar una directa referencia a las modificaciones que experimenta el empleador en su empresa, en sus obras o en sus proyectos. Lo anterior, calza, asimismo, con las exigencias de “bajas en la productividad”, “modernización” y/o “racionalización” descritos en el inciso primero del artículo 161 del Código. Como ha señalado la doctrina: “(...) para que tal despido sea pertinente bastará: a) la existencia de una ‘situación económica negativa’ cuya superación exija o aconseje adoptar medidas de reducción de plantilla; o b) la procedencia de medidas técnicas, organizativas o de producción, no ya para conseguir la supervivencia de la empresa, sino también para ‘garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma mediante una mejor organización de sus recursos’ (Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo. Tecnos, 1995, página 481). Los conceptos de “racionalización” y “modernización” llevan implícita la idea de cambio, de variación necesaria en las formas productivas o de organización. Racionalizar importa disponer de manera lógica y guiada por la razón de la diversidad de elementos de los que se forma una empresa, es decir, importa disponer de una manera diversa la pluralidad de elementos existentes en la empresa (no introducir elementos exógenos a la empresa), lo que consecuentemente puede acarrear como consecuencia el término de determinadas funciones. En cambio, modernizar importa inexorablemente una variación de las condiciones de producción y/u organización de la empresa, ello precisamente por la incorporación de elementos



externos a la empresa, respecto de los cuales ella antes no poseía (verbigracia, nuevos sistemas automatizados, instalación de sistema informático, etcétera). No se debe perder de vista que la causal de necesidades de la empresa supone que la administración requiere adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía y la política de inversiones de la compañía. “Términos económicos de uso habitual”, 4º edición, Editorial Universitaria, Santiago, 1991, página 122. Pero la causal de necesidades de la empresa no es un mero arbitrio patronal, pues permite desvincular a un trabajador por cambios en la organización de la empresa y reestructuración empresarial, razones que deben permitir ajustes en las dotaciones de personal. En la organización empresarial de su representada, se lleva a cabo un proceso permanente de racionalización que hace necesaria la reducción del personal, dado que el empleador tiene personal suficiente para que cumplan las mismas funciones del actor, lo que permite prescindir de sus servicios. En suma, la causal de necesidades de la empresa, invocada por su representada, se ajusta a derecho. Históricamente en la compañía ha existido un proceso de reestructuración empresarial, pues la empresa debe adaptarse a condiciones económicas o de mercado gravosas, como se expuso en la carta de despido. La racionalización es un proceso o estrategia empresarial que se dirige a reorganizar la empresa, de modo que se obtengan los mejores resultados posibles con un nivel de costos o esfuerzos razonables. El empleador requiere racionalizar personal para reducir costos, dado que enfrenta nuevas y actuales necesidades operativas, por lo que es de toda necesidad reducir personal, razones que deben permitir ajustes en las dotaciones de personal. Por otro lado, señala que nuestro sistema jurídico laboral no contempla una estabilidad absoluta en el empleo, sino relativa, lo cual hace compatible la protección de los derechos de los trabajadores con el legítimo derecho del empleador de organizar y administrar la empresa, toda vez que la ley permite al empleador conservar y desarrollar la actividad económica de su empresa del modo que estime más adecuado, optimizando sus gastos para hacer más eficiente la actividad empresarial y productiva. El despido de la actora se funda en razones objetivas, racionales, permanentes, ajenas a todo



subjetivismo o animadversión del empleador, y tales razones se encuadran en la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo.

La demandante efectivamente producto de la pandemia por COVID-19 que azota a nuestro país, y en virtud de la obligación que tiene el empleador de proteger eficazmente la salud y seguridad de los trabajadores, desde mediados de marzo de 2020 se le concedió, por tener una enfermedad crónica, un permiso laboral con goce de remuneraciones, por todo el periodo en el que estuviera separada. Lo que la parte demandante omite en referencia a este asunto es que dicho permiso constituyó un acuerdo de voluntades entre ambas partes, precisamente para proteger a quienes podían verse expuestos a graves consecuencias de salud. Dicho acuerdo de voluntades no buscaba en ningún momento mermar la situación de los trabajadores, siendo manifestación de esto que gozaran de su remuneración por todo el periodo en el que no iban a prestar funciones. Dicho acuerdo de voluntades fue constituido por ambas partes de manera libre y espontánea, teniendo a su respecto todas las herramientas legales a favor del trabajador en caso de no haber estado de acuerdo con los términos en los cuales se llegó. En línea con lo anterior, en los términos en los cuales fue gestado dicho acuerdo de voluntades no se incluyó aquello referido a mantener integra la última remuneración del trabajador, por lo que el alegato que realiza el demandante carece de sustento. En suma, no es efectivo que su representada haya afectado las remuneraciones del trabajador al momento de realizar el cálculo de las indemnizaciones, toda vez que el acuerdo de voluntades realizado por las partes no incluyó ese ítem, no habiendo el trabajador realizado alegato alguno en relación a tal asunto.

La demandante afirma que su remuneración asciende a \$895.838 en circunstancias que asciende solo a \$511.926 tal como se indicó en su carta de despido y finiquito. Demanda que según contrato colectivo le corresponde un ítem por colación que debe ser considerado como remuneración imponible. Por expreso mandato legal en el artículo 41 del Código del Trabajo se establece que no constituyen remuneración y, por ende, no son imponibles, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los



viáticos, las asignaciones familiares, la indemnización por años de servicios y las demás que deban pagarse al extinguirse el contrato, y, en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo. En dicho sentido, siendo improcedente e ilegal la pretensión de la actora, se deberá rechazar las pretensiones por conceptos de diferencia por indemnización por años de servicio, sustitutiva de aviso previo, feriado legal y proporcional. Es más, conforme a las últimas liquidaciones de la actora consta claramente que su remuneración es de \$511.926 y no la que ella refiere, lo que se debe a que según lo que estrictamente incorpora como remuneración, agrega conceptos que no constituyen tal no siendo imponibles, estos son: horas extras 50%, bono vacaciones, colación, movilización especial, diferencia asignación caja, esc. Superior, devolución cuota préstamos, comisión vacaciones. Por tanto, es del todo errada la suma total de \$895.838 que indica, debiendo tomarse en consideración la suma de \$511.926 que esta parte indica. Nada adeuda.

**TERCERO:** Que llamadas las partes a conciliación ésta no se produce.

**CUARTO:** Que se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. Existencia de relación laboral entre la demandante y la demandada desde el 02 de agosto de 2010.
2. Que la actora, al momento del despido, prestaba las labores de supervisora de cajas, para la demandada.
3. Que el término de los servicios se produjo con fecha 30 de octubre de 2020, invocando la demandada la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

**QUINTO:** Que los hechos a probar fueron los siguientes:

1. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido del actor y si estos configuran la causal invocada, cumplimiento de las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo.
2. Última remuneración percibida la demandante, o promedio de los últimos 3 meses. Conceptos que la componían.
3. Efectividad de adeudar la demandada a la actora diferencias por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio,



HEJXVVDZQY

feriado legal y proporcional. En la afirmativa, monto adeudado por estos conceptos.

**SEXTO:** Que la parte demandante ofreció, rindió e incorporó las siguientes probanzas:

**Documental:** consistente en:

- 1) Copia de contrato de trabajo y anexo de actualización de fechas 02 de agosto de 2010 y 01 de enero de 2018, respectivamente.
- 2) Copia de carta de despido de fecha 30 de octubre de 2020.
- 3) Copia de finiquito suscrito por la actora de fecha 04 de diciembre de 2020.
- 4) Copia de liquidaciones de sueldo entre los meses de octubre de 2019 y octubre de 2020, ambos meses inclusive.
- 5) Copia de carnet de atención por enfermedad crónica del Servicio de Salud Metropolitano Sur.
- 6) Certificado médico de asma bronquial de fecha 01 de octubre de 2020.
- 7) Permisos con goce de remuneraciones suscrito por la actora entre los meses de abril y agosto de 2020.
- 8) Convenio Colectivo San Bernardo Plaza de fecha 20 de agosto de 2018.
- 9) Fotografía de la tarjeta Amipass de la actora con N°7697100003070035.
- 10) Impresiones de pantalla (6 páginas en total) obtenidas de la página web de la demandada, <https://tottus.trabajando.cl/> en que se contienen ofertas de trabajo masivas, publicadas todas durante el mes de octubre y lo que va de noviembre de este año 2020.
- 11) Ofertas de empleo/anuncio para llenar vacantes en Supermercados Tottus, publicadas en diciembre de 2020, a través de la página web [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com) y [www.chiletrabajos.cl](http://www.chiletrabajos.cl) y [https://tottus.trabajando.cl/pages/responsivo/correo\\_enviado.php](https://tottus.trabajando.cl/pages/responsivo/correo_enviado.php) (8 páginas).
- 12) Estados Financieros Consolidados de la demandada, por los ejercicios correspondientes a los años 2018 y 2019.

**Testimonial:** Previo juramento declara **Verónica Del Pilar Barraza Silva**, Rut 13.936.689-1, quien señala que conoce a la demandante porque trabajó con ella,



era su supervisora en Tottus Plaza San Bernardo. La testigo trabajó ahí 8 años y la demandante ya trabaja en el lugar cuando ella llegó. La testigo ya no trabaja ahí desde octubre de 2020, era cajera reponedora. Manifiesta que la actora era supervisora de caja, era la encargada de ir a buscar el dinero a Tesorería, hacía de cajera muchas veces por falta de personal, esto era casi todos los días, y esas funciones también las desempeñaba los días domingo, porque faltaban muchas cajeras, había poco personal. La demandante y ella tuvieron permiso por enfermedad crónica desde octubre de 2020, por lo que podían estar en la casa por la pandemia y tenían derecho a la remuneración, durante los tres primeros meses se les pagó la remuneración completa, luego les bajaron algunos bonos y eso bajó considerablemente el sueldo, no recibían horas extraordinarias, tampoco incentivo por venta, ni colación que recibían en una tarjeta “Amipass”. Durante el año 2020 conversaba con sus compañeros de trabajo y estos le decían que tenían mucha afluencia de público y las ventas eran buenas, eso fue durante los meses que estuvo con permiso. Agrega que hasta el 15 de marzo de 2020 se desempeñó normalmente, que el permiso se renovaba cada 15 días, de forma online, el correo llegaba con copia del anexo, había que firmarlo y poner que estaba de acuerdo. Señala que el “Bono Presentismo” era para quien iba a trabajar, lo mismo las horas extras y el incentivo por venta, que eran por lo que se vendía, requieren que se vaya al local, pero por todo esto se les pagó los primeros meses.

**Exhibición de documentos:** Solicitó y obtuvo que se exhibieran los siguientes documentos:

- 1) Estados financieros consolidados de la demandada por los ejercicios correspondientes a los años 2019, 2020 y parciales del primer semestre de 2021 (Solo exhibe Balances año 2019 y 2020).
- 2) Todos los contratos y anexos de contrato de trabajo del actor durante la vigencia de su relación laboral con la empresa demandada. (Exhibe)
- 3) Anexos suscritos por la actora, referidos al permiso con goce de remuneraciones. (Exhibe)

**Oficios:** Se incorpora:

- 1) Oficio de FDD INNOVACION & CRECIMIENTO S.A. (AMIPASS).



**SEPTIMO:** Que la demandada ofreció, rindió e incorporó en el juicio las siguientes probanzas:

**Documental:** consistente en:

- 1) Contrato de trabajo suscrito entre Hipermercados Tottus S.A con Claudia del Carmen Pacheco Cortés de fecha 02 de agosto de 2010 y los anexos de fecha 02 de agosto de 2010; 31 de agosto de 2010; 31 de octubre de 2010; 15 de noviembre de 2010; 01 de enero de 2011; 01 de junio de 2011; 01 de agosto de 2012; 01 de septiembre de 2012; 01 de agosto de 2012; 01 de octubre de 2012; y actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2013 y su anexo de igual fecha.
- 2) Carta de término de la relación laboral de fecha 30 de octubre de 2020 emitida por Hipermercados Tottus S.A. hacia Claudia del Carmen Pacheco Cortés por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, con el comprobante de envío de Correos de Chile.
- 3) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 30 de octubre de 2020.
- 4) Liquidaciones de remuneración de doña Claudia Pacheco Cortés por el periodo comprendido entre mayo a octubre de 2020.
- 5) Finiquito y liquidación de finiquito de fecha 04 de diciembre de 2020, ratificado ante Notario Público don Javier Ignacio Ortiz Vega con fecha 04 de diciembre de 2020.
- 6) Comprobantes de uso de Feriado Legal emitidos por Hipermercados Tottus S.A. respecto a doña Claudia Pacheco Cortés por el periodo comprendido entre diciembre de 2011 a febrero 2020.
- 7) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía.
- 8) Nómina de trabajadores desvinculados de la Tienda Tottus San Bernardo Plaza por la causal “Necesidades de la Empresa” emitidas por el periodo de septiembre a diciembre 2020.
- 9) 23 cartas de despido, todas por la causal del artículo 161 inc.1 “necesidades de la empresa”, correspondientes a la Tienda Tottus San Bernardo Plaza emitidas por el periodo de septiembre a noviembre 2020.



10) Balance financiero al 31 de diciembre del año 2018 de Hipermercados Tottus S.A.

11) Balance financiero correspondiente al año 2019 de Hipermercados Tottus S.A.

12) Formulario F-22 emitido por el Servicio de Impuestos Internos referido al Impuesto anual a la Renta a nombre de Hipermercados Tottus S.A. correspondiente al año 2020.

**Testimonial:** Previo juramento o promesa declaran:

1) **Jessica Ester Ríos Osoros**, RUT: 13.337.410-8, quien señala que conoce a la demandante porque trabajó con ella, ésta era supervisora de caja en O'Higgins 528, en el supermercado Tottus. La relación laboral con la demandante se inició en el año 2010, fue desvinculada en octubre de 2020 por necesidades de la empresa, se rebajó la dotación en algunos cargos y en otros se eliminó, en ese momento tenían una caja asistida y ahora hay 12 cajas de autoservicio (el cliente envuelve y se paga solo), se redujo de 8 a 6 las cajas asistidas. Se bajó la dotación de Administradores de Local, antes eran 2 y ahora solo 1; en caja, antes eran 20 cajeras y ahora solo hay 10 full y 30 part time; Encargados de área, de 5 a 1. Antes eran como 200 colaboradores en general y hoy solo son 150, se eliminaron áreas de administración. La supervisora de caja no fue reemplazada, a nivel nacional hubo una reestructura, lo sabe porque es administradora de local y entre otros locales, también donde trabaja ella quedó un solo administrador. Agrega que a partir de marzo de 2020 a los trabajadores con enfermedades de base se les otorgó permiso con goce de sueldo por la pandemia, la demandante era del grupo de riesgo, se le pagaba el sueldo base, gratificación, colación y movilización, el último ítem porque está en el contrato colectivo, hoy están con negociación colectiva. Esta situación duró hasta su desvinculación. El cambio de cajas fue para ser más productivos, también por ello se cambió en varias áreas del local máquinas laminadoras, para hacer todo más productivo. Los días sábado, domingos y feriados trabajan cajeras part time, hay entre 20 y 30 de estas cajeras, esto siempre ha sido igual, pero también se han disminuido. Manifiesta que la supervisora de caja debe realizar la apertura de la caja, entregar el fondo caja, asistir a las cajeras en problemas, verificar que las cajas tengan un buen



HEJXVVDZQY



funcionamiento, retirar valores de caja en el transcurso del día, hoy eso lo realizan las supervisoras que quedaron. Señala que la demandante podía reemplazar cajeras, y que en las áreas de fiambrería y panadería también se pusieron máquinas de autoservicio.

2) **Erika Rosa Troncoso Parra**, RUT: 11.745.497-5, quien declara que conoce a la demandante, era supervisora de caja en Tottus San Bernardo, no recuerda desde cuándo, y hoy no presta servicios porque fue desvinculada por necesidades de la empresa, desconoce los motivos porque desconoce el contenido de la carta. La testigo es jefe de área y encargada de local hace 5 años. Consultada respecto de la dotación, señala que existe una reestructuración desde hace un tiempo atrás en los cargos, se eliminaron encargados de área y supervisores, eran como 200 trabajadores antes de la pandemia, y hoy son 150. La reestructuración consistió en la supresión de cargos, quedan solo los jefes, antes había 8 supervisores y ahora son 6. También se reestructuró el área administrativa, solo quedó un administrador de local, la señora Jessica Ríos, antes eran dos. Ahora también hay cajas de autoservicio, partieron con seis cajas y ahora hay 12 cajas de autoservicio, no sabe cuántas cajeras había, pero ahora hay menos que antes. Agrega que el cargo de supervisora no fue reemplazado, y que el motivo de adquirir cajas de autoservicio fue precisamente por la reestructuración de la empresa.

**OCTAVO:** Que no se encuentra controvertido en autos la existencia de relación laboral entre la demandante y la demandada desde el 02 de agosto de 2010 hasta el 30 de octubre de 2020, fecha esta última en que la actora fue despedida por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, y que al momento del despido, la actora prestaba labores de supervisora de caja.

**NOVENO:** Que según consta de la carta aviso de término de contrato de fecha 30 de octubre de 2020, con esa fecha se le informa a la trabajadora que se pone término al contrato ese día, por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, la que se fundamenta en una serie de procesos internos de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar y



reorganizar la dotación, que trae aparejado modificaciones internas y de actividades y puestos de trabajo, entre ellas, la reducción de dotación del área donde se desempeña la demandante, no siendo reemplazado su puesto de trabajo, proceso de racionalización de personal que se enmarca en un proceso de análisis y reestructuración de cargos a nivel nacional, en más de 100 puestos de trabajo. Con el comprobante de Correos de Chile, se acredita por la demandada que con fecha 30 de octubre de 2020 remitió carta certificada a la trabajadora Claudia Pacheco Cortés al domicilio ubicado en Pasaje Coltauco N° 02203, San Bernardo, mismo domicilio que figura en el contrato de trabajo de fecha 02 de agosto de 2010, y con el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo N° 1313/2020/43085, se acredita que con esa misma fecha, 30 de octubre de 2020 a las 19:23:29, Hipermercados Tottus S.A. remite copia de la carta aviso de despido de la señora Pacheco a la Dirección del Trabajo. Con lo anterior, se acredita que la demandada cumplió con los avisos legales del despido.

**DECIMO:** Que respecto de la carta de despido, la demandante alega que ésta no provee una explicación sustancial que permita comprender la real necesidad de la determinación tomada, no señala cuáles circunstancias habrían motivado este supuesto proceso de cambios ni de qué manera se verificarían estas modificaciones ni qué sectores de la compañía se vieron afectados ni como se manifestaría, en definitiva, la necesidad de llevar a cabo los procesos de reestructuración y racionalización que se alega tienen lugar, y que hicieron necesaria su desvinculación, vaguedad y generalidad que imposibilita el poder realizar un nexo causal entre los hechos descritos, advirtiéndose una carencia de contenido en la carta de despido. Sin embargo, la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, no obliga a la exposición detallada de los hechos fundantes del despido, como sí se requiere en el caso de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, sino que solo basta con mencionar la causal, alguna de las razones que dispone la ley, y acreditarla debidamente, porque el artículo 162 del Código del Trabajo es claro en disponer en su inciso primero, que la carta debe indicar los hechos en que se funda, cuando la causal invocada sea alguna de las contenidas en los números N°



HEJXVVDZQY

4, 5 y 6 del artículo 159 y artículo 160 del Código del Trabajo, por lo tanto y a contrario sensu, no se requerirá dicha fundamentación, entre otras causales (1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo), cuando en el despido se funde en la causal del artículo 161 del mismo cuerpo legal, y en todo caso, en la carta aviso de despido enviada al demandante la empleadora fundamenta la causal de “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivadas de la racionalización” básicamente en lo siguiente:

“1. El empleador ha debido ejecutar una serie de procesos internos, de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar y reorganizar la dotación bajo el cargo en que se desempeñaba y que en su caso corresponde al supermercado Tottus San Bernardo Plaza de la ciudad de Santiago. Este proceso de reestructuración y reorganización, que trae aparejado modificaciones internas y de actividades y puestos de trabajo, que exigen precisamente la terminación de su contrato de trabajo.

2. En este orden, en el área, en la cual se desempeñaba en calidad de Supervisor de Cajas, ha sido objeto de un proceso de racionalización y reestructuración debido a los cambios estructurales que experimenta la compañía. Estos cambios estructurales traen como consecuencia la racionalización de las actividades vinculadas a su cargo. De esta manera, alguna de las tareas puntuales que desempeñaba han debido concentrarse y reabsorberse en otras personas que ejecutaban funciones similares o distintas a las suyas. Su puesto de trabajo no va a ser reemplazado y el área de la citada tienda se verá reducida si se compara con su formación antes de su despido.

3. Este proceso de racionalización de personal se enmarca en un proceso de análisis y reestructuración de cargos a nivel nacional de las tiendas que tiene la empresa en el país más de cien puestos de trabajo”, hechos que esta sentenciadora estima más que suficientes para que la trabajadora entendiera su despido, entendiendo esta sentenciadora que dicho conocimiento se plasma en su demanda, donde se ha podido defender adecuadamente de este despido, que a su entender, es injustificado. Así las cosas, se rechaza la alegación de la



demandante en cuanto a la falta de contenido de la carta aviso de despido como fundamento de la declaración de improcedencia del despido.

**DECIMO PRIMERO:** Que la demandante señala que su despido por necesidades de la empresa es en realidad un despido injustificado, fraguado por su empleador, pues labores y tareas realizadas a la fecha del despido, se siguen llevando a cabo de igual forma en la empresa, siendo su cargo absolutamente necesario, imprescindible para la labor de ventas y multifuncional, porque realizaba todo tipo de labores, y además, porque la demandada tiene un pasar económico de plena bonanza, durante los últimos años ha expandido ampliamente su presencia en el mercado chileno, abriendo nuevas sucursales en el territorio nacional, y ha fortalecido intensamente su presencia en el mercado del comercio electrónico durante el último año, holgada situación económica que se manifiesta en los estados financieros del conglomerado del que forma parte la empresa, cuya controladora “S.A.C.I. FALABELLA”, que continúa año a año recibiendo montos multimillonarios de utilidades, por lo tanto, Hipermercados Tottus S.A., no se encuentra en el estado de necesidad asociado a la causal invocada, la que es del todo improcedente.

**DECIMO SEGUNDO:** Que es necesario entonces analizar la justificación de la causal invocada por la empleadora para despedir a la actora. La carta aviso de despido de fecha 30 de octubre de 2020 señala que la causal invocada es la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, el que dispone: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como casual las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores...” Esta causal dice relación con razones de orden técnico o económico, esto es, de cambios funcionales de la empresa o de un deterioro de las condiciones económicas, respectivamente, y son precisamente la existencia de los hechos que digan relación con esos aspectos los que deberá acreditar la empleadora, los que en todo caso deberán encontrarse bien determinados en la



carta de despido, de tal modo que permitan al trabajador defenderse adecuadamente de las imputaciones que se le hacen, pues según se ha venido sosteniendo por la jurisprudencia y doctrina, la causal debe ser objetiva y por ende, no debe fundarse en la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido debe fundarse en hechos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores.

**DECIMO TERCERO:** Que como ya se señaló en el considerando décimo, la empleadora fundamenta la causal de “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivadas de la racionalización” básicamente en lo siguiente:

1. El empleador ha debido ejecutar una serie de procesos internos, de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar y reorganizar la dotación bajo el cargo en que se desempeñaba y que en su caso corresponde al supermercado Tottus San Bernardo Plaza de la ciudad de Santiago. Este proceso de reestructuración y reorganización, que trae aparejado modificaciones internas y de actividades y puestos de trabajo, que exigen precisamente la terminación de su contrato de trabajo.
2. En este orden, en el área, en la cual se desempeñaba en calidad de Supervisor de Cajas, ha sido objeto de un proceso de racionalización y reestructuración debido a los cambios estructurales que experimenta la compañía. Estos cambios estructurales traen como consecuencia la racionalización de las actividades vinculadas a su cargo. De esta manera, alguna de la tareas puntuales que desempeñaba han debido concentrarse y reabsorberse en otras personas que ejecutaban funciones similares o distintas a las suyas. Su puesto de trabajo no va a ser reemplazado y el área de la citada tienda se verá reducida si se compara con su formación antes de su despido.
3. Este proceso de racionalización de personal se enmarca en un proceso de análisis y reestructuración de cargos a nivel nacional de las tiendas que tiene la empresa en el país más de cien puestos de trabajo.

**DECIMO CUARTO:** Que analizada la prueba rendida en autos, de conformidad con las reglas de la sana crítica, ésta es suficiente, a juicio de esta sentenciadora,



para tener por acreditada la causal invocada para el despido de la demandante. En efecto, en el caso que nos aqueja esta causal dice relación con razones de orden técnico y no económico, de modo que nada influye para determinar la justificación de la misma, el hecho de su bonanza económica a que hace mención la actora, ni la expansión de su presencia en el mercado chileno, ni el fortalecimiento de su presencia en el mercado del comercio electrónico durante el último año. Por otra parte, la demandada para acreditar sus dichos, incorporó al juicio la declaración de dos testigos, Jessica Ríos Osoreo y Erika Troncoso Parra, ambas conocen a la actora porque prestan servicios en el supermercado Tottus Plaza, donde prestaba servicios esta última, la primera como administradora de local, y la segunda jefa de área y encargada de local, quienes se encuentran contestes en declarar que la señora Claudia Pacheco Cortés era supervisora de cajas, que fue despedida por necesidades de la empresa en octubre de 2020 porque se redujo la dotación de la empresa, incluso algunos cargos fueron eliminados, como algunos encargados de área, supervisores e incluso administradores, lo que se debió a la modernización y reestructuración de la empresa a nivel nacional, por lo que el cargo de la demandante no fue reemplazado sino que comenzó a ser desempeñado por los supervisores que quedaron trabajando, antes eran 8 supervisores y ahora quedan 6, y que antes eran 200 los trabajadores y ahora solo son 150, agregando ambas que hubo un cambio de cajas, antes todas las cajas eran asistidas y ahora hay doce cajas de autoservicio donde el cliente envuelve y se paga solo, cambio que se realizó para ser más productivos. Las declaraciones anteriores se encuentran corroboradas por la nómina de trabajadores desvinculados de la Tienda Tottus San Bernardo Plaza por la causal “Necesidades de la Empresa” emitidas por el periodo de septiembre a diciembre 2020, que da cuenta que en el mencionado periodo, vale decir, en 4 meses, se desvinculó a 24 trabajadores, todos por la causal de necesidades de la empresa, según consta de las 24 cartas de despido, correspondientes a la Tienda Tottus San Bernardo Plaza emitidas por el periodo de septiembre a noviembre 2020, la mayoría suscritas por los trabajadores o remitidas a su domicilio, las que no fueron objetadas de contrario. Se hace presente que no se otorgará mayor



HEJXVVDZQY

valora la declaración de la testigo que depone a favor de la demandante, doña Verónica Barraza Silva, toda vez que en lo pertinente, su testimonio solo da cuenta que hasta octubre de 2020 estuvo con permiso debido a la pandemia, por padecer de una enfermedad crónica y que cuando hablaba con sus compañeros estos le decían que había mucha afluencia de público y que las ventas eran buenas, lo que en nada altera lo concluido habida cuenta que como ya se indicó, la causal dice relación, en el caso concreto, con razones de orden técnico y no económico. Así las cosas, se estima que el despido de la demandante es justificado, rechazándose la demanda en cuanto por ella se cobra el 30% de incremento legal sobre la indemnización por años de servicios.

**DECIMO QUINTO:** Que la demandante también solicita el pago de un saldo insoluto de la indemnización sustitutiva de aviso previo, ya que la empresa sólo le pagó el monto de \$511.926.-, adeudándole un saldo de \$383.912, de un saldo insoluto de la indemnización por años de servicio (10 años de servicios), ya que se le pagó la suma de \$5.199.260.- por lo que le debe un saldo de \$3.759.120, y de un saldo insoluto de la indemnización del feriado legal y proporcional, pues se le adeudaba un total de 34,45 días por estos conceptos, se le pagó un monto total de \$476.930.- adeudándose todavía un saldo de \$551.791.- por ambos conceptos, diferencias que se producen porque la demandada calculó éstas sobre una remuneración ascendente a \$511.926, pero su real remuneración asciende a \$895.838, y sobre esta última se debió realizar los cálculos de sus indemnizaciones.

**DECIMO SEXTO:** Que la demandante señala en su demanda que desde mediados de marzo de 2020 y hasta el momento del despido, ocurrido el 30 de octubre de 2020, se encontraba resguardada en su hogar, en virtud de un “Permiso con goce remuneracional” otorgado por Tottus, de manera obligatoria, el cual hizo extensivo a sus trabajadores que padecieren de alguna enfermedad o condición de base que los hiciera más susceptibles de peligro en caso de contraer la enfermedad de COVID -19, que en su caso corresponde a Asma bronquial, lo que significó que con posterioridad, viera disminuidos considerablemente sus ingresos, pues la empresa, vigente este “permiso”, dejó de pagar distintos



conceptos que integraban sus remuneraciones. En efecto, consta del Certificado de Integramédica, suscrito por el doctor Alexandr Emilio Gorielov Salas, que la demandante tiene diagnóstico de asma bronquial; Consta de los “Permisos con goce de remuneración por contingencia nacional” de fechas 08 de abril de 2020, 15 de mayo de 2020, 15 de junio de 2020, 16 de julio de 2020, 15 de agosto de 2020, y 31 de agosto de 2020, que la demandante efectivamente estuvo con permiso con goce remuneracional desde el 08 de abril de 2020 y hasta la fecha de su despido. Asimismo, consta de las liquidaciones de sueldo de la demandante, de los meses de abril a octubre de 2020, que durante el mencionado periodo se le pagó en forma permanente los siguientes ítems, asig caja SSF, diferencia asig. Caja, movilización especial, gratificación 25% CT, y sueldo base.

**DECIMO SEPTIMO:** Que no obstante, la demandante no acreditó en autos que el mencionado “Permiso con goce de remuneración por contingencia nacional” otorgado por Tottus, lo haya sido de manera obligatoria, y muy por el contrario, en la cláusula cuarta de los “Permisos con goce de remuneración por contingencia nacional” de fechas 08 de abril de 2020, 15 de mayo de 2020, 15 de junio de 2020, 16 de julio de 2020, 15 de agosto de 2020, y 31 de agosto de 2020, consta que “las partes acuerdan” que la vigencia del “presente acuerdo” se extenderá desde el 08 de abril de 2020 y hasta el 30 de abril de 2020, desde el 16 de mayo y hasta el 30 de mayo de 2020, desde el 16 de junio de 2020 y hasta el 30 de junio de 2020, desde el 16 de julio de 2020 y hasta el 31 de julio de 2020, desde el 16 de agosto de 2020 y hasta el 31 de agosto de 2020, desde el 01 de septiembre y hasta el 15 de septiembre de 2020, respectivamente, o hasta que las condiciones sanitarias imperantes en el país autoricen el normal funcionamiento de las instalaciones de la empresa conforme lo indiquen las autoridades competentes o hasta que así lo defina el empleador (en caso que no existiese un pronunciamiento de autoridad que regule las condiciones de funcionamiento de los lugares de trabajo), lo que sea que ocurra primero, documentos que fueron incorporados por la propia demandante. De este modo, se entiende que la trabajadora, en el contexto de la emergencia sanitaria originada por el Covid-19, suscribió voluntariamente con su empleadora los permisos con goce de remuneraciones



HEJXVVDZQY



que se ha hecho mención, percibiendo remuneración sin prestar servicios efectivos.

**DECIMO OCTAVO:** Que asimismo, en la cláusula segunda de todos los “Permiso con goce de remuneración por contingencia nacional” individualizados en el considerando anterior, consta lo siguiente: “Dado que este permiso con goce de remuneración implica que el trabajador percibirá emolumentos a pesar de no estar prestando servicios efectivos para su empleador, “las partes acuerdan” en dejar establecido que, durante la vigencia del presente permiso, el trabajador percibirá “exclusivamente” los siguientes pagos:

- 1) Sueldo base.
- 2) Gratificación.
- 3) Asignación por colación y movilización que le correspondiese por pacto individual o colectivo, un promedio de lo efectivamente laborado de los últimos tres meses.”

**DECIMO NOVENO:** Que en virtud de lo dispuestos en los artículos 3 y 5 de la Ley N° 21.227, la obligación del empleador cesa, durante el periodo de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, así como también durante la vigencia de un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato, de modo que los beneficios en dinero o especies que el empleador otorgue al trabajador en estos casos, solo es facultativo. En el caso concreto, la demandante pactó libremente con su empleador, en razón de la pandemia, de encontrarse en un grupo de riesgo, y en razón de dar cumplimiento su empleadora a su obligación en materia de salud y seguridad en el trabajo respecto de sus dependientes, estos permisos con goce de remuneraciones, a pesar de no estar prestando servicios efectivos para su empleador, pero también pactó libremente que sus remuneraciones durante este tiempo sólo alcanzarían ciertos pagos que determinadamente se indican en los mismos documentos.

**VIGESIMO:** Que la demandante, además, aduce que el ítem “COLACIÓN” que consagra el Contrato Colectivo Vigente, celebrado en agosto de 2018, debió ser considerado por el empleador para efectos de cálculo de la última remuneración, según el artículo 172 del Código del Trabajo, lo cual no hizo, generándose



diferencias en el pago de los conceptos que aparecen en el finiquito. Sin embargo, del “Contrato colectivo del trabajo entre Hipermercados Tottus S.A. y Sindicato de Empresa de Supermercado San Francisco Buin S.A.”, en su cláusula décima, consta que “La empresa otorgará a los trabajadores socios del sindicato entre las 06.00 y las 08.30 horas y entre las 18.00 a 20.00 horas una merienda consistente en un sándwich y una taza de té o café, a su elección, para quienes desempeñen sus labores dentro de los horarios señalados precedentemente. Además de lo anterior, la empresa continuará otorgando, de su costo, almuerzo para aquellos trabajadores a los que actualmente se les otorga, por cada día efectivamente laborado y dentro de los horarios ya establecidos. Para ello hará entrega a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que presten servicios en el establecimiento Tottus San Bernardo Plaza, que se encuentren dentro de la nómina del Anexo 2 de este contrato, de un ticket o tarjeta de colación, por la suma de \$2.500, por cada día trabajado.” Del texto emana que dicho beneficio se paga a quienes prestan “servicios efectivos”, pues se utiliza las frases “para quienes desempeñen sus labores dentro de los horarios...”, “por cada día efectivamente laborado...”, “...por cada día trabajado.” Así las cosas, constando de las liquidaciones de sueldo de la demandante, el pago de los ítems acordados voluntariamente con su empleador, desde marzo de 2020 y hasta la fecha del despido, ocurrido el 30 de octubre de 2020, toda vez que no obstante aparecer de sus liquidaciones de sueldo de los meses de marzo y abril de 2020, que le fueron pagados en esos periodos otros ítems, como horas extras 50% (1.33), horas extras domingo (18.19), incentivo por venta, y bono puntualidad y asistencia, ellos corresponden a lo trabajado en los meses inmediatamente anteriores, esto es, a febrero y parte de marzo de 2020. Lo anterior se encuentra corroborado por los propios dichos de la demandante, quien señala que el primero de sus permisos fue otorgado a partir de mediados de marzo de 2020, pero como los cierres de mes se efectúan los días 14, no se alcanzó a afectar su remuneración de marzo, y lo declarado por la testigo Verónica del Pilar Barraza Silva, quien depone a favor de la actora y declara que para el pago de los bonos de presentismo, horas extras, incentivo por ventas, se requiere ir a trabajar al local.



HEJXVVDZQY

**VIGESIMO PRIMERO:** Que atendido lo razonado y resuelto en los considerandos que anteceden, que efectivamente de las liquidaciones de sueldo de la demandante de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2020 consta que el promedio de sus tres últimas remuneraciones percibidas alcanzó la suma de \$511.926, y constando del finiquito ratificado y suscrito por la actora ante Notario Público y de la liquidación finiquito que se le pagó a la trabajadora la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$511.926, una indemnización por años de servicios por la suma de \$5.119.260, indemnización de feriado (30) por la suma de \$415.324, indemnización por feriado (4.45) por la suma de \$61.606, diferencia de movilización por \$20.696, Diferencia asig. De Caja finiquito por \$14.625, y más aún, una diferencia de indemnización de \$1.967.347, se rechazará la demanda en cuanto por ella se cobra diferencias de indemnizaciones y de feriados.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que la prueba se analizó de conformidad con las reglas de la sana crítica, y la no pormenorizada no altera lo concluido.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil; 7, 161, 172, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas aplicables en la especie, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECAHZA** en todas sus partes la demanda deducida por **CLAUDIA DEL CARMEN PACHECO CORTES** en contra de **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.**, RUT 78.627.210-6, representada legalmente por don Wilson Gonzalo Zúñiga Fredes.

2.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, Notifíquese y Archívese en su oportunidad

RIT O-659-2020

RUC 20- 4-0310990-9

Dictada por doña CLARA ROJO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.



Con esta fecha se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>