



*Ingresado a mi despacho con esta fecha y atendido a que el magistrado que redactó la sentencia, no se encuentra actualmente en funciones en este 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se firma el presente fallo sólo para efectos informáticos por el Juez Presidente de este Tribunal.*

Santiago, a veintiséis días del mes de marzo de dos mil veinte.

Vistos y Oídos.

**PRIMERO:** Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-2255-2019, se interpuso por las demandantes Claudia Marcela Mateluna Lazarini y Daniela del Carmen Arteaga González, demanda en procedimiento de aplicación general, por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de la empresa **PARIS ADMINISTRADORA LTDA.**, sociedad de derecho privado, RUT 96.973.670-5, en virtud de los siguientes antecedentes:

1.- Del Contrato de Trabajo.

#### 1.1.- CLAUDIA MARCELA MATELUNA LAZARINI

Dice que con fecha 10 de marzo de 2014, fue contratada por su ex empleadora, para desempeñar el cargo de cajero de vestuario y marcas propias full time, labor que desarrolló en el local de la demandada ubicado en Bandera 201, comuna de Santiago. Posteriormente se cambió su función, pasando a ser Cajero Centro de Cajas.

Su trabajo consistía en general atender a los clientes que concurrían a la caja a su cargo y prestarles la adecuada asesoría que requieran, recibir los pagos que los clientes efectúen en dinero efectivo o mediante cheque o tarjeta de crédito; expedir y otorgar las respectivas boletas, facturas u otros documentos que procedan, mantener permanente el debido aseo, orden y prestación de la caja; cuadrar diariamente la caja; hacer diariamente entrega del dinero efectivo y documentos recibidos durante el día, debidamente cuadrados y realizar todas aquellas labores inherentes al cargo.





Su remuneración a la época del despido ascendía a la suma de \$701.599.- (setecientos un mil quinientos noventa y nueve pesos), siendo esta la base de cálculo para las indemnizaciones que se solicitan en el petitorio de la demanda.

Como la demandante trabajaba como cajera y con dinero, se le asignó un bono de pérdida de caja que a la fecha de su despido alcanzaba la suma de \$13.500.- y tenía por objeto palear los descuadres o faltantes de caja, señalando en el contrato que “Es entendido que todo faltante o pérdida de dinero, sea en moneda legal o documentos, que se registre en la caja, será de exclusiva responsabilidad del trabajador; quien autoriza expresamente a la empresa para descontar dichos faltantes o pérdidas de sus remuneraciones o de cualquiera otra prestación o indemnización a que tenga o tuviere derecho. Esta asignación de Pérdida de Caja, se pagará a contar de la fecha que el trabajador inicie la operación del Terminal de caja. De esta cantidad se rebajará un veinteavo por cada día de ausencia del trabajador cualquiera sea la causa que la motive. Los faltantes de dinero, una vez verificados por el Departamento de Contabilidad, serán descontados al trabajador(a) a contar del mes siguiente de determinado el faltante de caja.”

Su jornada laboral era por turnos rotativos de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado de 10.15 horas a 20.45 horas, con dos días libres a la semana. Un día la semana su ingreso era a las 12.45 horas.

## 1.2.- DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZALEZ

Dice que con fecha 14 de julio de 2014, fue contratada por su ex empleadora, para desempeñar el cargo de cajero centro de cajas, labor que desarrolló en el local de la demandada ubicado en Bandera 201, comuna de Santiago.

Su trabajo consistía entre otras, atender a los clientes que concurrieran a la caja a su cargo y prestarles la adecuada asesoría que requieran, recibir los pagos que los clientes efectúen en dinero efectivo o mediante cheque o tarjeta de crédito; expedir y otorgar las respectivas boletas, facturas u otros documentos que procedan, mantener permanente el debido aseo, orden y prestación de la caja; cuadrar diariamente la caja; hacer diariamente entrega del dinero efectivo y documentos recibidos durante el día, debidamente cuadrados y realizar todas aquellas labores inherentes al cargo.





Su remuneración a la época del despido ascendía a la suma de \$625.172.- (seiscientos veinticinco mil ciento setenta y dos pesos), siendo esta la base de cálculo para las indemnizaciones que solicita en el petitorio de la demanda.

Como la actora trabajaba con dinero, se le asignó un bono de pérdida de caja que a la fecha de su despido alcanzaba la suma de \$13.500.- y tenía por objeto palear los descuadres o faltantes de caja, señalando en el contrato que “Es entendido que todo faltante o pérdida de dinero, sea en moneda legal o documentos, que se registre en la caja, será de exclusiva responsabilidad del trabajador; quien autoriza expresamente a la empresa para descontar dichos faltantes o pérdidas de sus remuneraciones o de cualquiera otra prestación o indemnización a que tenga o tuviere derecho. Esta asignación de Pérdida de Caja, se pagará a contar de la fecha que el trabajador inicie la operación del Terminal de caja. De esta cantidad se rebajará un veinteavo por cada día de ausencia del trabajador cualquiera sea la causa que la motive. Los faltantes de dinero, una vez verificados por el Departamento de Contabilidad, serán descontados al trabajador(a) a contar del mes siguiente de determinado el faltante de caja.”

Su jornada laboral era por turnos rotativos de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado de 10.15 horas a 20.45 horas, con un día libre a la semana. Un día la semana su ingreso era a las 12.45 horas.

2.- Del Despido:

2.1.- CLAUDIA MARCELA MATELUNA LAZARINI

Con fecha 25 de febrero del año 2019, la demandada le comunicó que se había resuelto poner término a su contrato en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” .

Los hechos que fundamentan y justifican la causal de término de su contrato de trabajo, según la carta: “en los últimos resultados económicos obtenidos por la Empresa que tras los cambios económicos del mercado del retail, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, debido a que los ingresos de la tienda se contraponen, en menor medida, a los gastos de la operación de éste, obteniendo un resultado menor al planificado y/o esperado.





Además, con las nuevas exigencias del mercado, la empresa ha debido implementar un sistema de autoservicio para que los clientes efectúen sus compras y realicen sus pagos en forma directa, sin requerir la intervención personalizada de cajeros. Con estos antecedentes y no siendo posible, operacional y económicamente, mantener la actual nómina de colaboradores, se ha decidido dar inicio a un proceso de reestructuración tanto a nivel general, en las diversas tiendas de la empresa, como específicamente en la tienda en la que usted se desempeña.

Tal como se ha descrito, esta reestructuración obedece a la constante búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de la Empresa, que en esta oportunidad ha concluido la supresión de las funciones que usted realiza en el cargo de Cajero Centro Cajas, atendida la racionalización y disminución de la dotación, lo que ha significado la desvinculación de un número importante de colaboradores que desarrollaban esta función.”

Agrega la carta: “El saldo líquido de estas indemnizaciones se pagará conjuntamente con la suscripción de su respectivo finiquitos, una vez compensados, en los términos que dispone el artículo 1656 del Código Civil, los descuentos legales y convencionales que procedieren...”

## 2.2.- DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZÁLEZ.

Con fecha 25 de febrero del año 2019, la demandada le comunicó que se había resuelto poner término a su contrato en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” .

Los hechos que fundamentan y justifican la causal de término de su contrato de trabajo, según la carta: “en los últimos resultados económicos obtenidos por la Empresa que tras los cambios económicos del mercado del retail, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, debido a que los ingresos de la tienda se contraponen, en menor medida, a los gastos de la operación de éste, obteniendo un resultado menor al planificado y/o esperado.

Además, con las nuevas exigencias del mercado, la empresa ha debido implementar un sistema de autoservicio para que los clientes efectúen sus compras y realicen sus pagos en forma directa, sin requerir la intervención personalizada de cajeros. Con





estos antecedentes y no siendo posible, operacional y económicamente, mantener la actual nómina de colaboradores, se ha decidido dar inicio a un proceso de reestructuración tanto a nivel general, en las diversas tiendas de la empresa, como específicamente en la tienda en la que usted se desempeña.

Tal como se ha descrito, esta reestructuración obedece a la constante búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de la Empresa, que en esta oportunidad ha concluido la supresión de las funciones que usted realiza en el cargo de Cajero Centro Cajas, atendida la racionalización y disminución de la dotación, lo que ha significado la desvinculación de un número importante de colaboradores que desarrollaban esta función.”

Agrega la carta: “El saldo líquido de estas indemnizaciones se pagará conjuntamente con la suscripción de su respectivo finiquitos, una vez compensados, en los términos que dispone el artículo 1656 del Código Civil, los descuentos legales y convencionales que procedieren...”

3.- Del finiquito y descuentos indebidos.

Con fecha 11 de marzo del año 2019, ambas trabajadoras firmaron finiquito de contrato de trabajo, en virtud de la causal de “Necesidades de la Empresa”, **HACIENDO EXPRESA RESERVA DE DERECHO DE DESCUENTO POR PÉRDIDA DE CAJA, SEGURO DE CESANTÍA Y DESPIDO INJUSTIFICADO**, ello principalmente por no estar de acuerdo con la causal de despido y por los descuentos aplicados en forma unilateral a su finiquito.

Efectivamente, en los finiquitos de las trabajadoras demandantes arrojaba un total de haberes de \$4.262.752 respecto de CLAUDIA MARCELA MATELUNA LAZZARINI y \$3.785.981.- respecto de DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZÁLEZ. Sin embargo, a ambas se les realizaron descuentos unilaterales por Pérdida de Caja, por un valor de \$1.451.077.- y anticipo de \$288.000.- respecto de CLAUDIA MARCELA MATELUNA LAZZARINI, y de \$1.162.461.- por pérdida de caja y \$288.000.- por anticipo respecto de DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZÁLEZ, agregando a ésta última un descuento por préstamo personal de \$446.007.-





Cabe hacer presente que estos descuentos realizados en los finiquitos, en lo referente a la pérdida de caja, no contaron con su consentimiento, las que además no se enteraron a qué período corresponde, por qué suma mensual, semanal o diario le descontaban, y si efectivamente se trata de pérdidas de caja, pudiendo ser incluso notas de crédito realizadas por las supervisoras que no reintegraron a la caja las sumas que de allí sacaron u otros descuadres. Además, la suma descontada supera con creces el monto establecido en el artículo 58 inciso segundo del Código del Trabajo por descuentos.

Bien es sabido que el empleador sólo puede descontar montos por pérdidas de dinero o valores hasta la concurrencia del monto de la asignación por pérdida de caja, sin que sea procedente descontar de las remuneraciones del dependiente o de su finiquito sumas adicionales en compensación de tales pérdidas, salvo que el trabajador en cada caso, autorice por escrito el descuento y siempre sujeto al límite establecido en el señalado inciso 2° del artículo 58, esto es, a un máximo del 15% de la remuneración mensual.

En el caso en comento, las demandantes desconocen y controvierten las sumas por pérdida de caja que se le descuentan, ello porque de haberse producido jamás llegan a la suma descontada en el finiquito, sumado a que nunca se les entregó un detalle de las mismas y en el evento de haberse producido, éstas eran cobradas por la empresa a las trabajadoras quienes pagaban estas diferencias mensualmente mediante descuentos de su remuneración. Vale decir, las trabajadoras demandantes pagaron estas diferencias que ahora les descuentan. Es más, en el evento de tener diferencias de caja, independiente de ser justificada o no, se les descontó por sobre la asignación de pérdida de caja, lo que no corresponde.

Cabe agregar que lo mínimo es que las trabajadoras estén informadas en cuanto a qué período estarían descontando, por qué monto, y luego de ello autoricen el descuento, sin perjuicio que existe el límite legal de descuento. Además, se debe determinar si efectivamente se trata de pérdidas en donde las actoras hayan obrado con dolo o culpa. Ninguna de estas hipótesis se cumple en la especie, desde que ambas desconocen todo lo relacionado con supuestas pérdidas de caja, y peor aun mensualmente se las descontaban de su remuneración.





Finalmente, en el evento de existir un saldo a favor de la empresa por pérdidas de caja, ellas están debidamente aseguradas por seguros particulares tomados por la empresa, no siendo lícito ni aceptado el descuento del finiquito de la trabajadora.

De igual forma se les descontó un “anticipo” por la suma de \$288.000.-, que en definitiva no se trataba de tal, sino que se trata de un bono de permanencia, ganado en la última negociación colectiva del sindicato al que las trabajadoras estaban afiliadas, y que se pagaba en forma mensual, no siendo lícito que se les descuenta de su finiquito un bono que constituye un derecho adquirido por los trabajadores, máxime si está incorporado en sus liquidaciones mensuales como bono mensual.

Por último, también se le descontó a la trabajadora DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZÁLEZ, la suma de \$446.007.- por concepto de préstamo personal, cantidad que estaba pagando en forma mensual y que no existe razón alguna para que se le realice el descuento del saldo insoluto de una sola vez, máxime si no estaba en mora de la obligación y no hubo consentimiento alguno de mi parte para hacerlo.

4.- Fundamentos de hecho y de derecho para estimar que el despido del que fueron objeto, es total y absolutamente improcedente.

Tal como se anticipó, las actoras fueron despedidas por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundado en que los resultados económicos de la empresa no habrían sido lo esperado, lo que en definitiva provocó que debieron racionalizar la dotación de la empresa, agregando que se suprimieron las funciones que ambas desarrollaban como Cajero Centro Cajas, atendida la racionalización y disminución de la dotación.

Lo cierto es que los fundamentos esgrimidos para poner término al contrato de trabajo, no son efectivos, desde que los dos cargos que ocupaban mis representadas, fueron inmediatamente reemplazados por otros trabajadores quienes asumieron en propiedad las labores de Cajero.

Por su parte, el empleador es parte de un holding de empresas que forman un gigante del retail sudamericano, al que no le es prudente argumentar que no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, obteniendo un





resultado menor al planificado y/o esperado, para despedir a dos trabajadoras con 5 años de antigüedad laboral, máxime si fueron inmediatamente reemplazadas.

Sostienen que la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo, según lo manifestado por nuestro máximo Tribunal, es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.

En el caso en comento, las cartas de despido no manifiestan aspectos técnicos ni económicos debidamente comprobados que justifiquen el despido de las actoras, máxime si fueron inmediatamente reemplazadas, razón por la que deberá probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa.

5.- Trámites posteriores al despido.

Con fecha 15 de marzo del presente año, ambas trabajadoras interpusieron reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, siendo citadas para el 22 de abril del año 2019.

6.- Prestaciones adeudadas.

En virtud de los hechos relatados en la presente demanda, la demandada le adeuda a mi representado las siguientes prestaciones:

7.1.- CLAUDIA MARCELA MATELUNA LAZARINI

7.1.1.- Prestaciones derivadas del despido improcedente:

a) Mes de aviso previo, ascendente a la suma de \$701.599.- (setecientos un mil quinientos noventa y nueve pesos).







b) Mes por años de servicio, equivalente a 5 años de servicio, por un total de \$ 3.507.997.- (tres millones quinientos siete mil novecientos noventa y siete pesos).

c) Recargo del 30% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, en razón que fue improcedente el despido, que asciende a la suma de \$1.052.399.- (un millón cincuenta y dos mil trescientos noventa y nueve pesos).

#### 7.1.2.- Otras Prestaciones:

a) Descuento por bono de permanencia, por la suma de \$288.000.- que corresponde a un beneficio obtenido por el sindicato al que pertenecía la trabajadora demandante y que fue indebidamente descontado del finiquito de 11 de marzo de 2019.

b) Descuento por pérdida de caja, ascendente a la suma de \$1.451.077.- (un millón cuatrocientos cincuenta y un mil setenta y siete pesos) que fue indebidamente descontado del finiquito de 11 de marzo de 2019 por las razones antes señaladas.

c) Intereses y reajustes legales.

d) Costas de la causa.

#### 7.2.- DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZÁLEZ

##### 7.2.1.- Prestaciones derivadas del despido improcedente:

a) Mes de aviso previo, ascendente a la suma de \$625.172.- (seiscientos veinticinco mil ciento setenta y dos pesos).

b) Mes por años de servicio, equivalente a 5 años de servicio, por un total de \$3.125.860.- (tres millones ciento veinticinco mil ochocientos sesenta pesos).

c) Recargo del 30% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, en razón que fue injustificado e indebido el despido, que asciende a la suma de \$937.758.- (novecientos treinta y siete mil setecientos cincuenta y ocho pesos).

##### 7.2.2.- Otras Prestaciones:





- a) Descuento por bono de permanencia, por la suma de \$288.000.- que corresponde al beneficio obtenido por el sindicato al que pertenecía la trabajadora demandante y que fue indebidamente descontado del finiquito de 11 de marzo de 2019.
- b) Descuento por pérdida de caja, ascendente a la suma de \$1.162.461.- (un millón ciento sesenta y dos mil cuatrocientos sesenta y un pesos) que fue indebidamente descontado del finiquito de 11 de marzo de 2019.
- c) Descuento préstamo personal, por la suma de \$446.007.- (cuatrocientos cuarenta y seis mil siete pesos), suma que no está autorizada para descontar de su finiquito, máxime si mi representada es la deudora de dicho préstamo, no estaba en mora y lo estaba pagando en forma mensual.
- d) Intereses y reajustes legales.
- e) Costas de la causa.

**SEGUNDO:** *Contestación.*

Que, la demanda en primer lugar interpuso la **excepción de finiquito** respecto de las siguientes prestaciones demandadas por las actoras:

- Mes de aviso previo
- Mes por años de servicios
- Descuento por bono de permanencia
- Descuento préstamo personal de la trabajadora Sra. Daniela Arteaga González.

Tal como lo indican las demandantes en su libelo, ambas suscribieron finiquito de término de contrato de trabajo con fecha 19 de marzo de 2019, documento en el cual no han efectuado reserva alguna de acciones sobre los señalados ítems, quedando amparadas tales prestaciones por el efecto liberatorio del finiquito, siendo improcedente su reclamación en esta instancia procesal.

El finiquito constituye una convención que el Código del Trabajo contempla celebrar respecto de una relación laboral a la cual se ha puesto término previamente por cualquier causa. Por medio de este instrumento se saldan las obligaciones pendientes de la relación laboral o se conviene la forma que se les





dará cumplimiento, en su caso, debiendo el empleador ponerlo a disposición del ex trabajador, dentro de los plazos y formas que se establecen en el artículo 177 del Código del Trabajo. Se trata de una convención de carácter solemne, y la doctrina laboral y jurisprudencia de los Tribunales de Justicia han entendido que posee en la mayoría de las ocasiones un carácter transaccional; es, en consecuencia, un equivalente jurisdiccional. Consecuente con lo anterior, el finiquito de la relación laboral tiene pleno poder liberatorio para ambas partes y tiene la misma fuerza legal que una sentencia ejecutoriada, de manera que “no es dable a las partes hacer revisar ninguna pretensión que dimane del contrato fenecido.”

En consecuencia, debe rechazarse el cobro de las señaladas prestaciones, conforme a lo expuesto anteriormente.

En subsidio, oponen la correspondiente **excepción de pago**, ya que consta en el finiquito suscrito que las trabajadoras recibieron el pago de cada una de las prestaciones a las que tenían derecho las trabajadoras.

Con todo, contestando derechamente la demanda solicita su total rechazo con expresa y condena en costas, de conformidad a los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer:

a) RESPECTO A LA DEMANDANTE SRA. CLAUDIA MATELUNA LAZARINI

1) Doña Claudia Mateluna Lazarini prestó servicios para la demandada entre el día 10 de marzo de 2014 y el día 25 de febrero de 2019, en calidad de cajero centro de cajas, percibiendo una remuneración de \$697.171, razón por la cual controvierte expresamente lo expuesto por la demandante, en cuanto a que su remuneración ascendería supuestamente a la suma de \$701.599.-

2) Con fecha 25 de febrero de 2019, se puso término a la relación laboral en virtud de la causal de despido establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, por necesidades de la empresa.

3) Con fecha 19 de marzo de 2019, la trabajadora suscribió finiquito de contrato de trabajo, instancia en la cual se pagó la suma de \$1.912.013, suma que contempla el pago de las indemnizaciones por mes de aviso, años de servicios, feriado legal y proporcional, compensando las indemnizaciones con los descuentos legales y convencionales, tal como se indicó en la carta de despido.





4) Que, en el señalado finiquito, la actora únicamente se reservó “el derecho de descuento de pérdidas de cajas, seguro de cesantía y despido injustificado”, razón por la cual, y tal como se expuso en la principal de esta presentación, deben rechazarse las demás prestaciones demandadas, por encontrarse amparadas bajo el efecto liberatorio del finiquito de trabajo.

B) RESPECTO A LA DEMANDANTE SRA. DANIELA DEL CARMEN ARTEAGA GONZALEZ.

1) En tanto, doña Daniela del Carmen Arteaga González prestó servicios para la demandada entre el día 14 de julio de 2014 y el día 25 de febrero de 2019, en calidad de cajero centro de cajas percibiendo una remuneración de \$625.172, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

2) Con fecha 25 de febrero de 2019, se puso término a la relación laboral en virtud de la causal de despido establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, por necesidades de la empresa.

3) Con fecha 19 de marzo de 2019, la trabajadora suscribió finiquito de contrato de trabajo, instancia en la cual se pagó la suma de \$1.340.941, suma que contempla el pago de las indemnizaciones por mes de aviso, años de servicios, feriado legal y proporcional, compensando las indemnizaciones con los descuentos legales y convencionales, tal como se indicó en la carta de despido.

4) Que, en el señalado finiquito, la actora únicamente se reservó “el derecho de descuento de pérdidas de cajas, seguro de cesantía y despido injustificado”, razón por la cual, y tal como se expuso en la principal de esta presentación, deben rechazarse las demás prestaciones demandadas, por encontrarse amparadas bajo el efecto liberatorio del finiquito de trabajo.

II. EN CUANTO A LOS HECHOS INDICADOS EN LA CARTA DE DESPIDO.

Dice que con fecha 25 de febrero de 2019, mediante aviso escrito, puso término a la relación laboral que mantenía con las demandantes de autos, invocando para ello la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, es decir por “necesidades de la empresa.” .





Agrega que, la carta de despido, en lo pertinente indica lo siguiente: “Por medio de la presente comunico a usted que la Empresa Paris Administradora Limitada, RUT N° 96.973.670-5, con domicilio en Bandera, comuna de Santiago, ha dispuesto poner término a su contrato de trabajo con esta fecha, en virtud de la causal establecida en el artículo 161, inciso 1° , del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” .

La aplicación de la referida causal de despido se fundamenta en los últimos resultados económicos obtenidos por la Empresa que, tras los cambios económicos del mercado del retail, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, debido a que los ingresos de la tienda se contraponen, en menor medida, a los gastos de la operación de éste, obteniendo un resultado menor al planificado y/o esperado.

Además, con las nuevas exigencias del mercado, la empresa ha debido implementar un sistema de autoservicio para que los clientes efectúen sus compras y realicen sus pagos en forma directa, sin requerir la intervención personalizada de cajeros. Con estos antecedentes y no siendo posible, operacional y económicamente, mantener la actual nómina de colaboradores, se ha decidido dar inicio a un proceso de reestructuración tanto a nivel general, en las diversas tiendas de la empresa, como específicamente en la tienda en la que usted se desempeña” .

Tal como se ha descrito, esta reestructuración obedece a la constante búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de la Empresa, que en esta oportunidad ha concluido la supresión de las funciones que usted realiza en el cargo de Cajero Centro de Cajas, atendida la racionalización y disminución de la dotación, lo que ha significado la desvinculación de un número importante de colaboradores que desarrollaban esta función.

En este contexto, desde hace un tiempo, se han llevado adelante diversos procesos de reestructuración derivados de la necesidad de racionalizar los recursos, orientando ello al funcionamiento de la demanda de los menores costos posibles, todo lo cual se ha traducido en el hecho esencial de reducción de personal, eliminación áreas, modificación de funciones, eliminación de cargos, reestructuración de cargos, entre otras modificaciones.





### III. RESPECTO DE LA CAUSAL INVOCADA: NECESIDADES DE LA EMPRESA.

La causal que motivó el término de la relación laboral se fundamenta, por cuanto es un hecho público y notorio que la industria del Retail, ha sufrido duros embates debido a la alicaída economía que viene arrastrándose desde ya hace bastante tiempo.

Ya en diciembre de 2014 se anunciaba por la prensa especializada los problemas de desempleo que traería la situación económica, y alto desempleo que provocaría la desaceleración económica. Así se refería la prensa: “las compañías del sector clasificadas por Fitch presentan un Outlook estable (Falabella, Walmart Chile, Sodimac y Forus) a excepción de Cencosud que mantiene un Outlook negativo”, para el año 2015 los “grandes operadores regionales como Falabella y Cencosud continuarán exhibiendo un flujo de caja libre (FCL) deficitario, impulsado por el crecimiento principalmente orgánico de sus negocios cuyo financiamiento seguirá apoyado por un mayor endeudamiento. En contraste, retailers con menor diversificación como Walmart Chile, Forus y Sodimac se espera mantengan una generación de FCL más holgada”

Para la situación económica del 2015, “Economía y Negocios” del diario on line El Mercurio de Santiago, indicaba como titular “Retail impulsa rebajas por desaceleración, retraso de bajas temperaturas y falta de lluvias”, donde se acusa que a pesar de los esfuerzos de las tiendas de Retail a través de rebajas en los precios de los productos, los consumidores no están comprando; el propio diario indicaba en un párrafo: “Pese a las fuertes rebajas de hasta 60% en la ropa de invierno - especialmente parkas, abrigos y suéteres-, la estrategia del retail para liquidar los productos de esta temporada está dando resultados a un ritmo más lento que en años anteriores. Vendedores de distintas tiendas grandes que se encuentran en pleno centro de la capital, como Ripley, Falabella, Paris e Hites, aseguran que no ha habido una respuesta positiva por parte de los clientes a tales incentivos, argumentando que el retraso en la aparición de bajas temperaturas, la falta de lluvias y la desaceleración son los principales factores que han retrasado las ventas este invierno” .





Cabe señalar, que en los últimos años ha irrumpido fuertemente en la industria del comercio, el mecanismo de ventas a través de Internet, nacimiento de fuerte competencia de otros actores en ese contexto, como Amazon, Linio, Dafiti, etc. En ese contexto, el Retail ha dejado de llevarse a cabo en el conocido y antiguo modelo, donde el cliente asiste a la tienda, sino que dispone de muchos métodos para adquirir los productos. En ese orden de ideas, señala que la demandada ha debido desarrollar una actividad reorganizativa y reestructurar el modelo de negocio, enfocando el negocio a los nuevos tiempos y exigencias; eliminando personal en tiendas, para enfocar dichos recursos en personal más económico, polifuncional, e invertir la mayor parte de los esfuerzos en los nuevos modelos de negocio, privilegiando el e-commerce, o comercio por internet, y promoviendo que en las tiendas, exista un modelo de atención enfocada en la auto-atención del cliente, manteniendo la menor cantidad de personal posible en las tiendas. En aquel contexto, se origina la necesidad de comenzar una reestructuración de la empresa, precisamente por lo dispuesto en el artículo 161, inciso primer del Código del Trabajo que es “los cambios en las condiciones del mercado o de la economía”, donde toda la industria de empresas que tiene giro de ventas por departamento y digital como lo es “Paris”, ha sufrido los embates del bajo consumo, lo que derivó en la supresión del puesto de los trabajadores, junto con otras personas que trabajaban en la misma tienda de Paris, no solo a la fecha del despido de la trabajadora, sino también en meses anteriores y posteriores. Para los años siguientes, el escenario no es mejor y, por lo tanto, la Compañía prosigue con sus políticas de reestructuración y acomodación a las realidades del comercio, participación del negocio presencial y digital, y necesidad de disminución y adecuación de las plantas de personal, permaneciendo en una constante búsqueda de eficiencia de los procesos y maximización de los recursos. Por ende, resulta del todo falso, que haya reemplazado el puesto de las demandantes, toda vez que la búsqueda de eficiencia en los procesos, y reestructuración de las diversas áreas de la tienda, implicó necesariamente la eliminación del cargo ostentado por el demandante, en vías de variar o mutar sus funciones.

Como ya se ha adelantado, en cuanto a la causal invocada, el despido se encuentra plenamente justificado, ya que la desvinculación es consecuencia de la necesidad de racionalizar y de reorganizar el área donde se desempeñaba la demandante, tal como lo detalla la carta de despido dirigida a las actoras.





Por estos motivos corresponde concluirse que la causal fue debida y justificadamente invocada.

#### IV. RESPECTO AL SUPUESTO DESCUENTO DEL BONO DE PERMANENCIA.

En primer lugar, debe rechazarse la devolución de las sumas solicitadas por las demandantes en cuanto al supuesto descuento del bono de permanencia, ya que las demandantes no han efectuado reserva de acciones por el concepto de “descuento del bono de permanencia” en el finiquito suscrito, razón por la cual, no procede y en subsidio, interpone excepción de inexistencia de la obligación, toda vez que, de acuerdo a lo indicado en el finiquito suscrito por las partes, no existe ninguna prestación denominada como “bono de permanencia” que haya sido descontada, por lo tanto, resulta improcedente proceder a la restitución de una suma que, en efecto, no ha sido descontada.

En consecuencia, debe rechazarse de plano la solicitud planteada por las actoras, por carecer de todo fundamento tanto en los hechos, como en el derecho.

#### V. RESPECTO AL DESCUENTO POR PERDIDA DE CAJA.

Debe rechazarse la solicitud planteada por las actoras en cuanto a la devolución de la suma de \$1.451.077 respecto de doña Marcela Mateluna y de la suma de \$1.162.461, respecto de doña Daniela Arteaga, por cuanto, es efectivo que en el ejercicio de sus funciones han incurrido en pérdidas de caja por dicho concepto, razón por la cual su descuento es plenamente ajustado a derecho. En ese sentido, las demandantes incurren en un error al interpretar el artículo 58 del Código del Trabajo, ya que el finiquito y los ítems que la comprenden, no constituyen remuneración, razón por la cual no procede la limitación establecida en dicha norma, siendo, por lo tanto, plenamente ajustado a derecho el descuento efectuado.

#### VI. RESPECTO AL DESCUENTO POR PRESTAMO PERSONAL.

Debe rechazarse la devolución solicitada por las demandantes en cuanto al supuesto descuento por concepto de préstamo personal, en primer lugar, como ya se señaló, no han efectuado reserva alguna por dicho concepto en el finiquito suscrito, razón por la cual, no procede en esta instancia pronunciarse sobre su procedencia o no, por tener, dicho documento, el carácter de sentencia firme y ejecutoriada.







Que aún, en el caso improbable de que el tribunal estime que debe pronunciarse sobre el señalado ítem, deberá rechazarse de plano la solicitud efectuada, ya que la trabajadora suscribió con la demandada 2 préstamos con la empresa, uno por la suma de \$400.000, suscrito el 04 de diciembre de 2018, por 24 cuotas mensuales y un segundo, con fecha 02 de enero de 2019, por la suma de \$120.000, en 10 cuotas mensuales, préstamos que se encontraban vigentes al momento del término de la relación laboral, adeudando por ellos la suma total de \$446.007.

En efecto, en ambos documentos se señaló que “al término de la relación laboral entre las partes la empresa descontará el saldo insoluto del finiquito del trabajador y si no existieren en el finiquito fondos que cubran total o parcialmente el monto adeudado a esa fecha, se ejecutará el presente pagaré, considerando el monto total de la deuda pendiente como de plazo vencido” .

En consecuencia de lo anterior, el descuento ajustado se encuentra plenamente ajustado a derecho.

#### VII. RESPECTO DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS:

En lo particular, esta parte se opone expresamente a:

- 1) La declaración de despido injustificado, por cuanto, tal como se ha argumentado latamente en los párrafos anteriores, los despidos se encuentran ajustados a derecho y plenamente justificados.
- 2) Al pago del pago de mes de aviso y años de servicio, por encontrarse pagadas tales indemnizaciones, por lo que oponemos excepción de pago.
- 3) Al incremento legal del artículo 168 letra A del Código del Trabajo, esto es un 30% sobre la indemnización por años de servicio por el monto pedido por las actoras, atendido que el despido, como se ha indicado, es plenamente justificado y conforme a derecho.
- 4) Improcedencia de la devolución del descuento por bono de permanencia, conforme a la excepción de finiquito expuesta y en subsidio, por ser inexistente la obligación.
- 5) Improcedencia de la devolución por pérdida de caja, toda vez que el descuento es procedente, según se explicó.





6) Improcedencia de la devolución del préstamo personal, por la suma de \$446.007, respecto de la trabajadora Sra. Daniela Arteaga G, ya que el descuento se encuentra plenamente ajustado a derecho, conforme se detalló.

7) En cuanto a los reajustes e intereses, y costas, desde luego, por no adeudarse suma de dinero, solicito que se rechacen.

En resumen, en cuanto a las prestaciones y declaraciones que se demandan, estas deben ser desestimadas, oponiéndose toda declaración de despido injustificado y cobro de prestaciones en la forma solicitada por las demandantes, con costas.

**TERCERO:** *Audiencia preparatoria.*

Que, en la antedicha audiencia se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, y se dieron los respectivos traslados a las excepciones opuestas, evacuándose los mismos en dicha oportunidad.

También se fijaron los hechos a probar, a saber: 1. Efectividad de los hechos invocados en la carta de término de contrato de las actoras. 2. Períodos a que corresponderían los descuentos por pérdida de caja realizados en el finiquito de las trabajadoras y procedencia de los mismos, hechos y circunstancias que permitan establecerlo. 3. Efectividad de devengarse un bono de permanencia y éste haya sido descontado en el finiquito de las trabajadoras.

**CUARTO:** *Audiencia de juicio.*

Que, esta audiencia se incorporó la prueba. La demandada incorporó la siguiente prueba documental:

Respecto de Daniela Arteaga González:

1. Contrato de trabajo de fecha 14 de julio de 2014.
2. Anexo al contrato de trabajo de cajeros suscrito con fecha 01 de agosto de 2014.
3. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2014.
4. Actualización contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2014.





5. Actualización de contrato de trabajo de fecha 28 de diciembre de 2018.
6. Carta de despido de fecha 25 de febrero de 2019.
7. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo.
8. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 19 de marzo de 2019.
9. Liquidaciones de remuneraciones periodo agosto de 2018 a febrero de 2019.
10. Solicitud préstamos de empresa suscrito por la demandante con fecha 04 de diciembre de 2018.
11. Pagaré suscrito por la demandante con fecha 04 de diciembre de 2018, por la suma de \$400.000.
12. Solicitud préstamos de empresa suscrito por la demandante con fecha 02 de enero de 2019.
13. Pagaré con fecha 02 de enero de 2019, por la suma de \$120.000.
14. Comprobantes de pérdida de caja de fechas: (2017) 31 de diciembre, 31 de octubre, 30 de abril, 28 y 16 de agosto, 24 y 22 de noviembre, 24 de diciembre, 11 de septiembre, 23 y 18 de octubre, 26, 24 y 19 de julio, todos de 2017; y de 04 de febrero de 2019.

Respecto de Claudia Mateluna Lazzarini:

1. Contrato de trabajo de fecha 10 de marzo de 2014.
2. Anexo al contrato de trabajo de cajeros suscrito con fecha 01 de agosto de 2014.
3. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2014.
4. Actualización contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2014.
5. Actualización de contrato de trabajo de fecha 28 de diciembre de 2018.
6. Carta de despido de fecha 25 de febrero de 2019.





7. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo.
8. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por la trabajadora suscrito el día 19 de marzo de 2019.
9. Liquidaciones de remuneraciones julio de 2018, periodo octubre de 2018 a enero de 2019.
10. Comprobantes de pérdida de caja de fechas: (2017) 31 de diciembre, 31 de octubre, 30 junio, 30 de abril, todos de 2017; (2018) 28 y 01 de agosto de 2018, 24, 29, 17, 16 y 05 de noviembre de 2018, 11, 27 y 31 de diciembre de 2018, 10, 28, 14 y 13 de septiembre de 2018, 30, 20 y 13 de octubre de 2018; 23 de enero de 2019, 31 de julio de 2018, 16 de enero de 2019, 26 de julio de 2018; y 25 y 20 de julio de 2018.
11. Informe de resultados IBITDA 2018.
12. Publicaciones prensa America Retail obtenido de URL <https://www.americaretail.comfecommerce/ecommerce-cencosud-invertira-us300-millones-en-2019-una-tercera-parte-ira-a-comercio-electronico/>
13. Publicación de prensa de Economía y negocios obtenido de URL <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=464028>

Testimonial: Comparece doña Flor Mariqueo Troncoso, quien previamente juramentada declara.

Por su parte, la parte demandante incorpora:

Prueba documental:

1. Contratos de Trabajo y actualizaciones de ambas trabajadoras.
2. Liquidación de remuneraciones de los últimos 3 meses trabajados de las actoras (diciembre 2018, enero y febrero de 2019)
3. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
4. Finiquito de trabajadora Daniela Arteaga González.





5. Finiquito de Claudia Mateluna Lazzarini.
6. Convenio colectivo de trabajo.
7. Váucher de retiro de fecha 29 de enero de 2019, y boleta electrónica de fecha 29 de enero de 2019.

Testimonial: Comparece doña María Angélica Garrido Fredes y doña Jacqueline Lorena Lara, quienes previamente juramentadas declaran.

Exhibición de documentos:

1. Cartas de despido de ambas trabajadoras.
2. Auditoría, investigación o informe de procesos realizados con ocasión de las pérdidas de caja de ambas demandantes, durante el período de enero de 2017 a enero de 2019.
3. Reportes de cierre de caja “X” y “Z” mensuales desde enero de 2017 a enero de 2019 respecto de ambas trabajadoras.
4. Registro de amonestaciones por pérdida de caja desde el enero de 2017 a enero de 2019, respecto de ambas trabajadoras.
5. Registro de faltantes o pérdidas de caja que firman las demandantes diariamente desde enero de 2018 a enero de 2019, de ambas trabajadoras.
6. Procedimiento de ingreso de valores y uso de sistemas computacionales para la rendición de valores de la demandada, vigente a la época de la relación laboral, o documento que haga las veces.
7. Contratos de trabajo de los cajeros vendedores contratados por la demandada para la tienda ubicada en calle Bandera N° 201, comuna y ciudad de Santiago, post despido de las trabajadoras, específicamente respecto de los sres. Tomás Roa y Glady Hernández.
8. Balance y Estado de Resultado de la demandada del año 2017 y 2018.
9. Libro de remuneraciones del personal para la tienda ubicada en calle Bandera N° 201, comuna y ciudad de Santiago desde marzo de 2018 a marzo de 2019.





10. Seguros contratados por la demandada asociado a las pérdidas de caja.

No exhibe, documento N° 2, N° 3, N° 6, documento N° 8 no en su totalidad, N° 9 y N° 10 no los exhibe.

La parte demandante, solicita se haga efectivo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

El tribunal deja su resolución para definitiva.

**QUINTO:** *Decisión del tribunal.*

En cuanto a la excepción de finiquito.

Que, habiéndose deducido –como cuestión previa- la excepción de finiquito, corresponde ahora resolverla, para determinar en consecuencia si los efectos del mismo logran alcanzar aquellas indemnizaciones y prestaciones laborales indicadas en el petitorio de la demanda (derivadas del mes de aviso y años de servicio; lo pedido a propósito de un descuento por préstamo a una de las actoras; y finalmente lo reclamado por concepto de un bono de permanencia).

Conviene en esta parte de la sentencia hacer presente que no se encuentra en entredicho que las partes del juicio hayan suscrito un finiquito, ni tampoco la validez del mismo. Así las cosas, es el alcance de las reservas efectuadas por las trabajadoras lo que constituye el *quid* del asunto que debe ser despejado en primer lugar.

Que, de la lectura de ambos finiquitos es posible advertir, al final de ellos, rezos de puño y letra, que básicamente dicen que se reservan **“EL DERECHO DE DESCUENTO POR PÉRDIDA DE CAJA, SEGURO DE CESANTÍA, Y DESPIDO INJUSTIFICADO.”** Nada más.

Ahora, sabido es que para que la reserva tenga valor y le permita a dicho trabajador posteriormente reclamar por la vía judicial ese derecho, se formule en términos claros y precisos indicando específicamente el derecho que se reserva. Así las cosas, resulta evidente que en la reserva efectuada por las trabajadoras no se incluyeron otros conceptos distintos a los por ellas consignados expresamente, de modo que necesariamente la excepción opuesta debe ser acogida en todas sus partes, toda vez que conviene recordar en esta parte el mérito y amplio poder





liberatorio que emana del finiquito extendido conforme lo prescribe el artículo 177 del Código del trabajo. En efecto, la Excelentísima Corte Suprema sobre el particular se refiere al finiquito como “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. El finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y, frecuentemente, es de carácter transaccional” .

Por consiguiente, habiéndose acogido la excepción de finiquito en todas sus partes, significa que el debate de fondo únicamente versará sobre lo justificado o no del despido; el recargo legal pedido, en su caso; la restitución del aporte efectuado al fondo del seguro de cesantía; y el descuento por pérdida de caja.

**SEXTO:** En cuanto a la justificación del despido.

Que, en la especie las demandantes fueron despedidas por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 necesidades de la empresa, disposición legal que indica: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores” , y sabido es que la causal invocada constituye una causal de término de contrato objetiva, que dice relación exclusivamente con circunstancias de índole económico, tecnológico o estructural, no inherentes a la persona del trabajador y que no están relacionadas con su capacidad y conducta, sino más bien a hechos que rodean el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de puestos de trabajo por razones económicas o técnicas, debiendo, además, obedecer a razones que no tienen el carácter de transitorios o insubsanables, siendo de carga del empleador acreditar los elementos que la configuran.

**SÉPTIMO:** Que, ambas cartas de despido se basan en las mismas circunstancias, a saber que “en los últimos resultados económicos obtenidos por la Empresa que tras





los cambios económicos del mercado del retail, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, debido a que los ingresos de la tienda se contraponen, en menor medida, a los gastos de la operación de éste, obteniendo un resultado menor al planificado y/o esperado.

Además, con las nuevas exigencias del mercado, la empresa ha debido implementar un sistema de autoservicio para que los clientes efectúen sus compras y realicen sus pagos en forma directa, sin requerir la intervención personalizada de cajeros. Con estos antecedentes y no siendo posible, operacional y económicamente, mantener la actual nómina de colaboradores, se ha decidido dar inicio a un proceso de reestructuración tanto a nivel general, en las diversas tiendas de la empresa, como específicamente en la tienda en la que usted se desempeña.

Tal como se ha descrito, esta reestructuración obedece a la constante búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de la Empresa, que en esta oportunidad ha concluido la supresión de las funciones que usted realiza en el cargo de Cajero Centro Cajas, atendida la racionalización y disminución de la dotación, lo que ha significado la desvinculación de un número importante de colaboradores que desarrollaban esta función.

**OCTAVO:** Que, a juicio de este sentenciador, la parte demandada no incorporó prueba alguna que tuviera el mérito o la idoneidad para acreditar lo señalado en el motivo anterior. En efecto, el documento denominado por la demandada como “informe de resultado Ebidta” es una mera copia simple sin fecha, del que se advierte una firma y sobre la misma el nombre Valentina Barrios, en su calidad de jefe de control de gestión de Cencosud S.A. y no de la demandada, sin que tampoco se haya ratificado su rúbrica por esa persona en estrados, y que, en cualquier evento, diría relación con la situación vivida por la sociedad Cencosud S.A. y no la empresa de autos, por lo que –así incorporado- resultaría de ninguna utilidad. Por lo demás, se trata de una copia simple sin fecha ni firma, que contempla una serie de números que no se explican, siendo una simple tabla numérica y porcentual.

Tampoco las publicaciones acompañadas de diversos medios electrónicos permiten acreditarlo, desde que tratan de meros reportajes, sin que se conozca la fuente de la información contenida en ella. Con todo, aun cuando se pudiese entender que







tienen valor probatorio, se refieren a la situación del retail en general y respecto de Cencosud, empresa que agrupa un conjunto de empresas dedicadas al retail, más no a la situación particular de la demandada, que permita suponer la efectividad de los hechos en que se funda el término de la relación laboral.

**NOVENO:** Que, por las razones expuestas en el considerando anterior no cabe sino concluir que el despido no se encuentra ajustado a derecho, razón por la cual la demandada deberá pagar el incremento legal previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, el que deberá calcularse respecto de las indemnizaciones consignadas en sus respectivos finiquitos, pues aun cuando se discrepó de la remuneración de una de las trabajadoras, no debe soslayarse que este mismo tribunal acogió la excepción de finiquito, quedando en consecuencia aquellas indemnizaciones como inamovibles para todos los efectos.

**DÉCIMO:** Que, en cuanto a la devolución del aporte al fondo del seguro de cesantía, a juicio de este Tribunal, no resulta procedente su devolución aun cuando el despido de las demandantes se haya estimado como improcedente, ya que aquella declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, razones todas que permiten entonces rechazar la alegación en comento.

Que, reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el termino se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce.

Que, a mayor abundamiento, a juicio de este Juez, y conforme la interpretación regulada en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por





las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15” , así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52 que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

**UNDÉCIMO:** Que, por último, en cuanto a los descuentos efectuados por pérdida de caja, cabe señalar primero que efectivamente y tal como razonan las demandantes, del finiquito únicamente se advierte que por concepto de pérdida de caja se les descuenta 1.162.461 y 1.451.077, respectivamente, sin indicar siquiera a qué período corresponden la(s) pérdida(s), lo que desde ya deja en una situación de evidente indefensión a las trabajadoras, estimándose por este solo hecho contrario a derecho dicho proceder, pues entenderlo de otro modo implicaría propender a profundizar el natural desequilibrio existente entre trabajador y empleador, pero esta vez justamente por el órgano llamado a evitarlo.

Con todo, y sin perjuicio de lo ya señalado en el motivo anterior, cabe señalar que tampoco logró acreditarse por la demandada que se hubiere pactado o convenido algún descuento que excediere el monto asignado por el empleador por pérdida de caja -y que en el caso de autos alcanzaba apenas los \$13.500 pesos mensuales- de modo que sí estimaba que se le adeudaba esa cantidad de dinero, debió haber interpuesto la respectiva acción judicial, cumpliendo particularmente con la norma prevista en el artículo 446 del código del trabajo que exige la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamente su pretensión, pues cabe recordar que el contrato de trabajo es, además de





consensual, esencialmente bilateral y en consecuencia no lo obliga más allá de lo pactado. Entenderlo de otro modo implicaría reconocer y validar una suerte de *justicia de propia mano* en circunstancias que no ha autorizado el Legislador, razones todas que llevan a este juez a hacer lugar a lo pedido en esta parte.

**DUODÉCIMO:** Que, el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes, resultando inoficioso hacer efectivo el apercibimiento pedido por las demandantes en la audiencia de juicio, a propósito de la no exhibición de ciertos documentos.

**DÉCIMOTERCERO:** Costas. Que, cada parte pagará sus costas por no haber resultado ninguna totalmente vencida.

Por estas consideraciones, normas legales ya citadas, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63 y siguientes, 73, 161, 162, 173, 173, 425 y siguientes, 453, 454 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales aplicables, se declara:

I.- En cuanto a la excepción de finiquito: Que, se hace lugar a la misma, en todas sus partes, sin costas.

II.- En cuanto a la excepción de pago: Que, por haber sido interpuesta de manera subsidiaria a la anterior, y habiéndose acogido la primera en todas sus partes, es que se omitirá pronunciamiento.

III.- En cuanto al fondo:

I.- Que se hace lugar a lo pedido, sólo en cuanto se declara que el despido de las demandantes fue improcedente, debiendo la demandada París Administradora Ltda. pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

i) Respecto de **Claudia Marcela Mateluna Lazarini**, deberá pagar la cantidad de \$1.045.756 pesos por concepto de recargo del 30% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

ii) Asimismo se hace lugar a lo pedido por concepto de descuento por pérdida de caja, ascendente a la suma de \$1.451.077.- (un millón cuatrocientos cincuenta y un mil setenta y siete pesos) que fue indebidamente descontado por la demandada.





iii) Respecto de **Daniela Del Carmen Arteaga González**, deberá pagar la cantidad de \$937.758.- pesos por concepto de recargo del 30% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

ii) Asimismo se hace lugar a lo pedido por concepto de descuento por pérdida de caja, ascendente a la suma de \$1.162.461.- (un millón ciento sesenta y dos mil cuatrocientos sesenta y un pesos) que fue indebidamente descontado por la demandada.

IV.- Que, se rechaza en todo lo demás.

V.- Que las sumas señaladas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI. – Que, cada parte pagará sus costas.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-2255-2019.

RUC 19- 4-0177953-4

Dictada por S.S. SEBASTIÁN ERNESTO ZÜLCH BARRIOS, Juez Titular, destinado al Primer Juzgado de Letras el Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiséis de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

