

## SENTENCIA

RIT: O-6905-2019

RUC: 19-4-0222954-6

En Santiago, a dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve.

### **VISTO, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE.**

Comparece doña María Luisa Mora Matte, cesante, con domicilio en Avenida Las Condes N° 14.171 dpto. 23A, comuna de Las Condes, e interpone demanda en contra de ETERSOL SPA, Rut N° 76.361.301-1, con domicilio en Luis Olea N° 010, comuna de Quilicura, y en forma solidaria y/o subsidiaria en contra de INDUSTRIAS SAIONARA SPA o también denominada WIENER SPA, con domicilio en Luis Olea N° 010, comuna de Quilicura.

Se expone en la demanda que el 23 de enero de 2013 la demandante ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para ETERSOL SPA, desempeñando funciones de vendedora en la tienda ubicada en Avda. Nueva Costanera N° 4.269, comuna de Vitacura, mediante un contrato de naturaleza indefinida Este contrato fue modificado verbalmente el uno de septiembre de 2018, oportunidad en que pasó a prestar servicios para la firma WIENER SPA como vendedora. Sus funciones consistían en realizar labores de vendedora fuera de las dependencias de la empresa. Se le ofreció que se suscribiría en su oportunidad el contrato de trabajo respectivo, pero eso nunca se concretó. Es del caso que ambas demandadas forman parte de un conglomerado denominado "Grupo Revex", por lo que en el mes de agosto de 2018, le ofrecieron cambiarse de trabajo para Wiener SpA, con mejores condiciones.

Dice que en el mes de junio su empleadora Wiener SpA la instó a firmar el nuevo contrato de trabajo, pero sin embargo las condiciones no eran las que se habían pactado y además hasta ese momento se venían cumpliendo, lo que ha



ECGJNMPLVX

producido un menoscabo, por lo que optó por no suscribir ese contrato. Ese mismo mes, el día 28, se le entregó una carta de despido en que se ponía término al contrato de trabajo a partir del 28 de julio del mismo año, invocándose la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Dice rechazar la causal invocada como fundamento de la desvinculación porque que no se condice con la realidad, ya que a la fecha de la terminación de los servicios la empleadora era WIENER SpA y, en segundo lugar, porque tampoco es efectivo que las empresas demandadas estén en un proceso de estructuración y racionalización.

Alude haber suscrito un finiquito el 12 de agosto de 2019 en la notaría de doña Miriam Amigo, en virtud del cual ETERSOL le pagó la cantidad de \$7.660.630 correspondiente a indemnización por años de servicio y feriado proporcional. Sin embargo, se le realizó un descuento del aporte del empleador ascendente a \$1.152.073. Como conceptos reclamados refiere, en primer lugar, descuentos del aporte del empleador al fondo de cesantía y, después, precisa en las peticiones que se acoga a tramitación la demanda y que se declare que la relación laboral se extendió desde el 23 de enero de 2013 al 28 de julio de 2019, que las demandadas son solidaria o subsidiariamente responsables del pago de las cantidades adeudadas, que el despido fue nulo, injustificado, improcedente e ilegal, que deben pagar solidaria o subsidiariamente las cantidades que se indican, que son las siguientes: Devolución del descuento por concepto de AFC, incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, reajustes e intereses de los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas de la causa.

La demandada ETERSOL, al contestar a la demandada, interpone ante todo una excepción de finiquito, puesto que según consta del texto del finiquito y de la reserva efectuada por la trabajadora, esta reserva no se extendió al ejercicio de la acción de declaración de único empleador, por lo que esa reserva no es apta para excluir de los efectos liberatorios del finiquito el ejercicio de esa acción ni para



restar eficacia a la declaración hecha por las partes en la cláusula primera del finiquito. En efecto, dice, la actora no se reserva acción alguna respecto a la fecha de inicio y término de la relación laboral ni tampoco de quien era su empleador, por lo que se tiene por aceptado por la misma actora que la fecha de inicio de la relación laboral fue la día 21 de enero de 2013 hasta el 28 de julio de 2019 y que su empleador fue ETERSOL SpA. Enseguida, refiere que la demanda tiene errores insalvables, como es no interponer la acción de declaración de único empleador para los efectos de pretender extender la responsabilidad a la otra demandada. Luego realiza precisiones de hecho, hace presente que es efectivo y admite la fecha de prestación de los servicios, aunque precisa que estos se iniciaron el 21 de enero y no el 23 de enero como se dice en el libelo, según consta en el finiquito. También es efectivo que el contrato era de duración indefinida y que la demandante se desempeñaba como vendedora. Es efectivo que sus remuneraciones eran pagadas por Etersol durante toda la relación laboral y que el contrato terminó por necesidades de la empresa, según la carta respectiva. También es efectivo que el 12 de agosto la demandada suscribió un finiquito por el cual se hizo pago de la suma única y total de \$7.660.130, lo cual, dice, corresponde al pago del feriado legal y proporcional y la indemnización por años de servicio, que ascendió a la suma de \$7.434.861, de la cual se descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía.

En cuanto a la justificación del despido, la carta cumple con informar a la actora sobre el término de sus funciones y la causal en virtud de la cual se pone término al contrato y los hechos en que se funda, por lo que se cumple a cabalidad el objetivo de dejar a la trabajadora indemne de cualquier indefensión con ocasión del despido. Agrega que en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2019 la demandada ETERSOL puso término a otros 18 contratos por la misma causal, debiendo también hacer presente que se ha desvinculado a otros 19 trabajadores que han optado por salir de la compañía invocando renuncia



ECGJNMPLVX

voluntaria. Las ventas, en los meses del año 2019, registran montos muy por debajo del punto de equilibrio, haciendo inviable mantener la estructura de costos fijos de remuneraciones tal como estaba conformada hasta antes de este suceso. Además, el incremento de las deudas bancarias y con proveedores extranjeros y el alza repentina del dólar de 2018, contribuyen a que se ha logrado el máximo endeudamiento posible para la empresa, que equivale a un 120% del patrimonio de la compañía.

Con respecto al descuento del fondo de cesantía, refiere que este es totalmente procedente puesto que así lo autoriza la misma legislación y de hecho el mismo artículo 168 declara que, en caso de que el despido sea injustificado, este se entiende efectuado en todo caso por necesidades de la empresa, de modo que resulta procedente el descuento.

Por su parte, la demandada WIENER SpA, al contestar, opone una excepción de falta de legitimación pasiva ya que no ha tenido vínculo laboral con la demandante. Este ha sido siempre con la demandada ETERSOL, y pone de relieve que no se ha ejercido la acción de declaración de único empleador ni tampoco se ha demandado en régimen de subcontratación, de manera que no existe fuente legal para deducir esa pretensión.

También aduce que es improcedente, entonces, no existiendo vínculo laboral, lo demandado respecto de ella, puesto que no corresponde se la haga responsable por hechos de terceros, que, en este caso, sería un despido efectuado por ETERSOL.

De acuerdo con la discusión y con los medios de prueba rendidos se puede tener por ciertos que entre ETERSOL y la demandante existió un contrato de trabajo que se extendió entre el 21 de enero de 2013 y el 28 de julio de 2019, según se da cuenta en el finiquito y también en los demás documentos; fecha esta última, el 28 de julio, en que el contrato terminó por necesidades de la empresa.

En ese instrumento y en esa oportunidad se pagaron diversas prestaciones a



la demandante. En lo que interesa se le pagó una indemnización por años de servicio ascendente a \$7.434.831 y también se efectuó un descuento de los haberes de esos finiquito por concepto de aporte del empleador al fondo de cesantía que ascendió a \$1.152.073. Asimismo, se contemplan cláusulas liberatorias de responsabilidad y se consulta una reserva que formuló la demandante en orden a que se reservaba el derecho al cobro de las prestaciones adeudadas, descuentos e impugnar la causal en contra de quien corresponda.

En los demás elementos, conforme a la prueba rendida y en lo que interesa a las pretensiones de la demandante, también se puede tener por efectivo que, hacia el término de la relación laboral, la demandante prestó sus labores en beneficio o invocando una representación de la demandada WIENER SpA, lo que se concluye a partir de la tarjeta de representación, las órdenes de compra, los presupuestos y la diversa información que fue entregada a la demandante y que se acompañó fundamentalmente en la documental. La parte demandada Etersol, absolviendo posiciones, admitió también que en ese último plazo la demandante prestaba sus servicios también en beneficio de esa empresa.

También es cierto a partir de la prueba rendida, que consiste en la documental que se acompañó y la declaración de la única testigo que declaró en la causa, que ETERSOL, en términos generales, más allá de las precisiones numéricas, observó o experimentó una merma financiera en el último tiempo, mayores endeudamientos, dificultades en el financiamiento, que se tradujo, como se indica en el despido, en la disminución de personal y el despido de decenas de personas.

Sin embargo, a mi manera de ver no está acreditado como primera cuestión que haya existido un contrato de trabajo entre la demandante y WIENER SpA. Una cosa es que la parte demandante, entre sus labores, realice funciones que puedan beneficiar a una empresa distinta, o una sociedad distinta o una marca distinta, porque a decir verdad de la documental acompañada se ven timbres que corresponden a otra sociedad o a otra empresa o a otra marca.. Pero eso no



necesariamente hace nacer un contrato de trabajo con esa sociedad, porque para eso es preciso otros elementos adicionales, en particular, y desde un inicio, una voluntad de formar un contrato de trabajo que significa la voluntad de pagar una remuneración por parte del empleador y entregar trabajo respectivo y del trabajador de prestar servicios para esa otra empresa, lo cual, a mi modo de ver y según los elementos probatorios acompañados, no está suficientemente demostrado que así haya sido, o sea, no en esa extensión, solamente en la extensión que señalé previamente.

Entonces tengo que referirme a tres cuestiones fundamentalmente: a la excepción de finiquito, a la justificación de la causal y a la procedencia del descuento.

En cuanto a la excepción de finiquito estimo que esta no es procedente por los siguientes motivos. La responsabilidad solidaria que se demanda, en la forma que se está demandando, afecta a una empresa o a una sociedad que no es parte del finiquito, que es WIENER SpA, de modo que es una exención de responsabilidad que resulta inconsistente que la reclame la otra compañía, que es ETERSOL, y que no va a estar afectada por esa responsabilidad; y, en segundo lugar, de parte de WIENER SpA se invoca una excepción respecto de un finiquito en el que no forma parte y, en todo caso, la misma demandante, al hacer, el finiquito señala que se reserva el derecho de demandar a quien corresponda, que es una aclaración general pero que también le resta de alguna manera consistencia o eficacia a la excepción opuesta.

O sea, lo que quiero transmitir, la idea que deduzco de estos hechos es que como extinción de obligaciones esta excepción no es procedente, por esos dos motivos.

Ahora, en cuanto a la justificación del despido, el artículo 161 dispone en su inciso primero, 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 mismo, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores; y, por su parte, el artículo 454 N° 1 inciso 2° establece que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio, hechos distintos como justificativos del despido.

La carta de despido fue leída y la entiendo reproducida para estos efectos. Lo primero que corresponde señalar que está ciertamente la parte empleadora en todo su derecho de realizar las reestructuraciones que estime del caso y ni siquiera, me parece a mí, debe justificar o encontrar buenas razones para hacer una reestructuración. Es parte de la dirección de que dispone y, más generalmente, es parte de la libertad económica que le asegura, desde ya, la norma más importante, que es la Constitución. Puede reestructurar, puede racionalizar sus recursos, y no es necesario que entregue o pruebe razones para hacerlo.

Pero lo que sí es necesario, según estas normativas, es que explique circunstanciadamente con hechos, cual es la necesidad de desvincular que se sigue de la reestructuración que se realizó. O sea, deben aportarse hechos que conformen o estructuren o den forma a esa reestructuración, y esos hechos los debe acreditar en el juicio, y esos hechos deben determinar que sea necesaria la desvinculación de la demandante, que no debe ser necesariamente ella, puede ser otra persona, pero a lo menos vincularla con los hechos.

Y en esos términos, a mi modo de ver, la carta no satisface esas exigencias, porque, en general, la carta señala conceptos, pero no explica hechos que permitan dar por establecida la necesidad de desvincular. Vale decir, por ejemplo, no señala que a propósito de la reestructuración la unidad de ventas debió reducirse de 20 a



15 personas, o la unidad de ventas se eliminó y se reemplazó por otra unidad, o esta línea de negocios en que se desempeña esta unidad fue suprimida de la empresa, etc.

Las dificultades financieras, o sea toda la prueba que se rindió fundamentalmente por la parte demandada y a lo cual se refirió la testigo, también la prueba documental rendida por esta, apunta más bien a la primera cuestión a la que aludí, a dar o justificar por qué se está haciendo la reestructuración.

En ese sentido me parece a mí, como ya indique, que no era necesaria esa prueba, por lo tanto, no sirve para justificar la causal, porque adolece de un defecto de inicio la carta, que es que no explica realmente en que consistió la reestructuración que hizo necesaria la desvinculación. Por ende, tampoco, más allá de justamente explicar o dar cuenta de esa necesidad económica inicial de reestructurar, la existencia de los finiquitos sirve para justificarla, porque, además de lo ya señalado, los despidos no pueden justificar más despidos, eso es un problema lógico que en sí mismo no tiene explicación.

Hago la salvedad, en este caso, que en la demanda se señala como monto de la indemnización por años de servicio un monto distinto del que está establecido en el finiquito. Entonces, dejo constancia que, en ese sentido, aunque ya se señaló antes, en el finiquito se pagó por concepto de años de servicio la cantidad de \$7.434.861, y como estimo que el despido es injustificado, procederá el pago del recargo, pero sobre esa cantidad y no sobre aquella que se indica en la demanda.

Enseguida corresponde referirse al descuento realizado del fondo de cesantía. El artículo 13 de la ley 19.728 establece en su inicio primero que, cuando se pone término por necesidades de la empresa, el afiliado, en este caso la demandante, tiene derecho a las indemnizaciones por años de servicio que corresponden, y dice se imputará a esta prestación la parte del saldo de la cuenta individual de cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador. Vale decir, la causa legal que habilita la imputación es la circunstancia de terminar



el contrato de trabajo por necesidades de la empresa, y eso no se ha modificado por ser injustificado el despido. El despido sigue siendo por necesidades de la empresa, de manera tal que el descuento está correctamente efectuado. Esa imputación corresponde efectuarla a la terminación del contrato por necesidades de la empresa, que fundamentalmente deriva de la indemnización por años de servicio. Ahora, si eso es injustificado, se genera un recargo, que es el 30%, pero no se genera una devolución de este monto, porque el contrato sigue estando terminado por esa causal, de modo tal que en ese aspecto, la demanda va a ser desestimada

Y por último, en lo que se refiera la solidaridad demandada, por dos motivos me parece que es improcedente. Primero que todo porque, al suscribirse el finiquito, la misma demandante declara en él que tuvo un empleador, que fue ETERSOL, durante todo el tiempo. Entonces me parece a mí inconsistente la posición actual de desconocer esa misma declaración que se efectuó en esa oportunidad. Y, en segundo lugar, creo que en esa parte la demanda no satisface los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo, porque no explica, no tiene un fundamento legal, una causa legal que fundamente esa obligación solidaria que se está demandando, y estimo que adolece, le falta ese fundamento a un punto tal que el tribunal no puede suplir esa falencia, es decir, no puede el tribunal escoger o venir a suplir si eso es una demanda por unidad económica o una demanda por subcontratación o por otros motivos. En esa extensión la demanda tampoco puede prosperar.

La demás prueba que se ha rendido no altera lo que ya se ha señalado. El reclamo ante la Inspección del Trabajo contempla declaraciones unilaterales que no significan mayor prueba, las liquidaciones de sueldo es algo que no está controvertido, los demás correos electrónicos y órdenes de compra que no se han señalado con precisión en el fondo corresponden al mismo objetivo procesal del que ya se ha hecho análisis. La absolución de posiciones de la parte demandante, en realidad, tampoco me genera convicción, porque trata de incorporar hechos que le



benefician y, en ese sentido, no generan mayor prueba, y las comprobantes de pago de cotizaciones también apuntan a justificar el origen de la reestructuración, pero no la necesidad de la desvinculación en la forma que he señalado.

Luego, en razón de las disposiciones citadas, fundamentalmente los artículos 161 y siguientes del Código del Trabajo, 453 y siguientes del mismo código, también lo dispuesto en la ley N° 19.728, artículo 13 específicamente, se rechaza la excepción de finiquito opuesta; se acoge la demanda solo en cuanto se condena a la demandada ETERSOL SPA a pagar \$2.230.458 a la demandante, con los reajustes que prevé el artículo 173 del Código del Trabajo; se rechaza en todo lo demás pedido la misma demanda; y cada parte soportará sus costas, por no haber sido ninguna totalmente vencida.

**RIT: O-6905-2019**

**RUC: 19-4-0222954-6**

Dictada por don **DANIEL JURICIC CERDA**, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



ECGJNMPLVX

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