

Concepción, doce de junio de dos mil veinte.

Vistos:

En estos autos sobre procedimiento ordinario RIT O-1721-2019 del Juzgado de Letras Laboral y Cobranza de Concepción, se dictó la sentencia definitiva de ocho de enero de dos mil veinte que rechaza la demanda de despido injustificado interpuesta por don Carlos Alberto Ascencio Vergara, Fidel Norberto Salinas Hernández y Jaime Alejandro Oñate Carrasco en contra de JUMBO SUPERMERCADO ADMINISTRADORA LIMITADA y que cada parte pagará sus costas.

El abogado don Francisco Javier Grandón Zambrano, por los demandantes, recurre de nulidad en contra del aludido fallo, invocando las siguientes causales: como principal la del artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar que ha sido dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con lo dispuesto en los artículos 454 N°1 inciso segundo y 162 incisos primero y cuarto, todos del citado Código; y en forma subsidiaria, la infracción de ley, pero ahora en relación con lo dispuesto en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Cualquiera sea la causal que se acoja, solicita se dicte sentencia de reemplazo por esta Corte, declarando que se acoge la demanda en los términos que fue planteada, con costas.

Declarado admisible el recurso invalidatorio, se procedió a su vista en la audiencia fijada al efecto, a la cual concurrieron los abogados de las partes, quienes alegaron lo pertinente en relación con la defensa de sus derechos.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

1°.- Que, como situación de contexto y previo a desarrollar los fundamentos de las causales de nulidad invocadas, el recurrente expone que los tres trabajadores, cuyos derechos representa en esta causa, fueron despedidos el 27 de septiembre de 2019 por la causal de “necesidades de la empresa” establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del



Trabajo. La carta de despido por la cual les comunica la decisión, es de idéntico tenor para los tres casos, salvo la mención al cargo de cada uno, cuyo texto es el siguiente:

“El sector económico donde se desempeña la empresa, que es el retail de supermercados o también denominado como “venta minorista”- ha experimentado un significativo cambio en las condiciones de mercado, lo que se ha reflejado en el hecho de que en lo que va corrido del año se ha producido una importante reducción en las ventas del local Jumbo 809- Mall Centro, en comparación con los dos periodos anuales anteriores, los fundamentos que explican esta delicada situación son, por una parte, la fuerte competencia en nuestra industria, y por otra, la emergente modalidad de comercialización a través de formatos distintos de la tradicional(presencial), como son los negocios que se materializan mediante las denominadas "plataformas digitales”.

El efecto producido por esta situación, es por lo demás, un hecho público y notorio en el ámbito Retail en general.

Por otra parte, teniendo presente los resultados de gestión económica obtenidos por el local en el cual Usted se desempeña, debemos informar a Usted que, pese a los esfuerzos desplegados, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, principalmente debido a que los ingresos del local no han estado en línea con los gastos fijos y variables de la operación de este local, obteniéndose así un resultado económico menos al planificado.

Por todo lo anterior, es que la administración de la empresa ha decidido dar inicio a un profundo proceso de reestructuración de la compañía, tanto a nivel general de la empresa (en diversos locales de la cadena), como en el local específico en el que Usted se desempeña local Jumbo 809 - Mall Centro. Esta reestructuración, además afecta a la totalidad de la línea de mando y gestión de la empresa, en los diversos niveles, secciones y unidades.



Tal como se ha descrito, el proceso de reestructuración obedece a la constante y permanente búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de gestión. Lamentablemente, no existe en la empresa un cargo en el cual podamos reubicarlo, considerando sus aptitudes, por lo que el objetivo de reestructuración solo es posible suprimiendo las funciones que usted realiza en virtud del cargo de (encargado turno, jefe de sección textil y jefe sección lácteos, según cada caso) que desempeña.

Es preciso señalar que el cargo desempeñado por usted, el cual es objetivo de la presente reestructuración, no será reemplazado en forma definitiva, dado que sus funciones serán distribuidas y atendidas por otros trabajadores de la compañía o derechamente suprimidas. "

Añade, que su parte sostuvo el carácter improcedente de los despidos, por ser falsos los hechos consignados en la carta.

La sentencia consideró acreditada la causal utilizada por el empleador y desestimó la demanda en todas sus partes.

2º.- Que en contra del aludido fallo, deduce recurso de nulidad, por la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar que ha sido dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Estima infringidos los artículos 454 N°1 inciso segundo y 162 incisos primero y cuarto, todos del citado Código.

Indica, que el motivo del despido, según la comunicación de la empleadora, se debió a “que en lo que va corrido del año se ha producido una importante reducción en las ventas del local Jumbo 809- Mall Centro, en comparación con los dos periodos anuales anteriores”, y la sentencia dejó asentado en el considerando quinto, párrafo penúltimo, que “No se presentó prueba particular sobre la situación de las ventas del año 2019 en el local y el absolvente de la empresa, señor Gabriel López Avendaño, manifestó que habían sido levente (sic) superior que el año anterior. ”, empero, en el considerando sexto, párrafo quinto, segunda



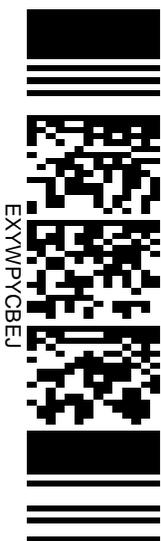
parte del fallo concluye, que el hecho “que no haya resultado probado que el local, a la fecha del despido mantenía una importante baja de ventas respecto del igual periodo del año anterior, no hace que el despido sea injustificado en este caso particular, si efectivamente se reestructuró para conseguir determinados objetivos económicos”.

3°.- Sostiene, que en la especie la sentencia impugnada contraviene formalmente el texto de las disposiciones legales citadas, en específico los artículos 454 N°1 inciso segundo en relación al artículo 162 incisos primero y cuarto, todos del Código del Trabajo, en cuanto estos disponen que en los juicios de despido, el empleador debe "*acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162.*", es decir, estimando que se debe acreditar la totalidad de los hechos expuestos y no parcialmente, como lo sostiene el sentenciador.

Reitera, que la sentencia da por acreditado que no se presentó prueba particular sobre la situación de las ventas del año 2019 en el local y el absolvente de la empresa, señor Gabriel López Avendaño, manifestó que habían sido levemente superior que el año anterior, no obstante, el juez a quo, considera que la declaración y la carta de despido aluden a momentos distintos, pues el absolvente se refiere a las ventas del año 2019 y la comunicación a la baja de ventas en relación con años anteriores.

Sostiene que tal error de interpretación influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues su error lo llevó a rechazar la demanda.

4°.- Que, como bien indica el recurrente, la errónea aplicación del derecho (o error in iudicando) se produce, cuando: **a)** se contraviene formalmente a la ley, esto es, el Tribunal falla en oposición al texto expreso; **b)** cuando existe errónea interpretación de la ley, o el Tribunal da al precepto legal un alcance diverso a aquel que debía haberle dado si hubiera aplicado las normas de interpretación de la ley que se establecen



en el Código Civil; y finalmente, y c) cuando ha habido una falsa aplicación de la ley, vale decir, cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma, o cuando el Tribunal prescinde de la aplicación de la ley para los casos que ella se ha dictado.

Cualquiera sea la forma en que se incurra en una errónea aplicación del derecho, los hechos asentados en la sentencia son inamovibles y en caso alguno pueden ser modificados.

5°.- Que el artículo 454 del Código del Trabajo señala que “*En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:*

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, 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.”

El artículo 162 del citado cuerpo legal prevé que “*Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda...*

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo



sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.”

6°.- Que la sentencia en revisión señala, en su considerando QUINTO, que *“en esta causa se acreditó lo indicado en la carta de despido, respecto que el despido de los actores obedece a una reestructuración y racionalización de los cargos que aquellos desempeñaban en el local Jumbo 809 del Mall el Centro, los cuales fueron suprimidos y no se contrató a nadie en su reemplazo. Señala textualmente la comunicación que: “Es preciso señalar que el cargo desempeñado por usted, el cual es objetivo de la presente reestructuración, no será reemplazado en forma definitiva, dado que sus funciones serán distribuidas y atendidas por otros trabajadores de la compañía o derechamente suprimidas....”*

Adicionalmente se menciona en la carta que se trata de una situación de la compañía y no solo del local comercial del Mall del Centro y se presentó al efecto 6 finiquitos del local ubicado en la ciudad de Los Ángeles, por necesidades de la empresa, de los meses de junio, septiembre y octubre de 2019. Por tanto, que acredita similar situación.

No se presentó prueba particular sobre la situación de las ventas del año 2019 en el local y el absolvente de la empresa, señor Gabriel López Avendaño, manifestó que habían sido levente superior que el año anterior. Sin embargo, esto no desvirtúa los hechos contenidos en la carta, ya que en ella se hace mención a la baja de las ventas “en lo que va corrido del año” por tanto no el balance general del año al que aludió el absolvente. Luego, se entiende la diferencia entre la declaración y la carta de despido, pues aluden a momentos distintos. Además, se refiere a la baja de ventas en relación con años anteriores.



También se consultó sobre la expresión de la carta de despido en cuanto señala que no pueden ser reubicados en otra función por sus aptitudes, y lo que manifestó es que ello se refiere a la función que desempeñaban y no a una consideración subjetiva particular. Esto es concordante con que desaparecieron las jefaturas que desempeñaban.”

7°.- Que de lo referido precedentemente se verifica que el juez a quo da cumplimiento al mandato de los artículos 454 N°1 inciso segundo en relación al artículo 162 incisos primero y cuarto, todos del Código del Trabajo, en cuanto tuvo por acreditados, por parte del empleador, los hechos contenidos en la comunicación de despido de los tres trabajadores, en cuanto señala que “esta causa se acreditó lo indicado en la carta de despido, respecto que el despido de los actores obedece a una reestructuración y racionalización de los cargos que aquellos desempeñaban en el local Jumbo 809 del Mall el Centro, los cuales fueron suprimidos y no se contrató a nadie en su reemplazo”, por lo que no se da ninguna de las circunstancias señaladas en el motivo cuarto de esta sentencia para considerar que existe la infracción legal que le atribuye el recurrente a la sentencia de primer grado, por lo que esta causal de nulidad debe ser rechazada.

8°.- En subsidio de la anterior, alega la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo.

Indica, que para despedir a los trabajadores, el empleador utilizó la causal legal de término de contrato de trabajo por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, la cual es de carácter objetivo, lo cual significa que debe fundarse en factores económicos externos, ajenos a su voluntad, y por consiguiente, no puede ser producto de una reestructuración de la empresa, cuyo origen es la mera voluntad del empleador, como lo fue en el asunto sublite, al tratarse de una



reestructuración para obtener determinados objetivos económicos que sólo interesan al empleador.

Agrega, que lo anterior quedó probado en la causa, toda vez que se tuvo por acreditado que los resultados del local Jumbo 809- Mall Centro –donde laboraban los tres trabajadores despedidos-, durante el año 2019 las ventas fueron levemente superior al año anterior. No obstante, el juez a quo estimó que ello no hace que el despido sea injustificado en este caso particular, si efectivamente se reestructuró el local comercial para conseguir determinados objetivos económicos, lo que a su juicio recurrente configura el vicio de nulidad que impetra.

Agrega, ello influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues si no hubiera sido por tal yerro, habría acogido la demanda.

9º.- Que el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo prescribe que: *“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. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”*.

10º.- Que el sentenciador, en el motivo Sexto del fallo expresa que *“el fundamento de la carta de despido es la reestructuración, que se encuentra suficientemente acreditada en autos para justificar el despido, por cuanto se suprimió el cargo de los tres demandantes, en conjunto con otros trabajadores del mismo local, reduciéndose el total de aquellos como da fe el libro de remuneraciones.*

Estos hechos están contenidos expresamente en la carta de despido en que se indica que se suprimieron las funciones que



EXVWPYCBEJ

realizaban y así quedó establecido con la declaración del testigo Ortiz Arias.

Por consiguiente, se trata de una situación que contempla expresamente el artículo 161 del Código del Trabajo para justificar la aplicación de la causal, cual es la racionalización de la empresa.

Por ese solo hecho resulta ajustado a derecho el despido, independientemente que se esgrimieran, además, otros hechos para justificarlo, como las baja en las ventas o cambio en las condiciones del mercado.

Como ya se dijo, la causal de necesidades de la empresa no está restringida a una motivación económica, sino que aquella es una más dentro de otras hipótesis que pueden concurrir. Por ello, que no haya resultado probado que el local, a la fecha del despido, mantenía una importante baja de ventas respecto del igual periodo del año anterior, no hace que el despido sea injustificado en este caso particular si efectivamente se reestructuró para conseguir determinados objetivos económicos.

Lo que se advierte es que se invocó más de una de las circunstancias normativas que justifica la causal pero basta con que se acredite una de ellas.

Además, la carta de despido hace hincapié en la búsqueda de un equilibrio comercial esperado de la empresa, por lo que no se trata de una situación de pérdida económica que deba ser acreditada o que se plantee como tal.”.

11°.- Que el sentenciador hace una correcta interpretación de lo previsto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que esta Corte comparte, en cuanto señala, en su fundamento cuarto del fallo, que *“se puede sostener en base al texto legal que las necesidades de la empresa se fundan, por igual, tanto en consideraciones económicas -bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de*



la economía - o técnicas, -como las derivadas de la racionalización o modernización de los servicios.

Por ende, no se puede pretender que la empresa haya dejado de tener actividad o esté en situación de afectación económica grave como fundamento para desvincular a un trabajador por necesidades de la empresa, pues basta con la existencia de hechos objetivos que hagan necesario prescindir de trabajadores en los términos de la enumeración no taxativa contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, teniendo presente que, la invocación de dicha causal conlleva siempre el pago de la indemnización por años de servicios en favor del trabajador, tal como sucedió en esta causa en que se le pagó al trabajadores las indemnizaciones reconocidas en la demanda.

Así, lo que se ha resuelto, es que se exige un motivo objetivo de despido, vinculado al desarrollo de la empresa, y debidamente comprobable.

Que tenga el carácter objetivo no impone, como puede creerse, que sea una decisión motivada por un hecho ajeno a la voluntad del empleador, pues iría en contra del tenor literal de la norma y la historia de su establecimiento. La norma se incorporó cuando se eliminó la posibilidad del desahucio o despido sin causa, como una forma de mantener flexibilidad y permitir que empleador pudiese administrar su empresa, adaptándose a las circunstancias técnicas o económicas, pero otorgando a los trabajadores derechos al pago de una indemnización por años de servicio.”

Por consiguiente, tampoco se configura la causal subsidiaria de nulidad invocada por el recurrente.

Por estas consideraciones, disposiciones legales anotadas y lo prevenido en el artículo 474, 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Francisco Javier Grandón Zambrano, por los demandantes, en contra de



la sentencia definitiva de ocho de enero de dos mil veinte dictada en la causa RIT O-1721-2019 del Juzgado de Letras Laboral y Cobranza de Concepción, la que no es nula.

Redacción del ministro Carlos Aldana Fuentes

Regístrese, notifíquese y devuélvase por la vía que corresponda

No firma el abogado integrante señor Carlos Álvarez Cid, quien concurrió a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse ausente.

Rol N° 40-2020 Laboral.



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Claudio Gutierrez G., Carlos Del Carmen Aldana F. Concepcion, doce de junio de dos mil veinte.

En Concepcion, a doce de junio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, 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>