

Concepción, ocho de enero de dos mil veinte.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

Con fecha 20 de diciembre de 2019 se llevó a efecto audiencia de juicio en esta causa, en la cual se rindió la prueba singularizada en el acta de la audiencia, cuyo registro consta en audio y el de los documentos con su digitalización.

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia:

PRIMERO.

ALEGACIONES Y PETICIONES DE LOS DEMANDANTES.

Se interpuso demanda en contra la empresa **JUMBO SUPERMERCADO ADMINISTRADORA LIMITADA**, del giro de su denominación, representada para estos efectos por don Martin Werner Sinning, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en la calle Barros Arana N°1068, de la ciudad de Concepción. Los demandantes son los siguientes:

1.- **CARLOS ALBERTO ASCENCIO VERGARA**, domiciliado en el pasaje Arrayan N°88, Villa el Rio 2, en la comuna de Chiguayante, región del Biobío;

2.- **FIDEL NORBERTO SALINAS HERNANDEZ**, domiciliado en la calle Chacabuco N°1197, de la comuna de San Carlos, región del Biobío y

3.- **JAIME ALEJANDRO OÑATE CARRASCO**, domiciliado en la calle Los Boldos N°1051, de la ciudad de Concepción.

Todos prestaron servicios para la demandada y fueron despedidos el mismo día por la causal de necesidades de la empresa establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, de la cual reclaman.

En el caso de Carlos Ascencio Vergara se desempeñaba como encargado de turno y su relación laboral se inició el 1 de marzo de 1994; Fidel Salinas Hernández era jefe de sección textil e inició la relación laboral el 18 de enero de 2005, y Jaime Oñate Carrasco era jefe de sección lácteos y la relación laboral se inició el 11 de noviembre de 2009.

Según señalan, el despido tuvo lugar el día 27 de septiembre de 2019 y en la carta de despido se indica como fundamento de hecho 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."

Sostiene respecto de éstos hechos que los mismos son falsos.

No señalan en concreto en qué consiste la falsedad, pero hacen presente que la jurisprudencia ha expresado que las necesidades de orden económico, para que puedan considerarse como configurativas de la causal justificada de terminación del despido, deben ser graves y por un lapso prolongado.

Indica también que, respecto de la mención a la comercialización por plataformas digitales, la empresa Jumbo también posee, al igual que otras, una página web en la cual desarrolla sus ventas, lo que le permite ampliar su



desarrollo de comercialización de productos y en ningún caso podría considerarse como un factor determinante de una necesidad de la empresa.

Agrega que, lo que señala la carta sobre que la empresa no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial, corresponde a proyecciones comerciales son de carácter subjetivo y unilaterales, que están muy lejos de ser pérdidas de dinero. Y, sobre la reestructuración, que no se explica en que consiste y que ésta puede ser el resultado de una necesidad económica pero no la necesidad en sí misma.

Expone los demandantes que firmaron finiquitos en los cuales se les pagó las siguientes sumas por indemnización por años de servicios, oportunidad en que se les efectuó por el empleador descuento de la misma por aporte al seguro de cesantía tratándose de los señores Salinas y Oñate.

a.- Carlos Alberto Ascencio Vergara; indemnización por años de servicio. \$10.213.441.

b.- Fidel Norberto Salinas Hernández; indemnización por años de servicio \$14.005.607, descuento AFC \$2.397.269.

c.- Jaime Alejandro Oñate Carrasco; indemnización por años de servicio \$10.149.197, descuento AFC \$1.382.964.

A la luz de la jurisprudencia argumentan que el descuento de AFC no procede si se establece que la causal de despido de necesidades de la empresa es improcedente, caso en que debe devolverse dicha suma de dinero.

Solicitan en definitiva declarar que los despidos son improcedentes y que el demandado debe pagarles las siguientes sumas:

A Carlos Alberto Ascencio Vergara;

1.-Aumento legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por un 30% correspondiente a \$3.064.032.

A Fidel Norberto Salinas Hernández;

1.-Aumento legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por un 30% correspondiente a \$4.201.682.

2.- Devolución de descuento aporte de cesantía, por la suma de \$2.397.269.

A Jaime Alejandro Oñate Carrasco;

1.-Aumento legal del artículo 168 letra a) del Código del trabajo por un 30% correspondiente a \$3.044.759

2.-Devolución de descuento aporte de cesantía, por la suma de \$1.382.964.

O las sumas que se determinen por el tribunal, todo con costas, intereses legales y reajustes.



SEGUNDO.

ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA.

La demandada solicita el rechazo de la demanda alegando que el despido se encuentra justificado en los hechos que se fundó.

No controvierte la relación laboral ni los montos pagados en su oportunidad por indemnización por años de servicio. Tampoco aquellos descontados por aporte del empleador al seguro de cesantía respecto de los demandantes señores Salinas y Oñate.

Expone que existió en la empresa la necesidad de efectuar cambios en la composición del personal, en términos de adaptarla a la realidad económica, lo que redundó en la desvinculación de varios trabajadores, por el hecho público y notorio que las ventas del comercio han disminuido. Se trata, agrega, de un proceso que está ejecutando la empresa hace meses y que todos los Jumbo del país están en plan de reducción de personal.

Indica que aquella debe ser entendida más allá de lo jurídico, vinculada con la organización y dinámica empresarial, debiendo comprender todas las acciones que se orienten a obtener mejores resultados con menores costos o esfuerzos.

Alega, sobre la solicitud de la devolución del descuento del seguro de cesantía, que aquel procedo por lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.728 y que ni ésta ni el Código del Trabajo establece la condena o sanción que se pretende. Que, el hecho que el despido se declare como indebido no tiene como efecto hacer mutar la causal, por lo tanto la alegación debe ser desestimada.

A este respecto cita jurisprudencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O – 2395 – 2016 y RIT O-2568-2016.

TERCERO.

RELACIÓN LABORAL Y DESPIDO.

No está controvertida la relación laboral, su fecha de inicio y término, así como las funciones que desempeñaban los demandantes.

Tampoco está discutido el hecho del despido y la causal invocada que corresponde a la regulada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Se incorporaron las cartas de despido cuyo tenor corresponde al de la transcripción que se efectuó en la demanda.

Las tres tienen idéntico tenor salvo en la referencia a las funciones particulares de cada uno.

En síntesis se expone que dichas funciones serán suprimidas, no reemplazadas con la contratación de nuevos trabajadores, atendido a un proceso de reestructuración a nivel general de la empresa y particular en el local Jumbo



809 (Mall del Centro) que obedece a la búsqueda de eficiencia de procesos y gestión, motivado en que no se ha obtenido el equilibrio comercial proyectado, por el cambio que ha experimentado el sector económico donde se desempeña la empresa “venta minorista”, reflejado en una importante reducción de las ventas del local Jumbo 809, en lo que va del año (27 de septiembre de 2019).

CUARTO.

REQUISITOS DE LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA.

La causal de necesidades de la empresa no se restringe a la situación económica de la empresa, pues no lo señala así el artículo 161 del Código del Trabajo, que establece como tal las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Lo que señala el inciso primero de dicha norma es que: *“el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”*

Luego, 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.

En este sentido, el despido es objetivo porque no se funda en la conducta del trabajador sino en circunstancias ajenas a él.

QUINTO

HECHOS ACREDITADOS DE LA CARTA DE DESPIDO.

Dicho lo anterior, 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.”*

De esta forma, declararon en forma contestes doña Ximena Contreras Cerda, jefe de recursos humanos y Gonzalo Ortiz Arias, jefe de sección electro de dicho local comercial. Ambos señalaron que se han despedido trabajadores del supermercado y no se ha vuelto a contratar. Gonzalo Ortiz dio razón de sus dichos y explicó, en particular, que el cargo de jefe de textil lo desempeña actualmente Mónica Saavedra que es la jefe de juguetería, por tanto que quedó como jefe de ambas secciones. En el caso del jefe de lácteos lo desempeña Valeria Saez, jefe de fiambrería, como jefe de ambas secciones. Y respecto del demandante Carlos Asencio, aquel era encargado de turno en la sección electro bajo el mando del dicho testigo, y manifestó que eran dos encargados de turno quedando actualmente solo uno, Eliseo Peñailillo.

Estos dichos se reafirman con el mérito de 8 finiquitos de contratos de trabajo respecto de trabajadores del mismo local, de los meses de febrero, abril y mayo de 2019, por la causal de necesidades de la empresa, que desempeñaban funciones de panaderos, cajero-vendedor-reponedor, aprendiz de local, controlador de cajas, asistente de recursos humanos.

Ratifica lo anterior 9 finiquitos de trabajo, también del mismo local, por necesidades de la empresa, que son de los meses de septiembre y octubre de 2019 (los demandantes fueron también desvinculados en septiembre 2019) entre los cuales se despidió a otro encargado de turno, jefe de control interno, sub jefe



de sección recepción, jefe de sección, publicista, encargado de inventarios y cajero-vendedor-reponedor.

Junto con ello se acompañó el libro de remuneraciones del mismo supermercado, desde mayo a octubre de 2019, que da cuenta que no se ha contratado personal por la disminución de trabajadores. En mayo la cantidad de trabajadores era 307, en junio 305, julio 304, agosto 300, septiembre 298 y octubre 285.

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.

SEXTO.

REESTRUCTURACIÓN JUSTIFICA EL DESPIDO.

En lo central, 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 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.

SÉPTIMO.

RESOLUCIÓN.

Conforme que se viene diciendo el despido es justificado y la demanda no puede prosperar en ninguna de sus partes.

Por estas consideraciones, normas citadas y visto lo dispuesto en los artículos 456, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la demanda de despido injustificado interpuesta por don **CARLOS ALBERTO ASCENCIO VERGARA, FIDEL NORBERTO SALINAS HERNANDEZ** y **JAIME ALEJANDRO OÑATE CARRASCO** en contra **JUMBO SUPERMERCADO ADMINISTRADORA LIMITADA**.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-1721-2019

RUC 19- 4-0225157-6

Dictó don **FERNANDO ANDRES STEHR GESCHE**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.



En Concepción a ocho de enero de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE



XXKBNXNZCZ

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>