

Chillán, veintidós de marzo de dos mil diecinueve.

VISTO:

Que en esta causa R.U.C. 18-4-0139078-9, R.I.T. T-55-2018 del Juzgado del Trabajo de Chillán, rol Corte 22-2019, por sentencia de 15 de Enero último, la Jueza de ese Tribunal doña Roxana Salgado Salame, acogió la demanda de tutela con vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por _____ y _____ en contra de Servicios Generales Falabella Zona Sur SPA, con costas, condenando a la demandada al pago del recargo del 30 % de las indemnizaciones por años de servicio, la devolución del descuento del aporte del seguro de cesantía y a la indemnización especial de 6 meses de remuneraciones

En contra del referido fallo, la parte demandada, dedujo recurso de nulidad por las causales del artículo 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, una en subsidio de la otra.

El 19 del mes en curso se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo en ella el abogado de la parte demandada.

CONSIDERANDO.

1°.- Que, la primera causal de nulidad interpuesta, es aquella contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, por haberse vulnerado las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia.

Señala que el objeto del presente juicio es determinar si el despido de los actores por necesidades de la empresa respondió a una represalia por haber tomado parte ellos de una acción colectiva de cobro de prestaciones en el año 2017 y si el despido revestía el carácter de injustificado, indebido o improcedente.

Se vulneran las máximas de la experiencia por cuanto, aun cuando los testigos de los denunciantes se contradicen en el número de personas despedidas con posterioridad a la demanda de cobro de prestaciones y que formaron parte de ella, ya que uno indica 13 y la otra 6, ambos están contestes que existían alrededor de 200 trabajadores y que sólo 50 de ellos no demandaron, por lo existiendo una alta cantidad de trabajadores pertenecientes al sindicato que demandaron y sólo una minoría no formó parte de la acción colectiva, es también mayor la posibilidad que, ante un proceso de despido, ellos pudiesen ser afectados por el mismo. Por ello la mayoría de los despidos afecto a trabajadores sindicalizados, pues son mayores en número que los no afiliados.



Otra máxima de la experiencia que se infringe, es considerar como acción vengativa o de castigo el término de contrato de 6 trabajadores de un universo de 133 que formaron parte de la acción judicial y de 2 que no lo fueron.

También se infringe el criterio de derivación, ya que esto es lo que debió tenerse por acreditado: a) Que sólo se despidieron a 8 trabajadores por necesidades de la empresa con posterioridad a la demanda colectiva; b) De esos 8 trabajadores, dos de ellos no tomaron parte de la demanda colectiva, por lo que el margen de personas despedidas por haber sido parte de la acción colectiva, se reduce a 6 de un total de 133 demandantes, es decir, un 4,5% del universo de dependientes que acciono judicialmente en el año 2017.c) Los testigos de su parte indicaron que el término de la relación laboral se debió a una modificación de la forma de trabajo, en cuanto ahora a requerir personal part time por sobre los que se desempeñaban en jornada ordinaria; incluso la Presidenta del Sindicato indica que los puestos de trabajo de los demandantes no han sido reemplazados. d) La sentenciadora establece una cronología de los hechos, iniciándose en Septiembre de 2017 con la acción colectiva de cobro de prestaciones por 133 trabajadores, dictándose sentencia en Febrero de 2018 y el recurso de nulidad fue desestimado en Junio de 2018, el 5 y 6 de Septiembre de 2018 fueron despedidos los actores, presentándose un avenimiento en la causa de cobro de prestaciones el 6 de Septiembre de 2018, es decir, existe un año entre el inicio del juicio que le sirve de causa a la acción principal de autos y el despido, o al menos cerca de dos meses y medio entre la decisión final del mismo y el término de la relación laboral.

En síntesis, si se analiza la prueba conforme a la regla de la derivación y a las máximas de la experiencia, se debía concluir que no existe una relación de causalidad entre la acción judicial colectiva y los despidos de los demandantes y tampoco una intención de concretar una represalia o afectar la garantía de indemnidad de los trabajadores. Esto porque muy distinto es una supuesta aseveración en ese sentido del Gerente de la tienda versus lo que realmente sucedió en la práctica y se pudo demostrar en el juicio, en donde sólo un 4.5 % de los que demandaron colectivamente han sido despedidos por esta causal. La represalia no se configura por no desprenderse acciones concretas de venganza en el despido por necesidades de la empresa, ya que una verdadera intencionalidad de castigo con esa medida habría sido poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa sin un fundamento de hecho acreditable como lo fue la reducción de jornadas y contratación de nuevos trabajadores en horarios reducidos.

Modificado el panorama fáctico de la forma antes descrita, se debe concluir la inexistencia de un despido de los demandantes por represalia a su participación



en la acción judicial colectiva iniciada en el año 2017, por lo que la acción de vulneración de derechos fundamentales debió ser rechazada.

2°.- Que, la causal de nulidad hecha valer tiene por objetivo determinar si en el establecimiento de los hechos se ha incurrido en algún vicio, esto es, si en los hechos que da por establecido el juez, se han vulnerado las reglas de la sana crítica, contempladas en el artículo 456 del Código del Trabajo.

3°.- Que la sentenciadora en el motivo octavo de la sentencia señala que los indicios de vulneración quedaron suficientemente acreditados con la documental, la cual da cuenta de una secuencia lógica de la forma en que ocurrieron los hechos, existiendo primero una denuncia del Sindicato ante la Inspección del Trabajo, posteriormente una demanda ante el tribunal Laboral de 133 trabajadores, en la cual se dictó sentencia el 2 de Febrero de 2018, acogándose dicha demanda, la que se encuentra firme, al rechazarse el recurso de nulidad el 20 de Junio de 2018, presentándose con fecha 6 de Septiembre de 2018 un avenimiento entre las partes y en la misma fecha son despedidos los actores por necesidades de la empresa “ *toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración en los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área*”.

Agrega que contribuyen, con creces a crear la convicción de que el despido de los actores se generó por represalias de la empresa, lo declarado por la Presidenta y Secretario del Sindicato, quienes manifestaron que el Gerente de la tienda los amenazó con represalias contra las personas que iniciaron la acción colectiva. Por otra parte sostiene la sentenciadora que existe una conexión temporal entre los hechos señalados precedentemente y el despido.

Por último, en cuanto a la justificación de la medida adoptada por el empleador, esto es, el despido de los trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, teniendo como fundamento de hecho la racionalización de los servicios, no hay antecedentes concluyentes de la misma.

4°.- Que, de la sola lectura de la sentencia se aprecia que ella cumple con las exigencias establecidas en la ley, de fundamentación y razonabilidad, por cuanto la jueza desarrolló un raciocinio coherente y lógico, para arribar a la conclusión de que existían indicios de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido de los actores y la parte demandada no logró acreditar la justificación de la medida de desvinculación adoptada, razón por la cual esta Corte es de parecer que el fallo no se apartó de las reglas de la sana crítica. 5°.- Que, respecto de la causal de nulidad invocada, hay que tener presente que la expresión



“infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme las normas de la sana crítica” significa que ha de tratarse de una alteración evidente y notoria, posible de concluir de la sola lectura del fallo impugnado, en donde se desprende que el razonamiento judicial ha faltado o derechamente pugna con las razones jurídicas, de lógica y experiencia que integran el sistema de valoración probatoria ya mencionado, y de la simple lectura de la sentencia recurrida se puede concluir que la Jueza a quo razonó adecuadamente, ya que es posible

reproducir en forma clara y precisa el razonamiento utilizado, acogiendo la demanda interpuesta, razón por la cual no se advierte el vicio esgrimido por la parte recurrente.

6°.- Que, del tenor del recurso de la parte demandada, se advierte que lo que en definitiva el recurrente impugna es la apreciación que la Jueza hizo de los medios de prueba y la convicción que tales medios le produjeron, facultad en la que es soberana y que sólo tiene su límite en una infracción manifiesta de las reglas de la sana crítica, lo que no ha ocurrido en la especie. En verdad, lo que se pretende es que este Tribunal valore nuevamente la prueba rendida en el juicio, para que con tal actividad determine que no existen indicios de vulneración de garantías fundamentales, aspiración que resulta improcedente toda vez que esta Corte es tribunal de nulidad y, en tanto tal, es juez de legalidad, razón por la cual no puede discutir el valor o ponderación que la juez del tribunal a quo ha atribuido a la prueba allegada por las partes, lo que corresponde al ejercicio de una actividad privativa de éste.-

7°.- Que, de acuerdo a lo precedentemente razonado, se desprende que la sentencia que se impugna ha sido pronunciada con sujeción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, habiendo establecido la sentenciadora correctamente los hechos, por lo que el recurso de nulidad por esta causal no puede prosperar.

8°.- Que, la segunda causal invocada por medio del presente recurso, es la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de ella, en dos aspectos.

Primeramente se estima infringido el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, ya que no existe represalia, por no haber relación de causalidad entre la acción judicial colectiva y el despido de los demandantes, en primer término, por un tema de temporalidad, ya que la acción judicial se inició en Septiembre de 2017 y los actores fueron despedidos en Septiembre de 2018, es decir, un año después. Si se contase desde que la sentencia quedo ejecutoriada, en Junio de 2018, el



despido se produce dos meses y medio después de ello, existiendo una total desconexión entre esas situaciones. Para la sentenciadora existieron 13 despidos por necesidades de la empresa, de un total de 133 demandantes, por lo que no se puede establecer una intencionalidad que sirva de causa eficiente a la venganza, ya que de haber sido así, debió haberse desvinculado al menos a la mitad de los demandantes y no proceder al despido de dos personas que no formaron parte de la acción colectiva.

Es requisito para que exista vulneración, la conexión temporal en el ejercicio de las acciones judiciales y el despido, debiendo existir una relación causa-efecto, no siendo aplicable el argumento de la sentenciadora en el sentido que la tramitación del juicio constituya una conexión temporal.

9°.- Que la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, se configurará cuando la ley en cuestión se ha aplicado a casos no regulados por la misma; cuando no se ha aplicado a los casos regulados específicamente por ella o cuando, habiéndose aplicado, no lo ha sido en la forma correcta, pero en todas estas situaciones deben respetarse los hechos establecidos en la sentencia recurrida, sin que ellos puedan ser alterados un ápice, ya que a través de la mencionada causal lo que se persigue es una revisión exclusivamente del derecho aplicado al fallo, pero sin que, por esta vía, se puedan alterar los hechos que han quedado asentados en la sentencia recurrida. De acuerdo a lo anterior, lo que debe examinar exclusivamente este Tribunal, es si a los hechos establecidos en el fallo impugnado se les aplicó correctamente el derecho, pero respetando los hechos configurados.

10°.- Que, tal como se dijo anteriormente, el tribunal estimó que la prueba rendida, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, era suficiente para acreditar que existían indicios de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido de los actores y la parte demandada no logró acreditar la justificación de la medida de desvinculación adoptada respecto de ellos, razón por la cual se estima que a los hechos establecidos por la sentenciadora se aplicó correctamente el derecho, razón por la cual se estima que no existe la infracción de ley que se denuncia mediante este arbitrio de nulidad, debiendo desestimarse este primer aspecto de la causal.

11°.- Que un segundo aspecto de la causal del artículo 477 del Código del Trabajo dice relación con la infracción a los artículos 169, 163 y 168 del Código del Trabajo y 13 y 52 de la Ley N° 19.728, en cuanto condena a su parte al pago del



descuento efectuado por el empleador por concepto de lo aportado por aquel al seguro de cesantía.

Expone que si el trabajador estima que la causal de necesidades de la empresa es improcedente puede recurrir al Tribunal para que así lo declare, teniendo en tal caso derecho al incremento de la indemnización por años de servicios en un 30 %, no estableciéndose ninguna otra sanción. A diferencia como lo hace con otras causales de despido, el artículo 168 del Código del Trabajo no dispone que se deba entender que el término de los servicios será el artículo 161 y ello por algo muy básico: porque reconoce y mantiene como fundamento de derecho la finalización de la relación laboral en el artículo 161, esto es, las necesidades de la empresa.

De manera aun cuando se declare improcedente la causal de despido del artículo 161, la única consecuencia de ello es la procedencia del recargo del 30%, pero ello en ningún caso acarrea que la causal de término sea distinta de las necesidades de la empresa invocada para finalizar el contrato, ya que interpretar lo contrario significaría desconocer la oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones que se pagan asociadas a la imputación de dicha causal de despido o que este carecería de causal. Aun declarándose improcedente el término de la relación laboral, el contrato de trabajo sigue teniendo como causal de término las necesidades de la empresa, por lo que se configura el requisito que exige el artículo 13 de la Ley 19.728 para que el empleador proceda a efectuar el descuento aportado por seguro de cesantía.

12°.- Que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 13 de la ley 19.728 que establece un Seguro de Desempleo, cuando el trabajador tenga derecho al pago de la respectiva indemnización por años de servicio, por habersele puesto término al contrato 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 de 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. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior”.

13°.- Que, tal como lo ha señalado la jurisprudencia de esta Corte en la causa 104-2014, 38-2016,103-2016 , 110-2016 y 94-2017, siendo la primera objeto de Recurso de Unificación de Jurisprudencia, el que fue rechazado por la Excm. Corte Suprema, (Rol 2778-2015), se estableció que el requisito esencial para proceder al descuento es que la relación laboral haya terminado por



necesidades de la empresa, es decir, el despido debe ser procedente, lo que no ocurre en la especie, tal como concluyó el juez a quo en la sentencia recurrida, ya que no se probaron las necesidades de la empresa, siendo declarado el despido improcedente. Por esta razón, al no existir necesidades de la empresa, no puede ser aplicado el artículo 13 de la Ley 19.728, no pudiendo entonces, descontarse a la indemnización a que tiene derecho la trabajadora el saldo aporte del empleador al seguro de cesantía.

14°.- Que en el recurso de unificación de jurisprudencia, rol N° 2778-2015, se señaló por la Excm. Corte Suprema que la tesis del recurrente *“significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas. Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado. Entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia”*.

16°.- Que, así las cosas, de acuerdo a lo razonado precedentemente, el recurso de nulidad por esta causal no podrá prosperar, debiendo desestimarse el recurso interpuesto.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 letra b), 480, 481 y 482 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, se declara:

Que **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por don _____, en representación de la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva de 15 de Enero último, dictada por la Jueza del Juzgado del Trabajo de Chillán, doña Roxana Salgado Salame, en estos autos R.U.C.18-4- 0139078-9, R.I.T. T-55-2018, la cual, en consecuencia, no es nula.

Notifíquese.

Regístrese y hecho, devuélvase.



Redacción del Ministro don Guillermo Arcos Salinas.

R.I.C. 22-2019.- LABORAL-COBRANZA

Claudio Patricio Arias Cordova
MINISTRO(P)

Fecha: 22/03/2019 10:58:41

Dario Fernando Silva Gundelach
MINISTRO

Fecha: 22/03/2019 11:48:19

Guillermo Alamiro Arcos Salinas
MINISTRO

Fecha: 22/03/2019 11:49:30

Bernardo Christian Hansen Kaulen
MINISTRO

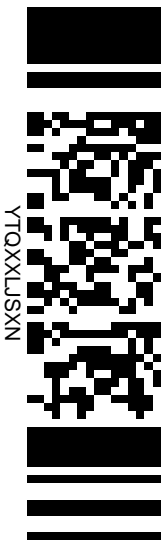
Fecha: 22/03/2019 10:34:49

NYSTXXDLA



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Chillan integrada por Ministro Presidente Claudio Patricio Arias C. y los Ministros (as) Dario Fernando Silva G., Guillermo Alamiro Arcos S., Bernardo Christian Hansen K. Chillan, veintidós de marzo de dos mil diecinueve.

En Chillan, a veintidós de marzo de dos mil diecinueve, 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 12 de agosto de 2018, 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>.