

RIT N° : T-2078-2019
RUC N° : 19-4-0238096-1
MATERIA : TUTELA LABORAL
DEMANDANTE : CLAUDIA SANGUINO VALDERRAMA
DEMANDADO : JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA
LIMITADA

Santiago, seis de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **CLAUDIA SANGUINO VALDERRAMA**, domiciliada en calle Emaús N° 13661, Depto. 31, comuna de Lo Barnechea, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral en contra de **JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA**, representada legalmente por Roberto Donoso Navarro, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Kennedy N° 9001, comuna de las Condes, a fin que se declare que su despido fue discriminatorio y se condene a la demandada al pago de la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, recargo y aporte del empleador al seguro de cesantía, más reajustes, intereses y costas y en subsidio se declare su despido improcedente y se condene a la demandada al pago del recargo y aporte del empleador al seguro de cesantía, más reajustes, intereses y costas,.

Fundando lo anterior señala, que ingresó a prestar servicios subordinados y dependientes para la denunciada, cumpliendo funciones como “cajera-vendedora-reponedora”, lo anterior con fecha 07 de mayo del año 2011.

Añade que su jornada de trabajo se distribuía de lunes a viernes, y sábado intermedio, con un sistema de turnos de ingreso a las 07:30 horas hasta las 16:30 horas, y desde las 15:00 horas hasta 22:30 horas, según correspondiese de mañana o tarde.

Manifiesta que es del caso señalar que durante todo el tiempo que trabajó para su ex empleadora (8 años y 4 meses), siempre desempeñó sus funciones a cabalidad, esmerándose a diario en cumplir todas y cada una de las tareas que



se le encomendaban, sin haber incurrido nunca en ninguna clase de conducta, cuestión que le valió permanecer por tantos años en la empresa.

Refiere que debe dejar constancia que a la fecha de término de la relación laboral su remuneración ascendía a la suma de \$565.120.-, tal y como lo reconociera la denunciada en la comunicación del despido, la que solicito sea considerada para los efectos de esta denuncia.

Alega que para comprender a cabalidad los hechos contenidos en este libelo, debo hacer presente que con fecha 05 de Junio del año 2018, se vio en la necesidad de someterse a una cirugía, lo anterior por una lesión en el menisco interno de la rodilla derecha, razón por la que otorgaron licencias médicas por un periodo que se extendió hasta el mes de noviembre del año 2018 (5 meses).

Sostiene que afortunadamente, la operación fue todo un éxito, retomando sus funciones con normalidad el día 25 de noviembre del año 2018, debiendo luego asistir permanentemente a terapias kinesiológicas a fin de retomar la movilidad de la rodilla derecha.

Ahora bien expone, el día 24 de enero de 2019 en circunstancias que le encontraba trabajando en las dependencias del supermercado, sufro un accidente en su tobillo, producto de una caída, la que desafortunadamente fue amortiguada con la misma rodilla que se había operado meses atrás, situación que le obligó a concurrir nuevamente a un centro asistencial, lugar donde le extendieron reposo laboral por dos días.

Hace presente que el referido reposo, no fue suficiente para aminorar el dolor que sentía en aquel momento de manera que, tras asistir a innumerables terapias kinesiológicas, finalmente se le extendió licencia médica desde el 23 de mayo del año 2019, hasta el día 26 de septiembre del mismo año -2019-, según se aprecia en los documentos que acompaño en el segundo otrosí de esta presentación.

Posteriormente menciona, el día 27 de septiembre de 2019, y una vez concluida la licencia descrita en el párrafo anterior, se presentó a trabajar después de las licencias antes señaladas. Agrega que es por ello que se apersonó a su lugar de trabajo a las 07:30 horas, donde retomó sus funciones inmediatamente.



Indica que desea subrayar y hacer presente que, días antes de retomar sus funciones - el día 27 de septiembre de 2019- recibió un llamado telefónico de su supervisora señora (ita) Juana Rojas, quien le consultó cuándo retornaba a su lugar de trabajo, pues se encontraban reduciendo personal, y ante la continuidad de licencias médicas presentadas de su parte, la próxima desvinculada sería ella.

Luego precisa, el mismo día 27 septiembre de 2019 siendo alrededor de las 09:30 horas, se presentó en la sucursal en que prestaba sus servicios, su ex supervisora señora (ita) Juana Rojas- la misma que le llamó telefónicamente días antes-, quien en ese momento le da la instrucción que se dirija a las oficinas del Gerente señor Eduardo Silva. Agrega que así es como, en presencia de ambos, el gerente le señala que, debido a sus innumerables licencias médicas, la empresa habría decidido dar por terminado su contrato de trabajo, por cuanto no podía continuar manteniéndose, pues no le servía una trabajadora que “hiciera uso de licencias todos los meses, ya que debía ser reemplazado y generaba mayores gastos para su empleadora”.

Dicho lo anterior advierte, y antes de firmar la carta de despido, pregunté si existía la posibilidad de reasignarle a otra área del supermercado- para no perder su única fuente de ingresos- y la respuesta fue un no rotundo, sumado que no existía ninguna posibilidad porque la decisión, ya estaba tomada.

Razona que en seguida, y una vez firmada la carta de despido por su persona, el Gerente le indicó que sacara sus cosas personales del casillero, y que se retirara de forma inmediata de las dependencias, lo cual sucedió alrededor de las 10:00 horas a.m., momento en el que logró despedirse de solo algunas personas que fueron sus compañeras de trabajo.

Del contenido de la carta de despido: (en lo pertinente)

Santiago, 27 de septiembre de 2019

Señor (ra)

Claudia Andrea Sanguino Valderrama Rut: 13028886-3

Dirección: Emaus, 13661, Lo Barnechea, Santiago Presente

Ref: Informa el término de contrato de trabajo, por la causal de necesidades de la empresa en las razones que señala

De nuestra consideración:



Por medio de la presente comunico a usted que la empresa, Jumbo Supermercados administradora LTDA., Rut. 96.988.680-4, ubicada en Avenida Camino el Alba N° 11969, Las Condes, Ciudad de Santiago, ha debido tomar la determinación de poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la compañía, con fecha de hoy, 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 se configura, por cuanto:

- 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 624 - El Alba, 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 lo son los negocios que se materializan mediante la denominadas “plataformas digitales El efecto producido por esta situación es, por lo demás, un hecho público y notorio en el ámbito del Retail en general.

- Es preciso señalar que el cargo desempeñado por Usted, el cual es objeto 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 suprimida.

- Finalmente, le comunicamos que sus cotizaciones previsionales y de salud se encuentran debidamente pagadas en tiempo y forma, en las respectivas instituciones en las cuales usted cotiza y certificados que acreditan dichos pagos son entregados en este acto. ”

Señala que responsablemente puede decir que lo anterior es absolutamente falso. Agrega que no existió la tan mentada reestructuración y/o reorganización, pues el trasfondo de su desvinculación está dado por el hecho de que su persona hizo uso de licencias médicas, lo cual quedó absolutamente



claro con los argumentos de quienes entonces fueron su supervisora y el gerente de la sucursal.

Añade que a mayor abundamiento, su puesto de trabajo -que por cierto debía cumplir tres funciones diversas a la misma empleadora-, hoy es servido por otras personas que han venido a ocupar las citadas labores.

Ahora bien expresa, en la carta de despido se le ofertó en su oportunidad el pago por la suma total de \$5.086.080, lo anterior por concepto de indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva del aviso previo, sin comprender el feriado proporcional. Agrega que sin embargo, al momento de suscribir finiquito, los haberes comprendían la indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo incluido el feriado proporcional, por lo que se le pagó la suma de \$ 4.443.519, circunstancia en que su ex empleadora descontó de dicha indemnización la suma de \$834.776 .- por concepto de aporte empleador al Seguro de Cesantía.

En cuanto a la reserva de derechos en el finiquito, sostiene que sobre este punto, debe hacer presente que el instrumento o formalmente llamado "finiquito", no contenía declaración alguna respecto a los derechos fundamentales mientras duro la relación laboral, ni tampoco una renuncia específica a la acción de tutela laboral, de manera que el día 04 de octubre de 2019, suscribió el correspondiente finiquito con la denunciada, en el cual se efectuó la siguiente forma:

"Me reservo expresamente el derecho de demandar en tribunales el despido injustificado, Recargos Legales, descuesto aporte del seguro de cesantía AFC. "

Alega que así las cosas, y luego de firmar su finiquito, con fecha 05 de Octubre de 2019, presentó reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, al que se le asignó el N° 1324/2019/25161, fijándose el día 07 de noviembre de 2019 para la realización del comparendo de conciliación, el que fue reprogramado para el día 20 de noviembre del año en curso, debido a las contingencias y manifestaciones sociales experimentadas en nuestro país. Agrega que fue así que, llegado el día 20 de noviembre de 2019, no pudieron solucionar el problema originado por su despido, por lo que, con igual data se puso término a la gestión administrativa.



Por lo descrito y expuesto refiere, considera que su despido fue discriminatorio y claramente motivado por el uso de sus licencias médicas.

Manifiesta que a causa de ello, es que puede sostener que en su desvinculación existió un acto de discriminación a los que alude el artículo 2° del Código del Trabajo.

En efecto expone, el inciso 4°, del artículo 2° del Código del Trabajo establece que los “actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Señala que de lo expuesto y, de las probanzas que se han de rendir en la oportunidad procesal pertinente, ha quedado a la luz que ha sido discriminada por el solo hecho de hacer uso de licencias médicas, siendo ésta la única motivación que tuvo la denunciada para proceder a su despido (luego de 8 años 4 meses en la empresa), pues fue su estado de salud, la única razón que le obligó a ausentarse de su trabajo durante el tiempo que se mantuvo con licencia médica, situación que su ex empleadora considero un obstáculo para la normal operación de la empresa, y por ende un impedimento sustancial para conservar su fuente laboral y de ingresos, escudándose en una supuesta “Necesidad de la Empresa”, la cual es del todo inconsistente, por cuanto su puesto de trabajo, hoy lo ocupan otros varios trabajadores.

En síntesis dice, la verdadera y única razón que se tuvo a la vista para despedirle fue su estado de salud, el que su empleador no tenía menos que conocer, y que de igual forma consideró un obstáculo, más aun si consideramos que realizaba diversas funciones y/o labores para la denunciada, tales como cajera, vendedora y reponedora, todas éstas áreas en las que fácilmente podría habersele reubicado y su persona poder desempeñarse con total normalidad en cualquiera de ellas.

En suma agrega, lo expuesto vulneró su derecho a la no discriminación, establecido en el artículo 2° inciso 3° y 4° del Código del Trabajo, la que me habilita en consecuencia para interponer la presente acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.



En efecto razona, tal como se citara y describiera, el inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo señala “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de las oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Añade que es así como, a las ya citadas motivaciones, por mandato constitucional, debe agregarse cualquier otra motivación que no esté basada en la capacidad profesional o idoneidad personal.

Advierte que claramente el despido de que fue víctima, obedeció solo a que su empleador le discriminó por causa de su enfermedad (y el uso de Licencias Médicas), al estimar que solo por ello no podía ser parte de esta gran empresa. Agrega que de esta manera la denunciada anuló su derecho a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, incurriendo en la vulneración manifestada.

Precisa que a mayor abundamiento, el citado artículo 2° del Código del Trabajo, deberá ser interpretado de forma extensiva, aplicando ciertos principios y reglas de interpretación constitucional, tal como lo ha sostenido el profesor José Luis Ugarte Cataldo. Añade que así es como, acorde al principio “pro-homine”, se debe recurrir a la interpretación más extensiva cuando se trate de reconocer derechos fundamentales protegidos y se debe interpretar de manera restringida cuando se trate de establecer restricciones al ejercicio de estos derechos. Agrega que de igual modo, conteste al principio de la posición preferente de los derechos fundamentales, es necesario que en la interpretación prevalezca el razonamiento fundando en los derechos fundamentales, desplazando razones normativas de naturaleza infra constitucional. Alega que además conforme al principio de progresividad de los derechos fundamentales, la interpretación deberá dar la mayor eficacia posible a los derechos fundamentales, debiendo optar el juez por aquella que proteja de mejor manera los derechos del trabajador, de forma tal que las normas infra constitucional como las contenidas en el Código del Trabajo se interpreten conforme a los parámetros constitucionales que resguarda nuestra Constitución Política de la República.



Por otra parte establece, la jurisprudencia de nuestros tribunales también ha interpretado extensivamente el citado artículo 2° del Código del trabajo. Añade que así es como la sentencia dictada en causa RIT 0-63-2011, seguida ante el primer Juzgado del Trabajo de Santiago establece que: “Cabe tener en cuenta que si bien el artículo 2o del Código del trabajo señala de modo enunciativo alguno de los motivos de discriminación, donde expresamente no se enumera la discapacidad, la referencia en opinión de esta sentenciadora no es taxativa ya que la discriminación se especifica como toda infracción al principio general de igualdad”

Del mismo modo hace presente, nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en sentencia dictada con fecha 5 de agosto de 2015, recaída en recurso de unificación de jurisprudencia Rol N° 23.808-2014, se pronunció respecto del ámbito de protección de la garantía de no discriminación otorgado por el procedimiento de tutela laboral, señalando en su apartado (6o) Que. en forma previa, se debe tener presente que el artículo 485 del Código del trabajo, que establece el procedimiento de tutela laboral, dispone en sus incisos primero y segundo, lo siguiente: “ el procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 9°, números 1° inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral, 4o, 5o, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6o inciso primero, 12° inciso primero, y 16° en lo relativo a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicara este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

De este modo manifiesta, la norma a que remite el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, si bien señala que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, acto seguido el



inciso cuarto del artículo 2° del ya citado y transcrito artículo del Código del Trabajo, vincula dichos actos a aquellas distinciones, exclusiones o preferencias que se basan en determinados criterios sospechosos, pero sin expresar si dicho catálogo es taxativo o meramente ejemplar.

Refiere que de lo citado en los párrafos precedentes, resultan ser fundamentales, por cuanto, de entenderse que se trata de un catálogo cerrado o taxativo, la norma legal otorgaría una protección contra la discriminación más limitada que aquella que declaran otorgar tanto el artículo 19° N° 16 inciso 3° de la Constitución Política, reforzado a su vez por el artículo 19° N° 2 de la misma - que garantiza la igualdad ante la ley- como el convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el año 1958.

Indiscutiblemente alega, la norma constitucional señala que contiene la garantía a la libertad de trabajo y su protección, prohíbe las discriminaciones o diferencias arbitrarias, declarando en su inciso tercero que “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”. En tanto que el convenio de la Organización Internacional del Trabajo del año 1958, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, dispone en su artículo primero que “A los efectos de este convenio el término discriminación contiene:

a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otro organismo apropiados ”

Explica que ahora bien, la regulación normativa específica la encontramos hoy en el artículo 485 del Código del Trabajo, que prescribe que el procedimiento de Tutela Laboral se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la



relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19°, numerales que se indican, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, así como también para conocer los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código. Agrega que la norma en comento, establece que se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Añade que en igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo (indemnidad).

Sostiene que de esta norma aparece que sólo podrían limitarse los derechos fundamentales del trabajador, cumpliendo los siguientes requisitos:

- 1) Debe existir una justificación que sea suficiente.
- 2) La medida que limita no debe ser arbitraria o desproporcionada.
- 3) No debe afectarse el contenido esencial del derecho.
- 4) No deberá tratarse de una represalia.

Con ello expresa, vemos que nuestro legislador establece en primer término, que la medida debe ser idónea, en sentido tal que debe ser apta para el fin perseguido por el empleador y en caso contrario, la medida será arbitraria.

Luego indica, siempre deberán preferirse medidas no invasoras de los derechos fundamentales del trabajador, de lo contrario la medida que afecta los derechos fundamentales no tiene justificación suficiente.

Agrega que acto seguido, el examen de necesidad o de intervención mínima exige que ésta cumpla los siguientes estándares:

- a) Necesidad material: el modo usado debe ser el que afecte en menor medida los derechos fundamentales.
- b) Exigibilidad espacial: el medio usado debe ser aquel que estatuya el menor ámbito de limitación del derecho.
- c) Exigibilidad temporal: la medida debe regir el menor tiempo posible.



d) Exigibilidad personal: la medida debe afectar al menor número de personas posibles.

Por último establece, el límite a los derechos fundamentales debe ser racional tanto respecto del objeto de la medida como en cuanto a sus efectos.

Menciona que la racionalidad respecto del objeto, se vincula con el fin perseguido en el contrato de trabajo en cuanto a prestación de labores bajo subordinación que, en definitiva, no puede alterar derechos fundamentales de una de las partes por el solo objetivo económico del contrato o de la actividad empresarial.

Señala que la libre iniciativa económica y el derecho de propiedad no pueden preterir otros derechos básicos de los trabajadores en una sociedad democrática, salvo que se cumplan los requisitos ya expuestos. Agrega que en caso contrario, la medida será desproporcionada, como ocurre en su caso.

Con todo explica, en su caso se ha vulnerado el artículo 2° del Código del Trabajo.

Manifiesta que por las razones expuestas, y existiendo la vulneración antes analizada, con ocasión del despido, el artículo 489 del Código del Trabajo confiere legitimidad activa exclusiva a los trabajadores afectados-como es su caso-, quienes deberán concurrir al juez competente en el plazo de 60 días desde ocurrido el despido, pudiendo suspenderse conforme lo dispone el artículo 168.

Refiere que es por lo anterior que, en caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración.

Alega que finalmente y conforme a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, resultan indicios suficientes de la vulneración que denunció, el hecho de haberme sometido a una intervención quirúrgica - posteriormente haberme accidentado en las dependencias del local, - en ambos casos, haciendo uso de licencias médicas para los periodos respectivos luego el llamado previo a reincorporarme a mis funciones por la supervisora -su



antigüedad laboral - las funciones que desempeñaba, pues es irrefutable que para tres puestos de trabajo no haya sido posible reasignarme a alguna función y finalmente su posterior desvinculación, mediante la causal de necesidades de la empresa, sin que existiera tal necesidad, considerando que la carta en sí, solo versa sobre generalidades con las que se pretende fundar su despido.

Es por lo anterior añade, que resultan indicios bastantes de la vulneración que denunció los siguientes:

1. Certificado de Antigüedad de fecha 24 de mayo de 2019.
2. Comprobante Licencias Médicas del primer periodo 06 de Junio de 2018 a 24 de Noviembre de 2018.
3. Epicrisis de atención ambulatoria de fecha 01 de febrero de 2019, con orden de reposo N° 3720457.
4. Comprobante de Licencia Médica del segundo periodo del 23 de Mayo de 2019 a 26 de Septiembre del año 2019.
5. Carta de despido de fecha 27 de septiembre de 2019.

SEGUNDO: Que la demandada opuso en primer lugar excepción de finiquito, señalando para ello que se funda esta excepción en la circunstancia de haberse suscrito y ratificado entre las partes un finiquito de trabajo, el día 16 de octubre de 2019, cumpliendo con todos los requisitos contemplados por el legislador en el Artículo 177 del Código del Trabajo. Luego explica, y como consecuencia de la suscripción del referido finiquito, se ha extinguido la acción para demandar cualquier pretensión que pudiese haber poseído la Sra. Sanguino tanto durante la relación laboral como a su término. Agrega que para los efectos de la presente excepción, el Tribunal deberá tener presente que el instrumento fue suscrito en la 2° Notaría Pública de La Florida ante el Notario Jaime Bernal Larraín, así como tampoco se ha invocado algún vicio del consentimiento en su suscripción. Añade que en lo pertinente, la cláusula tercera inciso segundo del instrumento contempla expresamente una cláusula sobre la renuncia de todas las acciones derivadas de la relación laboral, en el tenor siguiente:

TERCERO: "(...) Asimismo el ex Trabajador declara que durante todo el periodo que duró la relación laboral entre las partes y previo a su inicio, así como al momento del término del contrato de trabajo, en todo momento su ex



Empleador (incluyéndose a sus empresas relacionadas, filiales, representantes, accionistas, directores y agentes) ejerció las facultades de mando y dirección que la Ley le confiere y reconoce respetando íntegramente sus derechos laborales, ya sean de orden individual o colectivo y todos los derechos fundamentales y garantías constitucionales, especialmente; su integridad física y psíquica, intimidad, vida privada, honra, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; libertad de conciencia y de opinión, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral y, en general todas sus garantías legales o constitucionales.

Sumado a lo anterior, el ex Trabajador declara que durante la relación que lo ligó con su ex Empleador y previo a su inicio, así como con motivo de su término, el trato que recibió fue acorde con su dignidad sin que existiera de parte de la Empresa discriminación de cualquier tipo, sea basada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social u otro motivo que hubiere anulado o alterado su igualdad de oportunidades o de trato en su empleo. (...)"

CUARTO: Por el presente acto e instrumento el ex Trabajador en pleno y cabal conocimiento de sus derechos laborales, le otorga a JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LTDA. y a sus empresas relacionadas, filiales o subsidiarias, sea en Chile o en el extranjero, a los directores, accionistas, agentes, abogados, empleados y representantes de todas y cada una de ellas el más amplio, completo, total y definitivo finiquito, renunciando expresamente en forma total, plena, absoluta, definitiva e irrevocable a ejercer toda clase de acciones que pudieren corresponderle, sean esta de carácter civil, administrativo, laboral, previsional, penal, incluidas las que se originen en alguna clase de responsabilidad contractual o extracontractual por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales de la Ley N° 16744, o de cualesquiera otra naturaleza, derivadas del Contrato de Trabajo que existió entre ambas de carácter exclusivo, del término de los servicios o de cualquier otro hecho o derecho. (...)



De lo expuesto sostiene, con respecto del finiquito recién aludido, se pueden desprender las siguientes conclusiones:

a) Se cumplieron todos y cada uno de los requisitos de validez que exige el Artículo 177 del Código del Trabajo. A saber, este (i) se otorgó por escrito, y (ii) la firma de la Sra. Sanguino fue ratificada por el Notario Público indicado, el demandante leyó, firmó y ratificó ante el ministro de fe el finiquito objeto de esta excepción estampando una reserva de derechos respecto a determinadas acciones en los siguientes términos: “Me reservo expresamente el derecho de demandar en tribunales el despido injustificado, recargos legales, descuento aporte del seguro de cesantía AFC

Explica que desde ya deben resaltar el nivel de precisión de dicha reserva de derechos, lo que se tomará relevante para la resolución de la excepción que por este acto se opone. Agrega que en este sentido, habiendo suscrito el finiquito la actora por medio del cual recibía el pago de indemnizaciones y prestaciones laborales derivadas del término de la relación laboral, manifestaba que nada se le adeudaba, reservándose el derecho a accionar únicamente por los conceptos indicados.

b) En virtud de los efectos que despliega un finiquito válidamente celebrado, la trabajadora renunció expresamente a las acciones y derechos de que pudiera ser titular en contra de su ex empleador, existiendo exclusivamente una reserva de acciones sobre la i) demanda de despido injustificado, ii) recargos legales y iii) descuento del aporte de seguro de cesantía.

Añade que así entonces, resulta evidente que la voluntad de la actora era reservarse el derecho a demandar únicamente tales prestaciones, otorgando pleno y total poder liberatorio a cualquier otro ítem no contemplado en su reserva, por lo que no pueda ahora intentar su acción contra mi representada por una supuesta vulneración de derechos con ocasión del despido, toda vez que el propio finiquito contempla la renuncia a ejercer dicha acción.

Sostiene que debe recordarse que el finiquito corresponde a un acuerdo transaccional, constituyendo un equivalente jurisdiccional con la misma fuerza obligatoria que una sentencia judicial firme. Agrega que por lo mismo, nuestra



doctrina ha sostenido que, una vez que este se ha firmado por las partes, no se puede reclamar por ningún concepto que no haya formado parte de las obligaciones que emanan del propio finiquito, salvo cuando el trabajador hubiere dejado reserva expresa de derechos, lo que no ocurrió en la especie, toda vez que la reserva hecha por la demandante fue formulada en términos específicos exclusivamente sobre: i) demanda de despido injustificado, ii) recargos legales y iii) descuento del aporte de seguro de cesantía.

Agrega que así las cosas, al suscribirse el finiquito, la demandante percibió el pago íntegro de las indemnizaciones y prestaciones laborales derivadas del término de la relación laboral, otorgando con ello el más amplio, total e irrevocable finiquito a la relación que lo vinculó a la empresa y renunciando a su vez de forma expresa al ejercicio de las acciones administrativas y/o judiciales que derivan de dicho vínculo laboral o de su término, en el cual consta expresamente y en términos específicos que "el ex Trabajador declara que durante la relación que lo ligó con su ex Empleador y previo a su inicio, así como con motivo de su término, el trato que recibió fue acorde con su dignidad sin que existiera de parte de la Empresa discriminación de cualquier tipo "

Con ello razona, al estamparse la reserva anteriormente transcrita en términos específicos sobre determinadas acciones y prestaciones, la demandante no hace mención alguna sobre los hechos que según su denuncia motivaron el despido, así tampoco se alega algún vicio del consentimiento en su suscripción. Agrega que entonces debe preguntarse, ¿por qué la Sra. Sanguino se reservó tales derechos y acciones, pero sin hacer mención alguna al supuesto hecho discriminatorio con ocasión de su despido que ahora alega?

Advierte que la respuesta es clara, y sin perjuicio de entrar al fondo de las alegaciones sobre la denuncia por discriminación que haremos más adelante, podemos señalar que la demandante no se reservó tal derecho precisamente porque no existió vulneración alguna de sus garantías constitucionales en su despido, otorgando pleno finiquito sobre todos los demás puntos que no comprendieran su reserva. Agrega que sumado a lo anterior, según acta de comparendo de conciliación seguido ante la



Inspección del Trabajo, reclamo N°1324/2019/25151 de fecha 17 de octubre de 2019, la actora reiteró su reclamación ante el órgano administrativo en el mismo sentido indicado en su reserva de acciones, sin indicar otras acciones o derechos como la denuncia que ahora intenta promover.

Expresa que el fundamento legal en que se sostiene lo anteriormente afirmado tiene su origen en lo señalado por el legislador en los Artículos 177 del Código del Trabajo y en los Artículos 1545, 1546, 1561, 1562, 2460 y 2462 del Código Civil. Conforme a lo expresado, comenzando por la norma del 177 de carácter laboral, no debe olvidarse que todo finiquito que conste por escrito, que sea firmado por el ex trabajador y que se encuentre debidamente ratificado ante ministro de fe, como ocurre en el litigio de autos, le confiere pleno y absoluto poder liberatorio. Agrega que lo anterior ha sido ratificado por la Excm. Corte Suprema, máximo tribunal de justicia de nuestro ordenamiento que ha manifestado que “el finiquito legalmente celebrado tiene el mismo mérito que una sentencia ejecutoriada, por lo que no le es lícito al tribunal entrar a conocer de las prestaciones que emanen del contrato fenecido.

Establece que para una correcta interpretación de las normas aludidas, no debe olvidarse que, siendo el finiquito (y transacción) un contrato, han de aplicarse las normas de interpretación de tales instrumentos jurídicos, siendo aplicable en la especie lo dispuesto en el Código Civil que reza:

Artículo 1545. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.; Artículo 1546.

Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.; Artículo 1561. Por generales que sean los términos de un contrato, sólo se aplicarán a la materia sobre que se ha contratado.”

Luego hace presente, el artículo 1562 del Código de Bello, en íntima relación con lo antes transcrito, dispone Artículo 1562. Agrega que el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá referirse a aquel en



que no sea capaz de producir efecto alguno.

De todas las normas transcritas menciona, fluye que ambas partes acordaron que se renuncia y se otorga el más amplio finiquito, es decir, hubo en dicho acto concesiones recíprocas destinadas a extinguir todo conflicto actual o eventual entre las partes, adicionalmente se indica expresamente en las cláusulas tercera y cuarta del finiquito, y ahora frente al Tribunal, que durante la relación laboral, así como con motivo de su término, el trato que recibió fue acorde con su dignidad sin que existiera de parte de la Empresa discriminación de cualquier tipo.

Añade que así, cabe preguntarse, ¿cuál es el propósito de la inclusión de las reservas de derechos, sino que la de renunciar y transigir respecto de todos los demás derechos existentes que no se manifiesten expresamente en la reserva? ¿Es que acaso se puede reservar el derecho a reclamar determinadas y precisas prestaciones para luego incluir otras no expresadas? Agrega que con lo anterior queda aún más de manifiesto la falta de causa de pedir que yace en las acciones que la demandante deduce, siendo notorias las respuestas evidentes a las interrogantes planteadas: las partes ratificaron su consentimiento-sin aprehensiones-a renunciar a cualquier tipo de acción derivada de la relación laboral que las ligó, por lo que, además de deber aplicarse esta transacción a las materias sobre que se contrató (Artículo 1561 CC), debe preferirse el sentido de la cláusula en que se produce un efecto (el poder liberatorio del finiquito) por sobre aquel en que la cláusula no posea eficacia alguna (Artículo 1562 CC).

En este sentido precisa, solicitan que reconozca que la actora ha otorgado válido y pleno finiquito respecto de su representada mediante una convención que debe ser considerada una “ley para los contratantes” de acuerdo al artículo 1545 del CC, ante la ocurrencia de cualquier conflicto derivado de la relación laboral que los unió, incluso de su término, no siendo procedente la acción que intenta la Sra. Sanguino por las materias que promueve sobre denuncia de vulneración de garantías con ocasión del despido, así como el cobro de prestaciones e indemnizaciones relacionadas a ella.

En suma expone, no podrá sino comprenderse que tal renuncia es



plenamente eficaz y produce el acto liberatorio deseado por las partes, salvo en lo que comprende a los ítems de la reserva (despido injustificado, recargo y descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía) lo que será desacreditado más adelante en esta presentación.

Sostiene que el carácter restrictivo de la reserva de derechos ha sido ratificado por nuestra jurisprudencia en recientes fallos como el de la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol 2248-2019 donde sostuvo:

“UNDECIMO: Que así las cosas, debe entenderse que esta reserva de derechos debe formularse, por el actor, en términos precisos y concretos debiendo indicarse específicamente, a qué puntos del finiquito corresponde el derecho que se reserva. Lo anterior no quiere decir que deban expresarse palabras sacramentales sino solo qué rubros de los pagados no está de acuerdo y que, por ellos, recurrirá a la vía judicial.

DUODECIMO: Que en el caso en examen -tal como lo concluyó el juez del grado- aparece que la reserva hecha por la actora es insuficiente para comprender sus reclamos, pues no se indican las prestaciones con las cuales no está de acuerdo ni las acciones que pretende ejercer. Y si bien es cierto, que no puede pedirse al trabajador que al ejercer este derecho utilice palabras sacramentales, como se indicó, de la lectura de la reserva debe advertirse claramente qué indemnizaciones o prestaciones son las que reclama y manifestar expresamente su intención de recurrir a la vía judicial, lo que no se hizo, razón por la cual no existe la infracción que se denuncia, toda vez que, el sentenciador interpretó y aplicó correctamente el artículo 177 del Código del Trabajo.”

En este sentido alega, la actora ha otorgado válido y pleno finiquito con Jumbo respecto a la posibilidad de demandar una denuncia de derechos fundamentales, siendo procedente únicamente que se accione respecto de aquellos conceptos expresamente reservados, como lo son el despido injustificado, recargo legal y descuento de seguro de cesantía, es decir, existiendo una renuncia específica respecto de eventuales acciones (uno de los objetos de la transacción), no podrá sino comprenderse que tal renuncia es plenamente eficaz y produce el efecto liberatorio deseado, esto es, renuncia que comprende desde luego la denuncia por vulneración de



derechos fundamentales.

TERCERO: evacuando el traslado que le fuera conferido y contestando derechamente la demanda, solicita su rechazo con costas.

Fundando lo anterior, refiere que la actora ha interpuesto una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y en forma subsidiaria ha solicitado se declare el despido como injustificado. Añade que a propósito, refiere que se habrían vulnerado sus derechos fundamentales porque su despido fue discriminatorio en razón de su estado de salud.

Manifiesta que niega y controvierte todos y cada uno de los hechos y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de denuncia, a excepción de aquellos que son reconocidos expresamente en esta presentación y sin que importe un listado taxativo, esta parte reconoce, en su caso, y niega y controvierte, en especial, los siguientes hechos:

1. Es efectivo que entre ella y la actora existió una relación laboral, y que esta tuvo lugar entre el 7 de mayo de 2011 hasta el 27 de septiembre de 2019;

2. Es efectivo que el cargo que desempeñó doña Claudia Sanguino era el de cajera, vendedora y reponedora, con jornada completa;

3. Es efectivo que con fecha 27 de septiembre del 2019 se puso término a la relación laboral con la actora por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio;

4. Es efectivo que, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración de la actora ascendía a la suma de \$565.120.-;

5. Es efectivo que la actora firmó y ratificó, el día 16 de octubre de 2019 ante Notario Jaime Bernales Larraín, un finiquito haciendo reserva únicamente a accionar por despido injustificado, recargo legal y descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

6. Es efectivo que con fecha 20 de noviembre de 2019 se celebró un comparendo de conciliación (frustrada) entre las partes ante la Inspección del Trabajo, DRT Metropolitana Oriente, instancia en la que la



extrabajadora reclamó la causal de despido al término de su contrato y el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

7. No es efectivo que su supervisora doña Juana Rojas, o el gerente de local don Eduardo Silva hubieran comunicado a la denunciante que la motivación de su despido sería el uso de innumerables licencias médicas;

8. No es efectivo que se hubieran vulnerado los derechos fundamentales durante la relación laboral o con ocasión del despido de la denunciante.

9. No es efectivo que el despido de la actora hubiere sido discriminatorio;

10. No es efectivo que la carta de despido no contenga una fundamentación fáctica suficiente;

11. No es efectivo que el despido de la denunciante sea injustificado, indebido o improcedente;

y

12. No es efectivo cualquier otro hecho que no sea expresamente reconocido en el cuerpo del presente escrito.

Refiere que según fue indicado previamente, el día 27 de septiembre del 2019, en las oficinas del Gerente don Eduardo Silva, a puertas cerradas y en presencia de la supervisora Sra. Juana Rojas, de manera privada, respetuosa de su persona y resguardando la confidencialidad de la comunicación entregada, el propio Gerente le comunicó personalmente el despido a la Sra. Sanguino leyendo el contenido de la carta de aviso de término por la causal de necesidades de la empresa, sin hacer otros comentarios sobre supuestos ausentismos o reiteradas licencias que motivarían su despido.

Señala que rechazan enfáticamente que tanto la supervisora de la extrabajadora, como el gerente del local, o alguna otra persona, hayan señalado que la motivación de su despido era otra a la indicada en la carta, esto es absolutamente FALSO, pues las únicas razones del despido dicen relación con los aspectos contenidos en la carta entregada a la Sra.



Sanguino.

Indica que cabe señalar que Jumbo Supermercado Administradora Limitada viene realizando un proceso de reorganización durante los años 2018 y 2019, el que tiene por objetivo mejorar la eficiencia de la Compañía, y que ha tenido como consecuencia la creación de un plan de salida para un enorme número de trabajadores, y la reorganización de sus sistemas de trabajo, de manera de ofrecer un servicio de mejor calidad a sus clientes. Agrega que cabe destacar que dicha reorganización no solo se dio en el local de Jumbo 624 ubicado en Camino el Alba N°11969, comuna de Las Condes, sino que en todos los locales de su representada a lo largo del país. Añade que a mayor abundamiento, se reorganizaron diversas áreas, lo que conllevó a una eliminación del cargo o una reducción de la dotación en varios de los puestos de trabajo, lo cual no solo afectó a colaboradores sino también a jefaturas y encargados de sección como se indica en la carta de despido.

Sostiene que desde una perspectiva general, la mencionada reorganización viene dada principalmente por el cambio significativo que ha experimentado las condiciones del mercado del Retail, especialmente la venta minorista y venta presencial en los supermercados del país, debido a la emergente modalidad de comercialización a través de plataformas digitales. Agrega que en dicho contexto, se ha visto en la imperiosa necesidad disminuir la dotación de distintos puestos de trabajo al interior del local Jumbo El Alba, afectando el cargo de cajeros, reponedores de despacho, encargados, digitadores, entre otros.

Refiere que desde una perspectiva específica en lo que respecta al cargo de la denunciante como cajera, vendedora y reponedora, la reorganización se relaciona directamente con los servicios prestados por la actora, toda vez que como se indica en la propia carta de aviso, los resultados de gestión económica del local no han sido los adecuados, considerando los gastos fijos y variables de la operación del local, todo lo que hace necesaria la desvinculación de la Sra. Sanguino, por tales hechos y razones.

Por tanto alega, junto con la caída en los ingresos de ventas



disminuyó considerablemente el trabajo para los colaboradores que se desempeñaban como cajeros, vendedores, reponedores, por lo que el local se vio en la necesidad de disminuir la dotación del personal que prestaba estos servicios a través de un proceso de reestructuración que consistió en la supresión del cargo de la denunciante. Agrega que se hace presente que la dotación del personal del local se ha reducido en forma considerable desde comienzos del año 2019 a la fecha, pasando dichas funciones a ser absorbidas por otros trabajadores del local, sin existir reemplazos o nuevas contrataciones.

Señala que en este orden, debemos hacer presente que, en lo que respecta al establecimiento en que la señora Sanguino prestaba sus funciones, se puso término a la relación laboral respecto de 65 trabajadores, de los cuales 12 prestaban servicios en la sección cajas. Agrega que luego, el mismo día del despido de la actora, otros 8 trabajadores fueron notificados respecto del término de la relación laboral, los que detalla.

Luego indica, es del caso hacer presente que, en el transcurso del año 2019, a nivel nacional, se ha producido el término de la relación laboral respecto de aproximadamente 1550 personas.

Estadísticamente hace presente, 277 de dichos despidos afectaron a trabajadores de la sección cajas y 252 de ellos fueron comunicados, al igual que en el caso de la señora Sanguino, el día 27 de septiembre de 2019.

Explica que en consecuencia, respecto al despido de la demandante debemos señalar que según se acreditará en la etapa procesal pertinente, la determinación de la empresa sobre la desvinculación de la Sra. Sanguino se enmarca única y exclusivamente en el proceso de reestructuración y reorganización de la compañía en sentido general y específico indicados, y la necesaria disminución de dotación del personal, y no en otras razones, ya que como se verá, su cargo no fue reemplazado por medio de la contratación de nuevos trabajadores, sino que sus labores fueron absorbidas por otros trabajadores, no contratando Jumbo personal en su reemplazo. Esto aparece como un hecho reconocido por la propia demandante al señalar en la página 7 del libelo, indica que “mi puesto de



trabajo, hoy lo ocupan otros varios trabajadores”. En efecto, las labores que prestaba la ex trabajadora fueron absorbidas por otros trabajadores de la compañía.

Dice que conforme a lo expresado y tal como se profundizará en apartados venideros, queda en evidencia la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. En efecto, el despido de la actora obedece a una necesidad empresarial - de carácter normal y objetiva- que pretende ajustar las dotaciones a los requerimientos operacionales del establecimiento. Es decir, existen antecedentes que, más allá de otorgar plena justificación legal al despido, dan cuenta de una plausibilidad o razonabilidad de la medida adoptada.

Refiere que una de las características de este procedimiento de tutela laboral consiste en el estándar probatorio de la “prueba indiciaría”. Agrega que en efecto, conforme con dicho estándar, se busca aligerar la carga probatoria del denunciante, debiendo éste únicamente acreditar indicios que logren establecer una “fundada sospecha” de la veracidad de las conductas que denuncia. Añade que asimismo, y cumpliendo con tal exigencia, conforme con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, el Tribunal deberá, solo en dicho caso, exigir a la demandada que explique la racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas. Alega que así lo ha destacado la doctrina cuando se señala: “Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 Código del Trabajo, en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables” .

Por otra parte manifiesta, debemos recordar que se ha señalado que constituirá un indicio aquellos “...hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”³. En consecuencia, debe tratarse de situaciones y/o hechos concretos que estén orientados a generar dichas sospechas y no, en cambio meras opiniones, apreciaciones personales de la actora o simples



conjeturas.

Referido lo anterior sostiene, la actora en el libelo de su denuncia, fuera de citar normas legales y doctrina, entrega “indicios” que resultan a simple vista insuficientes. Agrega que en particular, señala a fojas 13 lo siguiente: “resultan indicios bastantes de la vulneración que denunció los siguientes: 1. Certificado de antigüedad. 2. Comprobante de licencias médicas del primer periodo 6 de junio de 2018 a noviembre de 2018. 3. Epicrisis de atención ambulatoria de fecha 1 de febrero de 2019. 4. Comprobante de licencia médica del segundo periodo del 23 de mayo al 26 de septiembre de 2019. 5. Carta de despido de fecha 27 de septiembre de 2019.

Pues bien explica, como se extrae del propio relato de la actora, uno de los supuestos indicios de la vulneración a sus garantías constitucionales, sería el haber sido despedida el día 27 de septiembre de 2019, sin embargo, el hecho mismo del despido y su justificación no puede constituir en ningún caso un indicio de la afectación alegada. Agrega que en efecto, el espíritu de la acción de tutela es precisamente salvaguardar el bien jurídico protegido que son los derechos fundamentales, por lo que el legislador exige como presupuesto inicial el proporcionar elementos que sirvan de indicios al derecho que se denuncia haber sido vulnerado, no bastando desde luego un despido, pues de lo contrario, todo término de relación laboral daría lugar a una denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

En relación a lo anterior señala, es importante señalar que la discusión sobre la justificación de la causal de despido invocada, en este caso, las necesidades de la empresa, no puede ser considerada para una acción de tutela laboral, por cuanto existe una sanción especial para aquello, esto es la de despido indebido, improcedente o injustificado, el cual se encuentra regulada en el artículo 168 del Código del Trabajo y da lugar a recargos en las indemnizaciones atendida la causal de despido aplicada. Agrega que en efecto la circunstancia de no ser efectivos los hechos contenido en la carta de despido ya se encuentra sancionada por el legislador, no pudiendo por tanto incrementarse tal circunstancia por acción



de tutela, implicaría una doble sanción.

Hace presente que considerando lo dicho, resulta que los indicios detallados por la actora no permiten al Tribunal formar una fundada sospecha y por tanto no son suficientes para modificar el criterio regla sobre la prueba de las obligaciones, por lo que no se cumple con la finalidad del artículo 493 del Código del Trabajo, tal y como se expone en lo sucesivo, y será acreditado suficientemente en la etapa procesal pertinente. Agrega que sin perjuicio de lo anterior, corresponde referirnos brevemente a los hechos imputados en el libelo, haciendo hincapié que, desde ya, negamos la ocurrencia de éstos de la forma en que se describen, conteniendo errores y omisiones que le restan veracidad, en los términos que se señalarán a continuación.

Si se observa en detalle, establece los únicos criterios que según la denunciante justificarían sus alegaciones de discriminación debido a su estado de salud con ocasión del despido, sería el supuesto reconocimiento expreso que le habría comunicado su personal, desde ya, indicamos que tal comunicación es absolutamente falsa y sin sustento alguno.

Menciona que la prueba de ocurrencia de un hecho negativo en este caso resulta imposible materialmente, sin embargo, y como se acreditará en la etapa procesal pertinente, no ha existido un llamado telefónico de parte de alguna jefatura a la Sra. Sanguino indicándole que sería desvinculada por sus licencias médicas, así también rechazamos enérgicamente que con ocasión del despido, el gerente del local le hubiera comunicado verbalmente que la motivación real del despido consistía en su ausentismo.

En efecto precisa, las circunstancias que rodearon a la comunicación del despido el día 27 de septiembre del 2019, se desarrollaron de manera normal, respetuosa de la persona de la extrabajadora, a puertas cerradas en la oficina del gerente y en presencia de la supervisora Juana Rojas, limitándose a entregar la copia de la carta de despido por la causal de necesidades de la empresa, sin otros comentarios o justificaciones.

De lo expuesto expresa, se constata que la forma en que ocurrieron efectivamente los hechos del día del despido de la Sra. Sanguino no son como ella los relata, sino que en la oportunidad procesal pertinente



acreditaremos que el gerente del local, se limitó a leer la carta de término de contrato sin hacer otros comentarios como los que señala la denunciante, sobre develar una supuesta motivación oculta de la carta de despido.

Advierte que sobre el particular la denunciante sostiene que la verdadera razón de su despido serían las licencias médicas que emitió, siendo -a su juicio- absolutamente desproporcionada, injusta y arbitraria la decisión de su despido. Luego, livianamente acusa que esto habría sido reconocido y comentado expresamente por sus jefaturas, la supervisora y el gerente del local, denunciándola en consecuencia de desvincularla por sus problemas de salud, página 7 de la demanda, en los siguientes términos: “la verdadera y única razón que se tuvo a la vista para despedirme fue mi estado de salud, el que mi empleador no tenía menos que conocer, y que de igual forma consideró un obstáculo, más aún si consideramos que esta denunciante realizaba diversas funciones y/o labores para la denuncia , tales como cajera, vendedora y reponedora, todas éstas áreas en las que fácilmente podría haberseme reubicado y mi persona poder desempeñarse con total normalidad en cualquiera de ellas”

Razona que la irresponsabilidad en la emisión de comentarios sin sustento alguno contenidos en la denuncia, donde afirma que mi representada “no tenía menos que conocer” su estado de salud, sin embargo, nada se señala sobre cómo se conocería el estado de salud de la trabajadora. Agrega que desde ya rechazan esta afirmación pues no es efectivo que conociera la situación de salud de la denunciante, sólo se tuvo acceso a la información contenida en sus licencias y certificados de reposo, según dispone la normativa que regula la materia, sin hacer indicaciones sobre diagnósticos, patologías, secuelas, incapacidades, o recomendaciones de salud.

Agrega que a mayor abundamiento, la actora sostiene básicamente que la discriminación arbitraria se manifestaría en las licencias médicas que emitió durante la relación laboral, sin embargo, nada dice respecto a la configuración de los requisitos que al efecto exige nuestra legislación. Añade que en ese sentido, debe tenerse presente que conforme a lo



dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, se entiende que un acto es discriminatorio si reúne los siguientes requisitos copulativos:

- i. Que se trate de una diferenciación, exclusión o preferencia entre un trabajador por sobre otro;
- ii. Que dicha preferencia haya tenido en consideración un factor arbitrario como los que la norma señala; y
- iii. Que haya tenido por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

En el caso de autos sostiene, debe descartarse la existencia de la vulneración alegada en tanto no ha existido un trato diferente o desigual respecto de trabajadores (el despido no se produce como consecuencia de las licencias médicas presentadas), que no existe un criterio arbitrario de diferenciación y que no se ha tenido por objeto el anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Manifiesta que si bien la actora no aborda sistemáticamente ninguno de estos elementos, conviene precisar respecto al supuesto factor arbitrario o criterio sospechoso, esto es, las licencias médicas presentadas, que habrían determinado su salida de la Empresa, que el inciso 4 del artículo 2° del Código del Trabajo, señala que son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros, en motivos de "enfermedad o discapacidad". Agrega que cabe preguntarse entonces, ¿tenía la actora alguna enfermedad o discapacidad declarada, que haga plausible sostener que existió una intencionalidad discriminatoria de parte de Jumbo? Explica que si se analizan las licencias presentadas, no se indica ninguna enfermedad o discapacidad concreta, por lo que no se explica qué motivos podría tener la Empresa para despedirla basado en un antecedente (enfermedad o discapacidad) que desconocía y respecto de nunca se determinó que su origen fuera laboral.

De esta forma alega, se evidencia que el factor arbitrario más que una "enfermedad o discapacidad" como indica el citado artículo 2° del Código del Trabajo, es el hacer uso de licencias médicas por enfermedades comunes, sin embargo, como el Tribunal podrá apreciar de la prueba que se



acompañará, las licencias médicas emitidas por un trabajador, nunca han sido un elemento relevante para fundamentar el despido de un trabajador, por el contrario, existen otros trabajadores que han presentado licencias médicas extensas (por distintos motivos) y que siguen prestando servicios para Jumbo, lo que descarta la existencia de cualquier factor arbitrario o criterio sospechoso. Añade que en efecto, si buscara que los trabajadores que presentan licencias médicas no siguieran prestando servicios, no se explica por qué existen trabajadores en la misma condición de la actora que siguen laborando para la Empresa. Añade que no se comprende, entonces, de qué manera se configuraría una preferencia de trabajadores “sanos” por sobre trabajadores “enfermos” y, consecuentemente, se diluye el indicio que pretende aportar la señora Sanguino.

Hace presente que debe convenirse, además, que normalmente los casos de discriminación basados en motivos de salud, se relacionan con casos de enfermedades profesionales o accidentes laborales calificados como tales por las instituciones correspondiente, donde podría estimarse que existe un interés de prescindir de un trabajador por sobre otro, basado en razones arbitrarias, lo que se encuentra vedado por nuestra legislación, sin embargo, tratándose de la denunciante ella misma reconoció que el origen de la patología que padece en su rodilla derecha es de origen común, por lo que tampoco se explica, qué motivación arbitraria podría haber tenido Jumbo para desvincular a la actora.

Por los motivos expuestos expone, descarta la existencia de cualquier factor arbitrario en la desvinculación de la señora Peralta, la cual como se verá obedeció a razones objetivas y de negocios.

Establece que en el caso improbable y errado en el que el Tribunal estime que existen indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales alegada por la actora, corresponde referirnos, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, a los fundamentos y a la proporcionalidad de la medida adoptada por la Empresa y que se cuestiona en estos autos.

En el presente caso añade, estamos en presencia de una colisión de derechos. Agrega que en efecto, por un lado, el acto sometido a



cuestionamiento corresponde nada menos que a la facultad de Jumbo de desvincular a un trabajador en virtud del deber de dirección que le reconoce el legislador y que se encuentra avalado por el artículo 19 N° 21 y 24 de la Constitución Política de la República, en adelante “CPR”, y que en nuestra legislación se encuentra recogido a modo ejemplar en el artículo 3° inciso tercero del Código del Trabajo, y especialmente en el artículo 306 del mismo cuerpo legal, el cual sostiene que no puede ser objeto de negociación colectiva alguna la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa; y, por la otra, el derecho fundamental a la no discriminación esgrimido por la actora, contenidos en el artículo 2° del Código del Trabajo. Agrega que ante este caso de colisión de derechos, tanto el artículo 493 como también la doctrina sostienen que debe resolverse aplicando el principio de la proporcionalidad .

Con todo precisa, debe hacer presente que en el caso de marras se verifica el denominado test de proporcionalidad, el que consiste en el análisis que permite dilucidar cuándo es constitucionalmente justificable anteponer un derecho fundamental por sobre otro y para ello, debe analizarse la concurrencia de tres sub principios, los cuales son necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto. Agrega que dicho aquello, debe señalarse que la medida adoptada fue idónea, por cuanto Jumbo experimentó una necesidad empresarial, frente a la cual debía adoptarse una medida de optimización en sus recursos humanos. Añade que la medida además fue necesaria, en razón de que no existió una medida menos lesiva que permitiera obtener el fin perseguido. Finalmente dice, la medida fue proporcional en sentido estricto, puesto que el pleno respeto de las garantías constitucionales en nada afectó las garantías constitucionales de la actora, ni mucho menos fue discriminada.

En consecuencia establece, y en el único supuesto en el que el Tribunal considere que existen indicios suficientes de la efectividad de las afirmaciones de la señora Sanguino, la denuncia deberá ser rechazada, por cuanto la conducta de Jumbo supera, según fue demostrado, el test de la proporcionalidad.

En subsidio de lo anterior, precisa que por sí solo tiene la aptitud para



descarta la acción subsidiaria, debe tenerse presente el Tribunal, que el despido de la señora Sanguino se ajustó a derecho, siendo efectivos los antecedentes fácticos expuestos en la comunicación del despido, los que reúnen los caracteres de especificidad requeridos por la Ley, tal y como se expondrá en los apartados venideros.

Expone que si bien se ha entablado, en lo principal, acción de tutela de derechos fundamentales y, en subsidio, acción de despido injustificado, por consideraciones de economía procesal se remite a los antecedentes antes expuestos (en especial en cuanto a los antecedentes de término de la relación laboral), con el fin de evitar reiteraciones innecesarias.

Resulta necesario razonar, hacerse cargo de una de las imputaciones de la actora, consistente en que la carta de despido no cumpliría la legislación vigente en torno a su contenido fáctico. Agrega que la demandante, evidentemente, está equivocada, en efecto, el artículo 162 del Código del Trabajo estableció una serie de exigencias que aquellos empleadores, que decidieran despedir a un trabajador, deberían cumplir. Agrega que en términos formales, la carta debe constar por escrito, entregarse personalmente o enviarse a través de carta certificada, indicar la causal de despido que se pretende invocar, junto con los hechos que la sustentan. Añade que tales exigencias poseen una correlación directa con lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, el cual dispone que “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”.

Señala que el propósito del legislador resulta claro, y este es el permitir que el trabajador conozca y comprenda cuáles fueron las razones tanto jurídicas como fácticas que motivaron su despido, a fin de que pueda controvertirlas a través de un juicio en el que, tales razones, serán el límite probatorio imperante en caso de judicializarse la decisión de desvinculación. Agrega que dicho de otra forma, ambas normas tienen por



finalidad proteger al trabajador para que este pueda conocer los hechos que derivaron en su despido y pueda, además, controvertirlos en juicio y en consecuencia, para cumplir con el estándar normativo de las normas antes expuestas, la carta de despido deberá indicar los hechos en que se funda tal decisión, y tal enunciación de los hechos deberá permitir a las partes controvertirlos y rendir prueba sobre los mismos.

Ahora bien advierte, como se podrá apreciar, en la carta de despido de la actora se indica cuáles son los hechos en que se fundamenta la decisión del despido (optimización de recursos humanos, mediante la disminución de la dotación en el cargo), establece la causal de despido invocada (necesidades de la empresa), y la demandante comprendió cabalmente los hechos comunicados, a tal punto que ha podido cuestionarlos y accionar en contra de Jumbo a fin de que se rinda prueba respecto de los mismos. Agrega que en consecuencia, la carta de fecha 27 de septiembre de 2019, notificada personalmente a la demandante cumple con los imperativos legales contemplados en el artículo 162 del Código del Trabajo, siendo tan comprensible que permite que ante el Tribunal se ventile este juicio por el accionar de la actora.

Indica que la causal invocada para despedir a la señora Sanguino fue aquella contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Agrega que como la norma lo indica, son consideradas necesidades de la empresa la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o economía, que hagan necesaria la separación del trabajador.

Añade que resulta, que el despido de la actora obedeció a un proceso de racionalización y optimización de recursos humanos en el área, con el objetivo de ajustar la dotación de personal a las necesidades del mercado, de forma de hacer más eficientes los procesos y procedimientos de la Compañía. Dice que en efecto, las funciones de cajera, vendedora y reponedora que desarrollaba la señora Sanguino, no fueron reemplazadas por Jumbo, decidiéndose prescindir de los servicios de la actora, en vista a la necesidad de ajustar la dotación de personal, a los reales requerimientos



del mercado.

En definitiva alega, se trata de una causal objetiva de índole económico que, para su procedencia requiere de los siguientes requisitos:

- Debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio.
- Debe tratarse de una necesidad grave, que revista cierta envergadura.
- Debe existir una relación de causalidad entre la necesidad empresarial y el despido del trabajador.

En ese sentido sostiene, como bien el tribunal lo sabe, se ha entendido que una situación objetiva es aquella que no depende de la voluntad de las partes. Pues bien agrega, en el presente caso dicha situación está constituida por las exigencias impuestas por el mercado en que se desenvuelve su giro, y específicamente la labor de la demandante, en cuanto se impone el imperativo de adecuar los procesos productivos a la demanda impuesta por un mercado altamente competitivo. Añade que no adecuarse a los requerimientos impuestos por el mercado, condenaría a cualquier empresa a su desaparición, por lo que se trata, sin lugar a dudas, de una situación objetiva.

Sin embargo explica, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda necesidad de reestructuración de la Empresa supone por parte de la dirección de la compañía, una decisión positiva de obrar así, por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que por el hecho que la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica, es decir, que la decisión de despedir trabajadores por la causal en referencia no sea arbitraria.

Manifiesta que es en consideración a lo anterior que las necesidades empresariales, como concepto legal, pueden ser de la empresa,



establecimiento o servicio, en la carta en particular, se alude conjuntamente a otras unidades de evidente connotación organizacional de carácter general (sobre el estado generalizado de la situación económica de la empresa) y en un sentido especial, respecto al local donde laboraba la demandante. Agrega que en el caso de autos, las necesidades de la empresa se circunscriben a una necesidad de carácter general y especial como señalamos antes, en consideración a la necesidad de mejorar los procesos y la eficiencia de la Compañía.

Refiere que claramente los hechos que se describen son graves, toda vez que repercuten directamente en el patrimonio y en los procesos de la Compañía. En dicho sentido agrega, lo anterior resulta ser fiel reflejo de la gravedad que denotaba la necesidad, sumando el antecedente que los resultados derivados del proceso de adecuación fueron concluyentes en cuanto al objetivo que se buscaba: realizando el proceso de reestructuración, pudo cumplirse con los requerimientos operacionales sin reemplazarse el cargo dejado por la demandante.

Finalmente expresa, tal como ya ha sido latamente referido, el proceso de adecuación de la Empresa en que desempeñaba sus funciones del demandante se realizó desde el punto de vista de las funciones prestadas. Agrega que la relación causal entre la necesidad de la empresa y el despido queda demostrada por el no reemplazo del puesto de la actora ni de los demás colaboradores de la compañía. Añade que el proceso de reestructuración ha sido considerable durante el año 2018 y 2019, tanto así que resultaba imperioso el suprimir el puesto de la actora pasando sus funciones a ser absorbidas por otros trabajadores, en tanto dicha reducción importaba un igual nivel de funcionamiento o estándar de la unidad, con un menor costo de recursos humanos.

Señala que de todo lo anteriormente expuesto, queda en la más absoluta evidencia la concurrencia de la causal invocada, en cuanto se justifican las necesidades de la empresa tal como fue expuesto en la carta de despido que fue oportunamente puesta en conocimiento de la demandante y según se acreditará en la etapa procesal pertinente.



CUARTO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido, solicitó el rechazo de la excepción de finiquito, señalando que el poder liberatorio de la reserva no es tal, ya que la Corte Suprema ha dicho que en aquellos finiquitos que no se hayan hecho con reserva puede impetrarse la acción de derechos fundamentales.

QUINTO: Que con fecha 28 de enero de 2020 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella el tribunal fijaron los siguientes **hechos no controvertidos** los cuales fueron aceptados por las partes, a saber:

1. Existencia de la relación laboral entre las partes desde el día 07 de mayo del 2011.

2. Que la actora a la fecha del despido se desempeñaba como cajera, vendedora, reponedora.

3. Que la sociedad demandada puso término a la relación laboral por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

4. Que la remuneración de la actora ascendía a la suma de \$565.120.-

A continuación se fijó la siguiente convención probatoria:

Que las partes suscribieron con fecha 16 de octubre del año 2019, finiquito oportunidad en que fijó una indemnización por años de servicios por la suma de \$4.520.960.- y se le descontó cantidad a la que se le descontó \$834.776.- a título de aporte efectuado por el empleador al fondo de cesantía de la trabajadora, quien efectuó en el documento reserva de derechos.

Continuando con la misma llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes **hechos a probar**:

1. Hechos constitutivos de vulneración a las garantías constitucionales de la denunciante, efectividad de las mismas, pormenores y circunstancias y de existir, si las mismas produjeron una lesión a las garantías constitucionales de la actora.



2. Hechos en que se funda el despido, efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias.

SEXTO: Que para acreditar sus alegaciones la denunciada incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

I.- Documental:

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1. Certificado de Antigüedad de fecha 24 de mayo de 2019.
2. Comprobante Licencias Médicas del primer periodo 06 de junio de 2018 a 24 de noviembre de 2018.
3. Epicrisis de atención ambulatoria de fecha 01 de febrero de 2019, con orden de reposo N° 3720457.
4. Comprobante de Licencia Médica del segundo periodo del 23 de mayo de 2019 a 26 de septiembre del año 2019.
5. Carta de despido de fecha 27 de septiembre de 2019.
6. Finiquito de fecha 04 de octubre de 2019, con reserva de derechos.
7. Comprobante de ingreso de reclamo ante la Inspección del Trabajo N° 1324/2019/25161, del 17 de octubre de 2019;
8. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, de fecha 20 de noviembre de 2019.
9. Informe de Resonancia Magnética de la rodilla derecha de fecha 18 de agosto del año 2017, por médico radiólogo Mario Cabezón Doty, profesional de la Clínica Meds.
10. Informe de Resonancia Magnética de la rodilla derecha de fecha 17 de agosto del año 2018, por médico radiólogo Gabriela Amigo, profesional de la Clínica Meds.
11. Informe de Resonancia Magnética de la rodilla derecha de fecha 26 de octubre del año 2018, por médico radiólogo Julio Rosales, profesional de la Clínica Meds.

II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Romina Andrea Andrades Sanguino, quien legalmente juramentada, señaló que es hija de la demandante, ingresando a prestar servicios en el año 2011. Agrega que era cajera reponedora,



vendedora. Expone que fue operada en el año 2018, de los meniscos. Agrega que ella las llamo para que las fueran a buscar cuando la despidieron. Expresa que fue desvinculado en septiembre. Expone que fue a buscarla al supermercado con su papa y su hermana. Manifiesta que les dijo que habían despedido y que le ayudaran a buscar sus cosas, agrega que lloraba de rabia porque la habían despedido a la vuelta de su licencia médica. Alega que cuando la fueron a buscar al trabajo, se fueron a la casa porque fue súper temprano, llegando de vuelta a la casa a las 10:00 de la mañana. Agrega que cree que entraba como a las 7 de la mañana, porque se iba temprano. Contraexaminada señala que sabe porque viven juntas. Señala que no trabajaba con la demandante.

SEPTIMO: Que a su turno la parte denunciante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

Rindió en la audiencia de juicio la siguiente prueba documental, no objetada de contrario, consistente en:

1. Citación y Acta de comparendo Inspección del Trabajo de fecha de ingreso 17 de octubre de 2019, y comparendo de 20 de noviembre de 2019, respectivamente.

2. Contrato de trabajo de fecha 7 de mayo de 2011 entre las partes.

3. Carta de despido de fecha 27 de septiembre de 2019, por la causal de necesidades de la empresa suscrita por la trabajadora personalmente el mismo día.

4. 3 Certificados de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., del saldo aportado por el empleador Jumbo Supermercados Administradora Limitada, rol único tributario N°96.988.680-4, a la cuenta individual de cesantía de la demandante, por un total de \$834.776.

5. Finiquito de contrato de trabajo, suscrito por las partes y ratificado por la demandante ante notario público don Jaime Bernales Larraín el día 16 de octubre de 2019.

6. Certificados de ausentismo de tres trabajadores dependientes de mi representada que continúan trabajando en la empresa, Luis Valdés Véliz, Elizabeth Figueroa Vargas, María Valladares Stuardo.



7. Documento Planilla Excel denominado Finiquitos 2019 Jumbo Supermercados Administradora Ltda., que da cuenta de 1554 términos de contrato de sus trabajadores durante el periodo, con indicación de nombre, Rut, local, cargo, fecha de inicio y término de servicios.

II.- Testimonial:

Incorporó el testimonio de Eduardo Daniel Silva Toro, quien legalmente juramentada expuso que es gerente de local y trabaja en Jumbo desde hace 10 años, lo que hace en Jumbo Los Dominicos actualmente. Expresa que viene a declarar por la situación de una colaboradora que trabajaba en el local, la actora. Dice que por lo que tiene entendido ella está haciendo una demanda por una denuncia por un despido por discriminación por haber estado con licencia, siendo ella desvinculada en el año 2019, cuando se realizó una reestructuración de la compañía a nivel nacional, despidiéndose a 50 trabajadores. Señala que en el año 2018-2019, se bajaron las ventas y lamentablemente que más de un año que no pudo sostener la cantidad de trabajadores, versus la venta y se decidió ajustar cargos y dotaciones, lo que ocurrió en todos los locales de Jumbo. Explica que ella participó en la desvinculación de agosto-septiembre, en específico ella en septiembre, donde ellos tomaron a las personas que debían salir de la compañía. Expone que la información del despido se le dio personalmente por él. Alega que a ella se le explicó el motivo del despido, que lamentablemente dentro de la reestructuración había personas que debían salir y se le dijo que ella había sido elegida para no seguir trabajando. Refiere que en esa reunión estaba la jefa de recursos humanos, Andrea Oliva. Agrega que el despido fue por reestructuración, expone que en estos procesos es difícil determinar y no es un factor la existencia de licencias médicas, así hay personas que habían estado con licencia que no fueron despedidos, como Luis Valdés, sub jefe de cajas. Agrega que también fueron desvinculados otros cajeros y también de jefes, encargados y reponedores. Indica que hubo personas que fueron incorporados en otras secciones. Interrogado por el Tribunal señala que se despidieron a 50 personas en su solo local, más de 1.000 a nivel nacional. Añade que en agosto y septiembre de 2019, se despidió a 50 personas.

III.- Oficios:



La parte demandada pidió se oficiara a la Inspección del Trabajo, lo que se cumplió.

OCTAVO: Que apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Las partes con fecha 7 de mayo de 2011, suscribieron un contrato de trabajo, por medio del cual la demandante se obligó a prestar servicios de cajero, vendedor, reponedor y la demandada al pago de \$1.200 valor hora, además de un sueldo base mensual fijo de \$3.000, gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo y bono de movilización por \$540 y movilización adicional por \$1.078, lo que se lee de dicho documento incorporado en la audiencia de juicio por la parte demandada.

b) Que la demandada con fecha 27 de septiembre de 2019, puso fin a la relación laboral existente con la actora en virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, fundado en los siguientes hechos:

“ 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 lo que va corrido el año se ha producido una importante reducción en las ventas del local Jumbo 624- El Alba, 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 al 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 del 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 al usted que -pese a los esfuerzos desplegados- no se 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 variables de la operación de este local, obteniéndose así un resultado económico menor al planificado.

Por 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 624-El Alba. 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 sólo es posible suprimiendo las funciones que usted realiza en virtud del cargo de cajero/vendedor/reponedor que desempeña.

Es preciso señalar que el cargo desempeñado por usted, el cual es objeto 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”

Lo anterior de acuerdo a la carta aviso de despido incorporada por ambas partes al proceso.

c) Que las partes con fecha 16 de octubre de 2019, suscribieron un finiquito con el siguiente contenido:

PRIMERO: Sé deja expresa constancia que el ex Trabajador prestó servicios a IUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LTDA. en calidad de Cajero/Vendedor/Reponedor desde el 07/05/2011 hasta e) 27/09/2019 , fecha ésta última de terminación de sus servicios por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.



SEGUNDO: Con motivo del presente finiquitó y transacción, el ex Empleador paga en este acto, mediante Vale Vista, a don(a)Claudia Andrea Sanguino Valderrama, quien declara recibir a su entera satisfacción la suma líquida de \$4.443.519 Cuatro Millones Cuatrocientos Cuarenta y Tres MU Quinientos Diecinueve Pesos, de acuerdo con la liquidación indicada a continuación. Las partes convienen que la suma anteriormente indicada, se percibe por el ex Trabajador como única y total compensación por cualquier derecho que hubiera podido correspondería a este derivado del Contrato de Trabajo y además como transacción por cualquier derecho que hubiere podido corresponderle, y para precaver cualquier eventual litigio entre las partes derivado de las relaciones laborales que mantuvieron y de la terminación de los servicios: La suma antes indicada se compone de los siguientes conceptos:

HABERES

Vacaciones/12,93 : \$192.215

Mes Aviso : \$565.120

Ind. Años de Servicio : \$4.520.960

Total Haberes : \$5.278.295

DESCUENTOS

Desc. AFC por Finiquito: \$834.776

Total de Descuentos : \$834.776

Líquido a pagar : \$4.443.519

TERCERO: El ex Trabajador declara y deja expresa constancia que durante el tiempo que prestó servicios para la Empresa, recibió de ésta, correcta y oportunamente, el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su Contrato de Trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, cotizaciones de seguridad social, pago de asignaciones familiares autorizadas por la institución de Previsión, feriados legales, horas extraordinarias, comisiones, bonos de desempeño, gratificaciones y participaciones en conformidad a la ley y demás remuneraciones pactadas o que por ley le correspondían; beneficios no constitutivos de remuneraciones



pactados; y demás prestaciones y beneficios que pudieron corresponderle en virtud de su contrato de trabajo, clase de trabajo o por ley.

Asimismo el ex Trabajador declara que durante todo el período que duró la relación laboral entre las partes y previo a su inicio así como al momento del término del contrato de trabajo, en todo momento su ex Empleador (incluyéndose a sus empresas relacionadas, filiales, representantes, accionistas, directores o agentes) ejerció las facultades de mando y dirección que la Ley le confiere y reconoce respetando íntegramente sus derechos laborales, ya sean de orden individual o colectivo y todos los derechos fundamentales y garantías constitucionales, especialmente; su integridad física y psíquica, intimidad, vida privada, honra, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; libertad de conciencia y de opinión, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral y, en general todas sus garantías legales o constitucionales. Sumado a lo anterior, el ex Trabajador declara que durante la relación que lo ligó con su ex Empleador y previo a su inicio así como con motivo de su término, el trato que recibió fue acorde con su dignidad, sin que existiera de parte de la Empresa discriminación de cualquier tipo, sea basada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social u otro motivo que hubiere anulado o alterado su igualdad de oportunidades o de trato en su empleo.

El ex Trabajador, además, deja expresa constancia que durante todo el tiempo que duró la relación laboral que los vinculó, su ex Empleador protegió eficazmente su vida y salud, informando de los posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad, y entregó los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, no existiendo reclamo alguno que formular derivado de cualquier accidente del trabajo o enfermedad profesional que pudiera padecer el ex Trabajador con motivo o en razón de las labores desempeñadas para la Empresa.

CUARTO: Por el presente acto e instrumento el ex Trabajador, en pleno y cabal conocimiento de sus derechos laborales, le otorga a JUMBO



SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LTDA. y a sus empresas relacionadas, filiales o subsidiarias, sea en Chile o en el extranjero, a los directores, accionistas, agentes, abogados, empleados y representantes de todas y cada una de ellas el más amplio, completo, total y definitivo finiquito, renunciando expresamente en forma total, plena, absoluta, definitiva e irrevocable a ejercer toda clase de acciones que pudieren corresponderle, sean éstas de carácter civil, administrativo, laboral, provisional, penal, incluidas las que se originen en alguna clase de responsabilidad contractual o extracontractual por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, o de cualesquiera otra - naturaleza, derivadas del Contrato de Trabajo que existió entre ambas de O carácter exclusivo, del término de los servicios o de cualquier otro hecho o derecho. A mayor abundamiento, el ex Trabajador declara renunciar a cualquier derecho, beneficio o prestación derivado de su relación laboral o su extinción, así como a cualquier fuero o beneficio que pudiere corresponderle. En definitiva, el trabajador reconoce la causal invocada en todas sus partes.

QUINTO: El ex Trabajador se obliga a mantener en estricta reserva y confidencialidad toda información de propiedad o de uso interno del ex Empleador, sus filiales y/o empresas relacionadas, así como de sus clientes o proveedores, relativas a instalaciones o trabajos que se lleven a cabo en las mismas o la información accesible de los sistemas informáticos.

SEXTO: El ex Trabajador declara que toda la información y datos de la empresa (incluyendo, pero sin limitación, toda clase de documentos Word, Excel, correos electrónicos, registros Internet, etc.) son de propiedad de la Empresa, la cual puede revisar, leer, copiar, eliminar, transferir y realizar cualquier otra acción en relación a dicha información y datos. A mayor abundamiento, el ex Trabajador autoriza expresa e irrevocablemente a la Empresa a revisar, leer, copiar, eliminar, transferir y realizar cualquier otra acción respecto de toda información, datos y documentos (incluyendo, pero sin limitación, toda clase de documentos Word, Excel, correos electrónicos, registros Internet, etc.) que existan, de cualquier manera, en cualquier servidor de la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, el ex Trabajador declara que a esta



fecha no hay ninguna información privada de éste en dichos computadores ni servidores.

SÉPTIMO: El presente finiquito se extiende en dos ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando uno en poder del ex Empleador y el otro en poder del ex Trabajador, quien declara haberlo recibido a su entera satisfacción”

Que asimismo la parte demandante dejó la siguiente reserva de derechos, “Me reservo expresamente el derecho de demandar en los tribunales el despido injustificado, recargos legales, descuento aporte seguro de cesantía AFC”.

Lo anterior de acuerdo a dicho documento incorporado en la audiencia de juicio por ambas partes.

d) Que la demandada durante el año 2019, habría suscrito 1554 finiquitos.

e) Que la demandada comunicó a la Dirección del Trabajo una serie de despidos entre los años 2018 y 2020.

NOVENO: Que previo a resolver el fondo del asunto deducido en juicio, debe emitirse pronunciamiento respecto de la excepción de finiquito opuesta.

I.- EN CUANTO A LA EXCEPCION DE FINIQUITO:

DECIMO: Que la parte demandada indica que las partes suscribieron un finiquito, de manera tal que se encuentra extinguida la acción para reclamar en autos, añadiendo que declaró en aquel documentos que se respetaron sus derechos laborales y que no sufrió discriminación alguna, solo reservándose el derecho de reclamar sobre la falta de justificación del despido, el recargo legal y aporte del empleador al seguro de cesantía.

UNDECIMO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido, dice que el poder liberatorio de la reserva no es tal, ya que la Corte Suprema ha dicho que en aquellos finiquitos que no se hayan hecho con reserva puede impetrarse la acción de derechos fundamentales.

DUODECIMO: Que de acuerdo a los hechos que se tuvieron por no controvertidos y a la convención probatoria a la que arribaron las partes en autos, resulta claro que las partes suscribieron un finiquito con fecha 16 de



octubre del año 2019, oportunidad en que fijó una indemnización por años de servicios por la suma de \$4.520.960.- y se le descontó cantidad a la que se le descontó \$834.776.- a título de aporte efectuado por el empleador al fondo de cesantía de la trabajadora, quien efectuó en el documento reserva de derechos.

DECIMO TERCERO: Que atendido lo antes referido corresponde establecer el contenido de dicho finiquito y la existencia de una reserva de derechos.

DECIMO CUARTO: Que conforme al finiquito incorporado en la audiencia de juicio tanto por la demandante como la demandada, es posible establecer que en el finiquito de fecha 18 de julio de 2019, se indica que el demandante *“declara y deja expresa constancia que durante el tiempo que prestó servicios para la Empresa, recibió de ésta, correcta y oportunamente, el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su Contrato de Trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, cotizaciones de seguridad social, pago de asignaciones familiares autorizadas por la institución de Previsión, feriados legales, horas extraordinarias, comisiones, bonos de desempeño, gratificaciones y participaciones en conformidad a la ley y demás remuneraciones pactadas o que por ley le correspondían; beneficios no constitutivos de remuneraciones pactados; y demás prestaciones y beneficios que pudieron corresponderle en virtud de su contrato de trabajo, clase de trabajo o por ley.*

Asimismo el ex Trabajador declara que durante todo el período que duró la relación laboral entre las partes y previo a su inicio así como al momento del término del contrato de trabajo, en todo momento su ex Empleador (incluyéndose a sus empresas relacionadas, filiales, representantes, accionistas, directores o agentes) ejerció las facultades de mando y dirección que la Ley le confiere y reconoce respetando íntegramente sus derechos laborales, ya sean de orden individual o colectivo y todos los derechos fundamentales y garantías constitucionales, especialmente; su integridad física y psíquica, intimidad, vida privada, honra, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; libertad de conciencia y de opinión, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral y, en general todas sus garantías



legales o constitucionales. Sumado a lo anterior, el ex Trabajador declara que durante la relación que lo ligó con su ex Empleador y previo a su inicio así como con motivo de su término, el trato que recibió fue acorde con su dignidad, sin que existiera de parte de la Empresa discriminación de cualquier tipo, sea basada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social u otro motivo que hubiere anulado o alterado su igualdad de oportunidades o de trato en su empleo.

El ex Trabajador, además, deja expresa constancia que durante todo el tiempo que duró la relación laboral que los vinculó, su ex Empleador protegió eficazmente su vida y salud, informando de los posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad, y entregó los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, no existiendo reclamo alguno que formular derivado de cualquier accidente del trabajo o enfermedad profesional que pudiera padecer el ex Trabajador con motivo o en razón de las labores desempeñadas para la Empresa.” y “le otorga a JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LTDA. y a sus empresas relacionadas, filiales o subsidiarias, sea en Chile o en el extranjero, a los directores, accionistas, agentes, abogados, empleados y representantes de todas y cada una de ellas el más amplio, completo, total y definitivo finiquito, renunciando expresamente en forma total, plena, absoluta, definitiva e irrevocable a ejercer toda clase de acciones que pudieren corresponderle, sean éstas de carácter civil, administrativo, laboral, provisional, penal, incluidas las que se originen en alguna clase de responsabilidad contractual o extracontractual por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, o de cualesquiera otra - naturaleza, derivadas del Contrato de Trabajo que existió entre ambas de O carácter exclusivo, del término de los servicios o de cualquier otro hecho o derecho. A mayor abundamiento, el ex Trabajador declara renunciar a cualquier derecho, beneficio o prestación derivado de su relación laboral o su extinción, así como a cualquier fuero o



beneficio que pudiere corresponderle. En definitiva, el trabajador reconoce la causal invocada en todas sus partes.”

Además el actor dejó la siguiente reserva de derechos “Me reservo expresamente el derecho de demandar en los tribunales el despido injustificado, recargos legales, descuento aporte seguro de cesantía AFC”

DECIMO QUINTO: Que de acuerdo a lo que señalan los autores Thayer y Novoa en su Manual de Derecho del Trabajo el finiquito es “instrumento emanado y suscritos por las partes de un contrato de trabajo, empleador y trabajador con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiera suscrito, con conocimiento de otra” (Manual de Derecho de Trabajo, Thayer y Novoa, Tomo III, Editorial Jurídica)

DECIMO SEXTO: Que de esta forma, el finiquito corresponde a un acuerdo de voluntades, por medio del cual empleador y trabajador dejan constancia de la conclusión del vínculo laboral y de la manera en que aquello se produce, a fin de dar por extinguidas las obligaciones que existieren o estuvieren pendientes entre ellas, liberándose con ello de todas reclamaciones que pudieren efectuarse las partes de una relación de esta naturaleza, al término de aquella, a saber la procedencia del despido y el cobro de las prestaciones derivadas de la misma, entre otros conceptos.

DECIMO SEPTIMO: Que así las cosas, habiendo el actor y la demandada suscrito un acuerdo por medio de cual declaran declara la existencia de una relación laboral en determinada época y su término, al que se efectuó una reserva de derechos, debe establecerse el poder liberatorio de dichos documentos.

DECIMO OCTAVO: Que al efecto el finiquito contiene una reserva de derechos, en la cual se indica que se reserva el derecho de demandar en los tribunales el despido injustificado, recargos legales y descuento aporte seguro de cesantía AFC.

Que así las cosas, habiéndose efectuado una reserva que da cuenta de la disconformidad con lo planteado en el finiquito sólo en relación al despido y



el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía e indicando además la trabajadora que su empleador le dio un trato acorde a sus dignidad, sin discriminación alguna, renunciando a toda acción derivada de la relación laboral, es posible establecer poder liberatorio del mismo en relación a la acción de tutela laboral, motivo por el cual se acogerá la excepción de finiquito opuesta en relación a ella.

Que lo antes dicho va en la línea de jurisprudencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema, que en recurso de unificación ha señalado que “el finiquito es una transacción –en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo. De ese modo –con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe.” Rol Ingreso Corte 4.579-2019.-

DECIMO NOVENO: Que habiéndose emitido pronunciamiento respecto de la excepción de finiquito opuesta, debe resolverse acerca del fondo del asunto deducido en juicio.

II.- EN CUANTO AL FONDO:

VIGESIMO: Que para la resolución del asunto controvertido útil resulta tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del cuerpo legal antes referido, 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.

VIGESIMO PRIMERO: Que luego el inciso segundo del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, en los juicios de despido corresponderá al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativo de la desvinculación.

VIGESIMO SEGUNDO: Que conforme la carta aviso de despido, la demandada puso fin a la relación laboral de la actora fundado en una reducción de las ventas en el local donde se desempeñaba la demandante, en comparación con los dos periodos anuales anteriores, debido a la fuerte competencia en la industria y la emergente modalidad de comercialización a través de las plataformas digitales, no consiguiendo 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, obteniendo un resultado menor a lo planificado, motivo por el cual ha decidió dar un 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 su local específico, la cual afectó a la totalidad de la línea de mando y gestión de la empresa, en los diversos niveles, secciones y unidades, no existiendo un cargo donde pueda ser reubicado, al ser suprimido su cargo.

VIGESIMO TERCERO: Que sin embargo, la demandada no rindió ningún medio de prueba orientado a acreditar la existencia del proceso de reestructuración del local en que trabajaba la actora y los otros de la demandada, como la reducción en las ventas del local El Alba en comparación con los dos periodos anuales anteriores, sin que se consiguiera el punto de equilibrio comercial necesario, razón por la cual se acogerá la demanda de autos en este punto, declarando el despido como improcedente.

Que así sólo se incorporó al proceso el listado de finiquitos del año 2019 y despidos del año 2018, 2019 y 2020, los que sólo permiten establecer el termino de los servicios de los trabajadores, pero no así la existencia de una reestructuración en los términos planteados, al indicarse en el primer



documento los despidos, pero no las razones de ello y en el segundo, sólo indicar el término de los servicios, pero no así sus fundamentos.

Que además de lo anterior, tales antecedentes no permiten concluir ni las ventas de los años 2017, 2018 y 2019, para determinar la reducción de las mismas ni los costos, para establecer el quiebre del punto de equilibrio.

Que tampoco permite razonar en ese sentido, el testimonio de Eduardo Silva Toro, ya que es insuficiente para establecer la reestructuración y el motivo de ella.

VIGESIMO CUARTO: Que en cuanto a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, la demandada será rechazada, ya que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, si el contrato de trabajo terminare por la causal prevista en el artículo 161 del código del ramo, se imputara a las indemnizaciones que le correspondieren la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía efectuada por el empleador, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros de ellos de la forma que establece la misma ley.

Que respecto de la alegación del demandante en cuanto a la improcedencia de tal descuento, ya que el despido no se fundamenta en hechos que configura la necesidad de la empresa, baste indicar que el tribunal ya estableció la concurrencia de tal causal de término del vínculo laboral y su procedencia, de manera tal que procede el descuento antes referido.

Que en todo caso, a juicio de esta Juez, la deducción en estudio resulta procedente aun en la hipótesis de que la causal invocada se califique como improcedente, ya que tal declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto el motivo jurídico que la fundamenta, 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.

Que además de lo anterior, conforme lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el evento de no ser acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el término 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, situación que en autos, no se produce.

Que, a mayor abundamiento, 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”.

Que así también se entiende del tenor del artículo 52 de la misma Ley, el que 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 contemplo.

Que finalmente, debe señalarse, 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.

VIGESIMO QUINTO: Que los demás medios de prueba en nada modifican lo antes referido, por lo que se omitirá un análisis detallado de los mismos.

Que no se analizaran las licencias médicas y documentos de dicha naturaleza incorporadas por ambas partes por innecesario.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 420 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de



Derechos Humanos y Constitución Política de la República de Chile, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la excepción de finiquito opuesta por **JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA** en contra de **CLAUDIA SANGUINO VALDERRAMA**, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por **CLAUDIA SANGUINO VALDERRAMA** en contra de **JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA** sólo en cuanto se condena a la demandada al pago de \$1.356.288 por concepto de recargo legal, la que deberá pagarse con los reajustes e intereses establecido en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

IV.- Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, hágase devolución de los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas personalmente en esta audiencia.

RIT: T-2078-2019

RUC: 19-4-02388096-1

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

