

San Fernando, trece de abril del año dos mil veintiuno.

VISTOS Y OÍDO:

Que, con fecha 1 de octubre del año 2020 comparece don **Jorge Antonio Fuentes Figueroa**, y don **Jaime Antonio Vargas Carrasco**, ambos trabajadores dependientes y domiciliados para estos efectos en calle Chillan N° 820, San Fernando, e interponen demanda en procedimiento laboral de aplicación general, por despido injustificado o improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, en contra de su ex empleador **Copeval Servicios S.A.**, de giro comercial, representada por legalmente por don Jaime Esteban Cortes Rivas, ignoran profesión u oficio, ambos domiciliados en Manuel Rodríguez N° 1099, San Fernando, atendido los fundamentos de hecho y de derecho que en su presentación detalla.

Consta que el día 13 de enero de 2021, se llevó a cabo audiencia preparatoria a la que compareció el apoderado de las demandantes y el apoderado de la demandada, llamadas las partes a conciliación esta no se produjo, recibándose la causa a prueba y fijándose los hechos a probar, para luego citar a las partes a audiencia de juicio.

Por su parte el día 22 de octubre del año 2020, se llevó a efecto audiencia de juicio, a la cual compareció solamente el apoderado de la demandante y demandada Ormeño, Ruiseñor & Compañía, en la que se procedió a incorporar la respectiva prueba y a realizar las observaciones a la misma.

En cuanto a la demanda propiamente tal, y respecto de los aspectos formales del vínculo laboral de los trabajadores, indican que don Jorge Antonio Fuentes Figueroa comenzó a prestar servicios para la demandada el día 9 de enero de 2013, labores que ejecutó hasta el 31 de agosto de 2020, ocupando el cargo de auxiliar de bodega, su remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de



\$817.061.-, agregando que su despido se fundó en la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Con posterioridad al despido firmó finiquito, reservándose expresamente derechos para impugnar el despido, por no encontrarse de acuerdo con la causal de término aplicada. En dicho documento la empresa procedió a pagar indemnización por años de servicio por la suma de \$6.536.488.-; por vacaciones proporcionales la suma de \$303.493.-; indemnización por falta de aviso previo por la suma de \$817.061.-; remuneración del mes por la suma de \$204.213.- y descontó por concepto de préstamo de empresa la suma de \$243.977.- y por aporte del empleador al seguro de cesantía la suma de \$1.181.634.-

En cuanto a don Jaime Antonio Vargas Carrasco, indica que comenzó a prestar servicios para la demandada el día 18 de marzo de 2016, labores que ejecutó hasta el 31 de agosto de 2020, ocupando el cargo de auxiliar de bodega, su remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$811.265.-, agregando que el despido efectuado con fecha 31 de agosto de 2020, se fundó en la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Con posterioridad al despido firmó finiquito, reservándose expresamente derechos para impugnar el despido, por no encontrarse de acuerdo con la causal de termino aplicada.. En dicho documento la empresa procedió a pagar indemnización por años de servicio por la suma de \$3.245.060.-; por vacaciones proporcionales la suma de \$323.600.-; indemnización por falta de aviso previo por la suma de \$811.625.-; remuneración del mes por la suma de \$215.524.- y descontó por concepto de préstamo de empresa la suma de \$242.818.- y por aporte del empleador al seguro de cesantía la suma de \$737.947.-

Relatan que, en las fechas señaladas para cada caso, fueron despedidos por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del



Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, señalándose en idénticas cartas, el siguiente argumento de hecho: *“La decisión que por este acto se comunica responde a la necesidad de adecuar nuestros procesos y funcionamientos a las condiciones y requerimientos existentes actualmente en el mercado, cuestiones que han determinado para nuestra empresa la necesidad de generar procesos más modernos, rentables y realizables con miras a mantener la competitividad que requiere la empresa. Todo lo señalado obedece a los resultados económicos negativos que ha observado de forma sostenida COPEVAL SERVICIOS, los cuales dejan en evidencia que la empresa ha disminuido sus ingresos, aumentando sus gastos, y como consecuencia de aquello en el año 2019 y en el tiempo transcurrido del 2020 ha generado pérdidas operacionales.*

En razón de lo anterior, se hace indispensable reducir íntegramente toda la dotación de trabajadores de la bodega en que usted se desempeña lo que supone una reestructuración de la empresa. Es por los motivos explicados y debido a esta grave situación que se hace imperativo suprimir su puesto de trabajo y poner término a su contrato laboral. En específico, las razones de hecho en que se funda esta decisión responden a los cambios que ha realizado la empresa con el objeto de optimizar y reducir los costos de la bodega sacos del Centro de Distribución de San Fernando, reduciendo el manejo manual de carga y descarga de sacos pasando a un modelo de carga y descarga de sacos sobre pallets con el uso de grúas horquilla u otro mecanismo. La implementación de esta medida genera la eliminación del cargo que usted ostenta y hace necesaria su desvinculación, así como también la de todos los trabajadores de la bodega que manipulan sacos, atendido que se elimina dicha posición de forma permanente.”

Destacan que de un simple examen se puede apreciar, que ésta no contiene hechos claros, ni determinantes, que fundamenten la decisión de suprimir los puestos de trabajo y poner término a su contrato de trabajo,



pues no indica, cuáles serían estos nuevos procesos, a cuanto ascenderían estas supuestas pérdidas, ni mucho menos de qué forma la supresión de estos puestos de trabajo cambiaría dicha circunstancia, cuestión que basta para considerarlo como improcedente e injustificado, por cuanto nos encontramos con una carta de despido redactada en términos genéricos, que solo permite justificar formalmente la desvinculación.

Añaden que según se puede apreciar de la carta de despido, este supuesto cambio, atiende exclusivamente a la voluntad del empleador de cambiar sus procesos, con el fin de mejorar sus resultados, cuestión respecto de la jurisprudencia de los Tribunales superiores de justicia se ha pronunciado claramente, en el sentido que el empleador debe asumir el costo de esta decisión.

Señalan que finalmente, sin perjuicio de lo indicado en la carta de despido, en que se señala que se elimina su labor de forma permanente, ello no ha sido efectivo, toda vez que con posterioridad a su despido se continuó efectuando manipulación de sacos, labor que está siendo asumida por otros trabajadores de la empresa, ya sean directos o subcontratados, por ende no existía razón alguna para separarlos de la empresa, cuestión muy distinta a la señalada en la carta de despido.

Argumentan que nuestra legislación ha establecido claramente los requisitos de hecho y de derecho con que debe cumplir la desvinculación de un trabajador y los efectos en caso de incumplimiento, en consecuencia al no contener concretamente y claramente los hechos en que se funda nuestro despido, no se cumple con el estándar mínimo exigido por el legislador, por ende y al tenor del artículo 454 número 1 del Código del Trabajo, la demandada no podrá alegar en el presente juicio hechos distintos a los contenidos en la carta y en este caso, prácticamente al no existir hechos o existir más bien solo hechos genéricos, cualquier otro que se alegue en el proceso será un hecho distinto.



Previas citas legales solicita se tenga por deducida demanda en juicio ordinario del trabajo someterla a tramitación, acogerla declarándose indebido o improcedente el despido y en definitiva que la demandada será obligada deberán pagarle los siguientes conceptos:

1) Recargo legal del 30%, sobre la indemnización por años de servicio, ascendente a las siguientes sumas:

Para don Jorge Fuentes Figueroa: \$1.960.946.-;

Para don Jaime Vargas Carrasco: \$973.518.-

2) Que habiéndose declarado improcedente el despido, la demandada deberá restituirle, las siguientes sumas, correspondiente al descuento de AFC:

Para don Jorge Fuentes Figueroa: \$1.181.634.-;

Para don Jaime Vargas Carrasco: \$737.947.-

3) Reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4) Costas de la causa.

Por su parte y con fecha 6 de enero del año 2021, compareció la demandada y procedió a contestar la demanda no controvirtiendo los aspectos formales del vínculo laboral que la unía para con los trabajadores, esto es, fecha de inicio, termino, monto al que ascendía su remuneración, causal de despido, contenido de la carta, firma de finiquito con reserva de derechos etc.; sin embargo y en torno a la procedencia de la causa invocada señalo que es falso que el cambio experimentado en la Bodega del Centro de Distribución de San Fernando atienda exclusivamente a la voluntad del empleador de cambiar sus procesos, sino que, tal como se establece claramente en las cartas de despido, este obedece a los resultados económicos negativos que ha observado la empresa en forma sostenida generándose pérdidas operacionales en el año 2019 por \$132.570.000.000.- y a junio de 2020 por \$164.288.000.000.- antes de impuestos.



Agrega que es falso que con posterioridad al despido de los ex trabajadores se continuó efectuando manipulación de sacos por otros trabajadores de la empresa, cuestión que asegura acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

Junto con su contestación de demanda, la empresa opuso excepción de pago por las sumas ascendentes a \$1.181.634.- correspondiente a don Jorge Fuentes Figueroa, y la suma de \$737.947.- correspondiente a don Jaime Vargas Carrasco, referente a los montos enterados a la cuenta de seguro de cesantía de los demandantes durante todo el período de relación de trabajo toda vez que concurre el supuesto legal establecido en el artículo 13° de la Ley N°19.728, esto es, desvinculación terminada por una de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio) y procedencia de pago de indemnización por años de servicios.

Señala que las cartas de despido que fueron entregadas a los demandantes, cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que establece los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. En tal sentido, las cartas de despido debidamente entregada señalan los hechos que fundan la causa legal de su despido, permitiendo a los ex trabajadores conocer oportunamente la razón de su despido, siendo la única razón de esta decisión, la reducción, restructuración y maximización de recursos de la compañía y de los trabajadores de la bodega en cuestión producto de la disminución de ingresos de la Empresa.

Afirma que en la especie, la causal de necesidades de la empresa se ve acreditada debido a la restructuración de los equipos de trabajo de Copeval Servicios, resaltando que esta forma parte del Grupo de empresas Copeval. En el holding señalado Compañía Agropecuaria Copeval S.A. es la empresa



matriz y Copeval Servicios S.A., Copeval Agroindustrias y Copeval Capacitación son las empresas filiales. Pues bien, es del caso, que la empresa matriz (Compañía Agropecuaria Copeval S.A.) desde el año 2016 está experimentando un proceso de pérdidas muy fuerte. A mayor abundamiento, de conformidad a los balances financieros de Compañía Agropecuaria Copeval S.A., los resultados de resultados de la compañía -antes de impuestos- son los siguientes: \$10.987.000.000.- (2016); \$3.784.000.000.- (2017); -\$570.885.000.000 (2018), y \$2.902.000.000 (2019).

Indica que estas pérdidas han puesto en una situación compleja al holding pues ha afectado directamente a las empresas filiales. Así, por ejemplo, al año 2019, Copeval Servicios S.A. experimentaba una pérdida antes de impuestos de \$132.975.000.000.- y a junio de 2020 una pérdida antes de impuestos de \$164.288.000.000.- Producto de todo lo anterior se hizo necesario reestructurar a la empresa demandada para, justamente, hacerla más eficiente y de esa forma lograr que ésta vuelva a obtener números positivos en sintonía con las situaciones económicas y de mercado imperantes. Ello, tuvo como consecuencia, que se disminuyera la dotación de trabajadores. De este modo, si al mes de enero de 2020, existían 257 trabajadores prestando funciones en la compañía, al mes de agosto de 2020, solamente prestan funciones 212 trabajadores. En ese sentido, vale la pena resaltar que las desvinculaciones de los señores Fuentes y Vargas no fueron las únicas, por el contrario, existieron sendos despidos el año 2020 que dan cuenta de una reestructuración general de la compañía.

Asegura que en el caso particular del área en que se desempeñaban los trabajadores demandantes y producto de las bajas en la operatividad del negocio, se procedió a readecuar la Bodega del Centro de Distribución de San Fernando donde se redujo el manejo manual de carga y descarga de sacos pasando a un modelo de carga y descarga de sacos sobre pallets con el uso de grúas horquilla u otro mecanismo. Se mecanizó el proceso y se



suprimió, por ello, el cargo de auxiliar de bodega en la bodega de sacos que ostentaban los demandantes.

Destaca que ninguno de los dos cargos que desempeñaban los demandantes fueron reemplazados por parte de la compañía. De esta forma, y según lo latamente relatado, es posible concluir que ha operado en la forma legal la causal invocada, esto es, la causal contenida en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. En consecuencia, el despido de los demandantes ha sido justificado, no procediendo el recargo legal solicitado por la contraria, para ningún efecto legal. Pero, además, existe una causal bien aplicada, fundada en el proceso de reestructuración de la compañía que ha obligado a la empresa a, lamentablemente, desvincular a los ex trabajadores.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que de las presentaciones de las partes realizadas en juicio, reflejadas a su vez en los hechos a probar determinados en la respectiva audiencia preparatoria, es posible concluir en síntesis y en términos generales que la controversia de marras radica en determinar la procedencia de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, para lo cual debemos analizar las circunstancias que rodearon el término del contrato de trabajo, la forma en que se efectuó el cumplimiento de las formalidades legales, las causales alegadas, y en particular la efectividad de los hechos que las constituyen.

SEGUNDO: Que a fin de acreditar sus asertos la parte demandada incorporó la siguiente prueba documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 9 de enero de 2013 celebrado entre Copeval Servicios S.A. y don Jorge Antonio Fuentes Figueroa, en conjunto de anexos de contrato de trabajo de fechas: (i) 1 de abril de 2013, (ii) 1 de julio de 2013, (iii) 1 de agosto de 2013, iv) 1 de septiembre de 2014, (v) 1 de julio de 2014, (vi) 1 de julio de 2015, (vii) 1 de julio de 2016, (viii) 1 de julio



de 2017, (ix) 1 de marzo de 2019, (x) 1 de julio de 2019 y (xi) 16 de septiembre de 2019.

2.- Contrato de trabajo de fecha 18 de marzo de 2016, celebrado entre Copeval Servicios S.A. y don Jaime Antonio Vargas Carrasco, en conjunto de anexos de contrato de trabajo de fechas: (i) 1 de agosto de 2016, (ii) 1 de julio de 2016, (iii) 1 de mayo de 2016, (iv) 1 de marzo de 2019, (v) 1 de julio de 2019 y (vi) 16 de septiembre de 2019.

3.- Perfil de cargo de Auxiliar de Bodega, emitido por Copeval S.A.

4.- Liquidaciones de remuneraciones de don Jorge Antonio Fuentes Figueroa del período comprendido entre enero de 2018 a mayo de 2020, ambos meses inclusive.

5.- Liquidaciones de remuneraciones de don Jaime Antonio Vargas Carrasco del período comprendido entre enero de 2018 a mayo de 2020, ambos meses inclusive.

6.- Carta de despido de fecha 31 de agosto de 2020 dirigida a don Jorge Antonio Fuentes Figueroa, junto con su comprobante de envío a la Inspección del Trabajo.

7.- Carta de despido de fecha 31 de agosto de 2020 dirigida a don Jaime Antonio Vargas Carrasco, junto con su comprobante de envío a la Inspección del Trabajo.

8.- Finiquito de trabajo de fecha 2 de septiembre de 2020, suscrito por don Jorge Antonio Fuentes Figueroa.

9.- Finiquito de trabajo de fecha 2 de septiembre de 2020, suscrito por don Jaime Antonio Vargas Carrasco.

10.- Certificado de saldo de aporte del Seguro de Cesantía AFC respecto de don Jorge Antonio Fuentes Figueroa, de fecha 31 de agosto de 2020.



11.- Certificado de saldo de aporte del Seguro de Cesantía AFC respecto de don Jaime Antonio Vargas Carrasco, de fecha 31 de agosto de 2020.

12.- Comprobantes Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) del período comprendido entre enero a septiembre de 2020, ambos meses inclusive.

13.- Estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2018 Compañía Agropecuaria Copeval S.A y filiales.

14.- Estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2019 Compañía Agropecuaria Copeval S.A y filiales.

15.- Estados financieros individuales al 31 de diciembre de 2018 de Copeval Servicios S.A.

16.- Estados financieros Copeval Servicios S.A. al 31 de marzo de 2020.

17.- Estados financieros Copeval Servicios S.A. al 31 de junio de 2020.

18.- Set de 10 cartas de despido, en conjunto con sus respectivos finiquitos, de trabajadores de Copeval Servicios S.A.

19.- Set de 66 cartas de despido de trabajadores pertenecientes a Compañía Agropecuaria Copeval S.A.

TERCERO: Que, junto con la prueba documental, la demandada presentó como testigos a don Jaime Esteban Cortés Rivas, cédula de identidad N° 10.758.412-9; y a don Miguel Ángel Vega Sandoval, cédula de identidad N° 16.164.844-2.

CUARTO: Que por su parte la demandante y a fin de acreditar sus alegaciones incorporó la siguiente prueba documental:

1.- Finiquito de trabajo, celebrado entre el demandante Jaime Vargas Carrasco y la demandada, ratificado con fecha 7 de septiembre de 2020,



ante el Notario y Conservador de Minas de San Fernando, don Carlos Guzmán Baigorria.

2.- Finiquito de trabajo, celebrado entre el demandante Jorge Fuentes Figueroa y la demandada, ratificado con fecha 0 de septiembre de 2020, ante el Notario y Conservador de Minas de San Fernando, don Carlos Guzmán Baigorria.

3.- Carta de término de contrato de trabajo, de fecha 31 de agosto de 2020, dirigida al demandante don Jorge Fuentes Figueroa.

QUINTO: Que presentó como testigos, a don Rodolfo Ramiro Muñoz Salinas, cédula de identidad N° 10.485.617-9; y a don Luis Humberto Córdova López, cédula de identidad N 12.414.268-7.

SEXTO: Que, tratándose de una demanda de despido de conformidad al artículo 454 inciso 2do es carga de la demandada la rendición de la prueba atingente a acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1ero y 4to del artículo 162.

SEPTIMO: Que la normativa en comento regula el cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, por cuanto debe ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido, lo que determina que lo expresado en la carta de despido es aquello que *determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio*, por lo que debe ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria, así el trabajador estará en condiciones de impugnar dicha decisión ante el juzgado competente, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias *fácticas, reales y precisas* que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral.

OCTAVO: Que tratándose de la causal “necesidades de la empresa”, y siguiendo esta línea de razonamiento, el empleador debe indicar en qué



consiste el motivo que hace que sea *ineludible* disponer la separación del trabajador además de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla. Por consiguiente, se requiere la explicitación detallada de los hechos que configuran el supuesto indicado y la necesaria separación del trabajador, exigencia que en Tribunales se ha debatido principalmente respecto del fundamento de la “reestructuración empresarial”. Al respecto, la doctrina sostiene la necesaria explicitación de los fundamentos de hecho que derivan en la reestructuración, y la forma en que la racionalización de recursos desemboca en la necesidad de separación del trabajador afectada por el despido.

NOVENO: Que de lo concluido y analizado resulta indispensable el estudio de las cartas de despido materia de controversia.

Que rola acompañada al procedimiento por parte de la demandada compareciente, cartas de fecha 31 de agosto de 2020, que en lo pertinente señalan: “*La decisión que por este acto se comunica responde a la necesidad de adecuar nuestros procesos y funcionamientos a las condiciones y requerimientos existentes actualmente en el mercado, cuestiones que han determinado para nuestra empresa la necesidad de generar procesos más modernos, rentables y realizables con miras a mantener la competitividad que requiere la empresa. Todo lo señalado obedece a los resultados económicos negativos que ha observado de forma sostenida COPEVAL SERVICIOS, los cuales dejan en evidencia que la empresa ha disminuido sus ingresos, aumentando sus gastos, y como consecuencia de aquello en el año 2019 y en el tiempo transcurrido del 2020 ha generado pérdidas operacionales.*

En razón de lo anterior, se hace indispensable reducir íntegramente toda la dotación de trabajadores de la bodega en que usted se desempeña lo que supone una reestructuración de la empresa. Es por los motivos explicados y debido a esta grave situación que se hace imperativo suprimir



su puesto de trabajo y poner término a su contrato laboral. En específico, las razones de hecho en que se funda esta decisión responden a los cambios que ha realizado la empresa con el objeto de optimizar y reducir los costos de la bodega sacos del Centro de Distribución de San Fernando, reduciendo el manejo manual de carga y descarga de sacos pasando a un modelo de carga y descarga de sacos sobre pallets con el uso de grúas horquilla u otro mecanismo. La implementación de esta medida genera la eliminación del cargo que usted ostenta y hace necesaria su desvinculación, así como también la de todos los trabajadores de la bodega que manipulan sacos, atendido que se elimina dicha posición de forma permanente.”

DECIMO: Que del atento análisis de la carta en cuestión, es posible concluir que el motivo que da origen a la “necesidad” de reestructuración de la empresa dice relación con “*las condiciones existentes actualmente en el mercado*”, lo que a su vez obedecería a una disminución de los ingresos y aumento de los gastos lo que en los años 2019 y 2020, generando una serie de “*pérdidas operacionales*”.

La carta vincula dichas pérdidas operacionales de forma directa a la decisión “*indispensable*” de reducir íntegramente toda la dotación de trabajadores de bodega, a fin de “*optimizar y reducir los costos*” de bodega sacos del Centro de Distribución de San Fernando.

A fin de acreditar los hechos de la carta, la demandada en lo que dice relación con la prueba documental se limitó a incorporar en la respectiva audiencia de juicio un set de “*estados financieros consolidados de Compañía Agropecuaria Copeval S.A y filiales*” al 31 de diciembre de los años 2018 a 2020, haciendo especial énfasis en que aquellos datos que dan cuenta en términos generales de las pérdidas en materia financiera sufrida por la empresa.

A la documental refrendada se añade lo declarado por los testigos de la demandada, así don Jaime Esteban Cortés Rivas, abogado fiscal de



Agrícola Copeval S.A -matriz de la empresa demandada- señalo que frente a los malos resultados de la empresa se realizaron ajustes que mejoraran el rendimiento de la compañía, reduciendo costos y gastos asociados, organizando de mejor manera las aéreas comerciales; medidas que sin embargo no dieron los frutos esperados, por lo que se vieron compelidos a realizar ajustes de personal, y es en este contexto que se desvinculo a este grupo de trabajadores de bodega donde estos eran “los que ganaban más”, pasando al sistema de grúa horquilla.

Indica que desde el año 2016 se realizaron muchos cambios, los que apuntaron a reestructurar el área de negocios puesto que el cambio en el mercado fue muy fuerte, señalando que originalmente hicieron cambios en sus unidades de negocios, cómo se estructuraban las divisiones, la forma en que se hacía logística, sin embargo todos esos cambios no han permitido reducir los costos o aumentar las ventas logrando un equilibrio para que la empresa comience a producir utilidades, señalando que en algún minuto la única alternativa que le quedó a la compañía es la desvinculación de los trabajadores viendo cómo realizar el mismo trabajo pero con menos trabajadores, lo que habría sucedido desde gerencia a los auxiliares de bodegas

Destaca que el trabajo de movimiento mediante horquillas, se realiza con trabajadores especializados, con licencia especial que ya se encontraban desempeñando funciones en la empresa, puesto que ya existía movimiento con pallets en otra partes de la bodega, indicándosele a los proveedores que los productos que les enviaban tenían que venir todos en pallets sino, no se los iban a recibir

Contrainterrogado en torno a los trabajadores de Copeval Servicios, el testigo indico que la demandada solo tiene “trabajadores propios”, reconociendo que si bien en la planta de servicios de San Fernando hay trabajadores “externos” estos son contratados por “Copeval S.A.”, y no



“Copeval Servicios”, los que sin embargo y en efecto se desempeñan como “auxiliares de bodega”, esto es, el mismo cargo de los trabajadores desvinculados, pese a que no desarrollarían “la misma función”.

El testigo don don Miguel Ángel Vega Sandoval, subgerente de operaciones de Copeval S.A., coincidió en que la empresa ha tenido malos resultados desde el año 2018 lo que los llevo a tomar una serie de determinaciones antes de llegar “a las personas”, haciendo esfuerzos importantes a fin de recobrar el rumbo para tener resultados positivos donde muchas de las medidas tomadas no dieron el resultado deseado. El testigo agrego que se ahondaron en algunas líneas y divisiones de negocios buscando la obtención de mayores rentabilidades mediante un mayor foco comercial, lo que ha sido complejo modificando la estructura organizacional de la empresa, se trataron distintas negociaciones con los proveedores, se hicieron cambios en post de la eficiencia logística.

En referencia a la labor desempeñada por los actores, indico que esta fue eliminada, y esto se realiza ahora con trabajadores y horquillas que ya se encontraban disponibles, pasando todo al uso de pallets, aumentando la eficiencia ya que se descargan más rápido los camiones, se disminuyen los accidentes etc.

UNDECIMO: Que si bien la testimonial rendida -consistente en la declaración de personas que se desempeñan en cargos gerenciales en la empresa matriz de Copeval- es conteste en dar cuenta de las problemáticas financieras de la empresa, extraña sobremanera a este sentenciador la falta de incorporación de prueba documental que pudiese servir como respaldo y corroboración periférica a los dichos de los testigos; en este sentido es esperable de una empresa de la envergadura de la demanda y teniendo en vista que los reveses económicos comenzaron desde el año 2016 en adelante, esta estuviera provista de abundante prueba documental en dicho sentido, la que a su vez permitiese dar cuenta -más allá de los dichos de los testigos- de



las distintas políticas y cambios estructurales que se realizaron, no se acompañó una auditoria, consultoría, plan de trabajo, etc., esto es, cualquier documento que diese cuenta de esta políticas, cambios estructurales, nuevos alineamientos a fin de reducir costos, aumentar las ganancias, etc.

DUODECIMO: Que lo concluido no resulta baladí, por cuanto los estados financieros de las empresas pueden reflejar años con saldos de cuenta negativos, problemas de flujos de caja, liquidez etc., más la demandada no explica, ni en su carta, ni en su escrito de contestación, ni en su incorporación de la prueba en la respectiva audiencia de juicio, el cómo dicha situación trajo aparejada la decisión de suprimir el puesto de trabajo de los actores -y la de todos los trabajadores que se desempeñaban en dicha función-, esto es, cómo resultó determinante como mecanismo necesario para hacer frente a esa merma en las ganancias o, en su caso, maximizar el beneficio de la empresa, no se explica cómo se arriba a dicha conclusión, o bien por qué escapa al control de la empresa en términos tales de justificar dicha medida como vía rentable y posible para mejorar la situación patrimonial de la empresa, falencias que desde ya permiten determinar la procedencia de la acción de marras.

DECIMO TERCERO: Que, lo concluido resulta de la mayor relevancia por cuanto y como ha señalado nuestra Excma. Corte Suprema, el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma, y es



justamente esta “necesidad” la que no ha sido explicada, ni acreditada en marras.

DECIMO CUARTO: Que a mayor abundamiento y a fin de ahondar en las consideraciones que llevarán a este sentenciador a acoger la demanda de marras nos haremos cargo de las aseveraciones de las demandantes en relación al cómo sin perjuicio de lo indicado en las cartas de despido, donde se señala que se elimina su labor de forma permanente, ello no ha sido efectivo, toda vez que con posterioridad se continuó efectuando manipulación de sacos, labor que está siendo asumida por otros trabajadores de la empresa, sean directos o subcontratados, por ende no existía razón alguna para separarlos de la empresa.

Así el testigo don Luis Humberto Córdova López, trabajador de Copeval servicios, en el Centro de distribución de la Ruta 5 Sur, en calidad de “horquillero”, dedicado a la carga y descarga de abastecimiento y proveedores y dirigente sindical de la demandada, declaro conocer a los trabajadores de marras por cuanto trabajo con ellos y refiriéndose a sus funciones indico que estos se dedicaban a la carga y descarga de los camiones que arribaban al centro de distribución, debiendo armar los pallets, lo que realizaban “a pulso” aseverando que el motivo de su desvinculación sería el que la empresa ya no quería seguir pagando “tonelaje”, esto es, pagar por cada movimiento de carga, lo que se encontraba estipulado en el convenio colectivo de trabajo, asegurando que la función desempeñada por los trabajadores desvinculados se sigue realizando, por cuanto la empresa contrato personal externo que realiza las mismas labores que estos, esto es mover las cargas “a pulso”, armar los pallets, y envolverlos con film, descargar camiones que han “llegado a piso” esto es que vienen en sacos “suelos”, destacando que si bien esta labor supuestamente se iba a eliminar ya que todo se iba a tener que “mover con grúa”, de igual manera hay que realizar descarga en forma manual, lo que



le consta por ser testigo presencial al trabajar en el mismo lugar donde los hacían los demandantes, al punto tal que este debe retirar y mover los pallets que estos armaban. Contrainterrogado si bien reconoció que el movimiento “a piso” ha disminuido versus el de pallets, este se sigue haciendo.

Por su parte el testigo don Rodolfo Ramiro Muñoz Salinas, trabajador de Copeval en el Centro de distribución de la Ruta 5 Sur, en calidad de “operador de grúa horquilla”, indico conocer a los trabajadores de marras, asegurando que la causal de necesidades de la empresa por la cual fueron desvinculados, no sería tal, ya que se les dijo que la función desempeñada por estos, vale decir, la de “descargar a piso” ya no se iba a realizar; sin embargo y hasta la actualidad siguen llegando camiones a piso, ergo se siguen descargando, solo que ahora se realiza dicha función por una empresa externa a través de contratistas, contrataciones que además coinciden con las fechas en que los comenzaron a desvincular y reemplazar por estos nuevos trabajadores, coincidiendo en que la empresa no quiso pagar más “tonelaje” pese a estar instituido en los convenios colectivos de trabajo, lo que le consta por ser testigo presencial ya que trabaja en el mismo centro de distribución.

DECIMO QUINTO: Que en consecuencia, apreciada la totalidad de prueba rendida en la respectiva audiencia, en su conjunto de conforme a las reglas de la sana critica genera convicción suficiente sobre este sentenciador en torno a que en efecto la eliminación de la labor de los trabajadores desvinculados no ha sido efectiva, ya que por una parte el cargo de “auxiliar de bodega” sigue existiendo, y aun cuando se plantea por los testigos de la demandada que no desarrollarían la “misma función”, se sigue en los hechos con la manipulación de sacos, labor que está siendo asumida por otros trabajadores de la empresa, sean directos (pero no de Copeval servicios sino que de Copeval S.A.) o subcontratados, conclusión



que resulta del todo lógica al considerar la coherencia y concordancia con que declararon los testigos ofrecidos por la parte demandante, quienes impresionan como imparciales, veraces, informados y contestes en los hechos, todo lo cual implica a su vez el necesario rechazo de las defensas propuestas de contrario y la admisión de la demanda, como se señalará en lo resolutivo de la sentencia.

DECIMO SEXTO: Que finalmente y en referencia a la solicitud de restitución de las sumas correspondientes al descuento de AFC, la que analizaremos en conjunto con la excepción de “pago” opuesta por la demandada, este sentenciador coincide plenamente con lo resuelto por nuestra Excma. Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia rol 12.376-2019 de fecha 25 de noviembre del año 2019, donde se establece que:

“Séptimo: Que, como ya lo ha señalado esta Corte en los autos Rol N° 2.778-15, “una condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, agregando que “la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada”.

Octavo: Que tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando



un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

Noveno: Que, por otra parte, para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.”, lo que implica la completa improcedencia de la excepción incoada.

DECIMO SEPTIMO: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, estimando este sentenciador que las probanzas



apreciadas de conformidad a las normas de la sana crítica, que no han sido pormenorizadas con mayor detalle en la presente sentencia, no revisten aptitud fáctica suficiente para alterar o modificar la convicción expresada en los considerandos precedentes.

DECIMO OCTAVO: Que se condenará a la demandada en costas, por haber sido completamente vencida, fijando prudencialmente estas en \$300.000.-

Por estas consideraciones legales, y lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425, 432, 453, 454, 457, 458 del Código del Trabajo y Ley N° 19.728 se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda en procedimiento laboral de aplicación general, por despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de remuneraciones y demás prestaciones laborales, en contra de la demandada y en consecuencia, se le condena al pago de las siguientes prestaciones:

Incremento legal del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo ascendente a las siguientes sumas:

Para don Jorge Fuentes Figueroa: \$1.960.946.-

Para don Jaime Vargas Carrasco: \$973.518.-

II.- Que habiéndose declarado improcedente el despido, la demandada deberá restituirle, las siguientes sumas, correspondiente al descuento de AFC:

Para don Jorge Fuentes Figueroa: \$1.181.634.-

Para don Jaime Vargas Carrasco: \$737.947.-

III.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán serlo con los reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se condena en costas a la demandada, las que se fijan en la suma de \$300.000.-



V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella. De contrario, dese inicio a la ejecución según lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-93-2020

RUC 20-4-0296377-9

**Dictada por don Álvaro Leandro Durandal Martínez, Juez
Suplente del 2º Juzgado de Letras de San Fernando.**



XDSXBZVV

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>