

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido Injustificado y Cobro De Prestaciones

DEMANDANTE: Freddy Ernany Muñoz Andaur.

DEMANDADO: Distribución Y Excelencia S.A.

RIT: O-609-2020

RUC: 20- 4-0310803-1

-----/

Chillán, veintitrés de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTO

Primero: Que comparece FREDDY ERNANY MUÑOZ ANDAUR, cesante, Rut 12.295.595-8, domiciliado en CALLE ESTERO EL SALTO, VILLA DOÑA ROSA, 3873, CHILLAN, interpone demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado, improcedente y/o indebido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador DISTRIBUCIÓN Y EXCELENCIA S.A., del giro de su denominación, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don TOMAS AGUSTIN LOZANO COMPARINI, o por quien haga sus veces en conformidad al mismo artículo, ambos con domicilio en AVENIDA LA MONTAÑA N°776, COMUNA DE LAMPA, SANTIAGO, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone:

I.- LOS HECHOS:

A.- INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:

1.- Que, fue contratado por la demandada para prestar servicios desde el 03 de junio de 2003, hasta el 28 de septiembre de 2020, en calidad de vendedor entre otras comunas en la de Chillan en diversos locales ofreciendo licores en terreno.

2.- Que la naturaleza jurídica de su contrato de trabajo era de carácter indefinido.

3.- Que dichas labores las cumplió de forma eficiente hasta la fecha del despido, por la causal del artículo 161 N°1 (o inciso) necesidades de la empresa establecimiento o servicio.

4.- La última remuneración mensual para efectos indemnizatorios ascendió a la suma de \$1.138.982 pesos.

5.- Que la relación laboral se desarrolló bajo dependencia y subordinación, pues fue continua en el tiempo, sujeta a un horario y a las órdenes y control del trabajo de su empleador directo.

B.- TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:

1.- Son los hechos que el día 28 de septiembre del 2020, se le informa que se le ponía termino a la relación laboral, por la causal ya indicada, primero de forma verbal (telefónica) y con envío de carta pese a estar haciendo uso de licencia médica.



2.- Luego, con fecha 15 de octubre de 2020 puso reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva, teniendo el comparendo de estilo el 26 de octubre del 2020, no llegando a un acuerdo.

Así las cosas firmó finiquito con expresa reserva de derechos de su puño y letra. En donde además se le hace descuento improcedente de AFC por \$3.879.763 pesos.

3.- Que, respecto de la causal invocada por su ex empleador para poner término a la relación laboral queda claro que se trata de una decisión arbitral de su ex empleador y unilateral de reorganización de la empresa.

4.- Que a mayor abundamiento es que la doctrina afirma respecto de esta causal de despido, considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador CUANDO NO PUEDE MANTENER LA FUENTE LABORAL POR MOTIVOS DE NATURALEZA OBJETIVA; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F. Gabriela, “contrato individual de trabajo”, 4° edición, actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283).

También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, derivada de un excedente de mano de obra o la reducción de puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p184-185).

Asimismo, debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual de Contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, p.387-388).

5.- Que, dicho lo anterior se hace necesario destacar que en la comunicación de término de la relación laboral nada se señala respecto de existir motivos graves o de envergadura que justifiquen el despido. Es en este sentido que ya la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol 35.742-17 ha señalado “el legislador 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 la 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”.

II.- PRESTACIONES ADEUDADAS:

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

\$3.758.640 pesos por indemnización del 30% por años de servicio.

\$3.885.599 pesos por descuento indebido AFC.

Vacaciones pendientes.

Más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

Las costas de la causa.

Solicita en definitiva tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado, improcedente y/o indebido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora DISTRIBUCIÓN Y EXCELENCIA S.A., del giro de su denominación, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don TOMAS AGUSTIN LOZANO COMPARINI, o por quien haga sus veces en conformidad al mismo artículo, ambos con domicilio en AVENIDA LA MONTAÑA, N°776, COMUNA DE LAMPA, SANTIAGO, darle tramitación y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes, estimando el despido injustificado, improcedente y/o indebido y adeudada las prestaciones reclamadas, condenando al pago de la siguiente cantidad por dichos conceptos o las que el Tribunal estime con mejor derecho atendido el mérito del proceso, con expresa condenación en costas:

\$3.758.640 pesos por indemnización del 30% por años de servicio.

\$3.885.599 pesos por descuento indebido AFC. Vacaciones pendientes.

Más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago. Las costas de la causa.

Segundo: Que, la demandada contestando, opone excepciones y contesta la demanda, pronunciándose sobre los hechos contenidos en la misma, negándolos de forma expresa y concreta, solicitando su rechazo con costas, conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expone:

I.- EXCEPCIONES.



A.- Excepción de transacción o finiquito.

Opone la excepción de transacción o finiquito en base a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho, solicitando desde ya que esta sea acogida con expresa condena en costas.

Como se ha indicado anteriormente, el actor basa su demanda en que habría sido objeto de un despido injustificado por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, alegando incluso que en el finiquito de relación laboral se le habría hecho un descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, sin embargo, nada de esto es efectivo.

Así pues, con fecha 28 de octubre de 2020, el actor y su representada suscribieron ante la fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, doña Paz Campos Bello, un finiquito de relación laboral por el cual se deja constancia de que la relación laboral se extendió entre el 03 de junio de 2003 y el 15 de octubre de 2020, “fecha esta última de terminación de sus servicios por aplicación de la causal contenida en el numeral primero del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, “Mutuo Acuerdo entre las partes” (cláusula primera).

De esta forma, se estipuló en la cláusula segunda del mismo finiquito, que su representada pagó al actor la suma total de \$11.801.358.-, lo cual incluye \$2.019.173.- por concepto de feriado legal y proporcional, y \$9.782.185.- por concepto de indemnización convencional.

Por lo anterior, la demanda de autos carece de todo fundamento, pues el actor no fue despedido, sino que se puso término a su contrato por mutuo acuerdo de las partes y, por lo tanto, no se efectuó ningún descuento por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía en el finiquito.

Asimismo, el actor carece de acción para demanda por despido injustificado, pues en la cláusula cuarta del finiquito suscrito, se estipuló:

“Don FREDDY ERNANY MUÑOZ ANDAUR, deja constancia de que durante el tiempo que prestó servicios a Distribución y Excelencia S.A., ésta nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a Distribución y Excelencia S.A., sus empresas relacionadas, accionistas, directores, empleados y asesores, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensatorias, o con cualquiera causa o concepto.

A mayor abundamiento, Don FREDDY ERNANY MUÑOZ ANDAUR renuncia y/o se desiste expresamente de todo tipo de acciones legales, procedimiento o reclamos, tanto de carácter constitucional, laboral, civil, penal o administrativos que, fundadas en



las relaciones laborales, y de cualquier otra índole, que lo ligaron con la Empresa, pudiere eventualmente ejercer, o hacer ejercido en su contra o en contra de sociedades coligadas, filiales, relacionadas, o de cualquier otro tipo de entidad que de acuerdo a la ley pudiese estar obligada a responder por ella”.

A lo anterior, no obsta la reserva hecha por el actor, pues en ella erradamente se reserva el derecho a demandar por despido injustificado por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, en circunstancias de que, constando en el finiquito que se puso término a la relación laboral por mutuo acuerdo, si se quería impugnar ese hecho, debería haberse reservado el derecho a impugnar la causal de término establecida en el finiquito, pero no señalar una causal distinta a la consignada en él.

A mayor abundamiento, el tenor de la causal estampada por el actor en el finiquito es el siguiente:

“Me reservo el derecho para demandar por despido injustificado por la causal necesidades de la empresa del art. 161. ct. Descuento improcedente AFC y demás prestaciones que en derecho correspondan”.

De esta forma, el actor ha formulado una reserva que no guarda relación alguna con el finiquito suscrito, pues la causal de término en él establecida, como se ha dicho, no es la de necesidades de la empresa, sino que la de mutuo acuerdo de las partes, y ni siquiera se hizo descuento de aporte patronal a la AFC.

Por lo tanto, el finiquito legalmente celebrado tiene plena eficacia respecto de sus efectos liberatorios, particularmente en cuanto a lo establecido en la cláusula cuarta del mismo, donde el actor se desiste de todas las acciones laborales en contra de la empresa, dentro de lo cual debe entenderse incluida la acción para impugnar la causal de mutuo acuerdo, pues ésta no fue incluida en la reserva hecha.

Señala, que si el actor pretendía impugnar la validez del finiquito suscrito, debió haberlo hecho a través de la correspondiente acción de nulidad del mismo, habiendo podido alegar la falta de alguno de los requisitos de validez del acto jurídico, lo cual no hizo en la demanda de autos, además de que ni siquiera impugnó la causal de mutuo acuerdo establecida en el finiquito, sino que de forma extraña y carente de todo sentido solicitó que se declarase injustificado un despido por necesidades de la empresa cuya existencia contradice lo señalado en el finiquito firmado por él mismo, el cual, habiendo sido celebrado con todas las formalidades legales, constituye un equivalente jurisdiccional, teniendo el valor de una sentencia judicial firme y ejecutoriada para todos los efectos legales, por lo que la circunstancia de haberse puesto término a la relación laboral por la causal de mutuo acuerdo de las parte es un hecho jurídicamente establecido e inamovible.



Sobre este punto, es menester destacar que tanto la doctrina como la jurisprudencia son contestes en que el finiquito legalmente celebrado es un equivalente jurisdiccional, que produce el efecto de cosa juzgada.

Por todo lo anterior, teniendo el finiquito suscrito el valor de una sentencia judicial firme y ejecutoriada produciendo pleno efecto de cosa juzgada respecto de que la relación laboral entre el actor y su representada terminó por la causal de mutuo acuerdo de las partes, no habiendo por tanto existido jurídicamente despido alguno, se concluye por necesaria consecuencia que el actor carece de la acción para demandar por despido injustificado, la cual además debe entenderse renunciada en la cláusula cuarta del mismo finiquito, por lo que se deberá acoger la presente excepción de transacción o finiquito condenando expresamente en costas al actor por carecer de motivos plausibles para litigar.

B.- Excepción de pago.

Sin perjuicio de lo anterior, opone la excepción de pago respecto del feriado solicitado.

Ahora bien, como consta de la simple lectura del libelo, esta solicitud del actor no cumple con el requisito del artículo 446 N°5 del Código del Trabajo, el cual requiere que la demanda contenga “La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal”, pues el actor ha solicitado simplemente “Vacaciones pendientes”, sin indicar el monto que demanda por este concepto ni cuántos serían los días de feriado que reclama, todo lo cual ya es suficiente para que se rechace la demanda a este respecto.

A pesar de ello, hace presente que al actor se le efectuó el pago íntegro de todo el feriado legal y proporcional adeudado al término de la relación laboral, tal como consta en el finiquito de relación laboral suscrito con fecha 28 de octubre de 2020, en el cual se le pagó la suma total de \$2.019.173.- por 60 días corridos.

Por lo tanto, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1567 y siguientes del Código Civil, solicita acoger la presente excepción de pago del feriado, con expresa condena en costas.

C.- Excepción de prescripción.

No obstante las excepciones precedentemente opuestas, y que el actor nada dice respecto a cuántos días de feriado reclama, cuándo se habrían devengado, cómo se generaría la diferencia respecto de lo pagado en el finiquito, ni cuánto es el monto que demanda por este concepto, opone la excepción de prescripción respecto de la acción de cobro de todos aquellos feriados devengados con anterioridad al 29 de diciembre de 2018.



Lo anterior, se basa en el artículo 510 inciso primero del Código del Trabajo, el cual dispone: “Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles”.

Así entonces, habiéndose notificado la demanda de autos a su representada con fecha 29 de diciembre de 2020, como consta en la causa RIT E-940-2020 del Juzgado de Letras de Colina, se deberá declarar que se encuentra prescrita la acción de cobro de todos aquellos feriados devengados con anterioridad al 29 de diciembre de 2018, lo cual solicita que sea declarado con expresa condena en costas.

III.- PRECISIONES DE HECHO.

Sin perjuicio de las excepciones opuestas, a fin de precisar las circunstancias de hecho sobre las cuales deberá pronunciarse el Tribunal se hace presente que es efectivo, que el actor ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 03 de junio de 2003, siendo su contrato de duración indefinida.

Igualmente, es efectivo que el actor desempeñaba el cargo de vendedor.

Lamentablemente, hasta aquí llegan las coincidencias con el libelo de demanda.

Así pues, no es efectivo que la relación laboral haya terminado con fecha 28 de septiembre de 2020 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, sino que, como se ha indicado anteriormente en esta contestación, las partes pusieron término al contrato de trabajo con fecha 15 de octubre de 2020 en virtud de la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, esto es, por mutuo acuerdo de las partes.

No es efectivo que la remuneración del actor, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendiera a \$1.138.982.-, pues dado que el actor tenía remuneraciones variables, del promedio de sus 3 últimas remuneraciones por meses íntegramente trabajados, las cuales corresponden a los meses de febrero, marzo y abril de 2020, se obtiene que su remuneración para los efectos de la disposición referida asciende a la suma de \$841.436.-

Por su parte, no es efectivo que al actor se le haya descontado de su finiquito el aporte del empleador al seguro de cesantía, pues como se ha señalado anteriormente, la relación laboral terminó por la causal de mutuo acuerdo de las partes, pagando su representada al actor una indemnización convencional por la suma de \$9.782.185.-, de la cual nada se descontó, pues como bien sabe la facultad establecida en el artículo 13 de la Ley 19.728 sólo procede ante las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, la demanda es contradictoria en cuanto al monto que se habría descontado, pues en la página 2 del libelo se señala que el descuento habría sido por \$3.879.763.-, pero en el petitorio se solicita por devolución del supuesto descuento la suma de \$3.885.599.- (página 5 de la demanda).



Por su parte, no es efectivo que se adeude feriado legal y/o proporcional al actor, pues éste fue íntegramente pagado en su finiquito de relación laboral, como se expuso al oponerse la excepción de pago, además de que el actor no señala el monto que pide por este concepto, por lo que no podrá el Tribunal acoger esta solicitud.

Así entonces, no habiendo existido despido alguno que pueda ser declarado como injustificado, ni descuento de aporte al seguro de cesantía ni deuda por feriado, se deberá acoger las excepciones opuestas, rechazando la demanda en todas sus partes, con expresa y ejemplificadora condena en costas por carecer el actor de motivos plausibles para litigar.

IV.- DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.

A continuación, se analizará cada una de las peticiones hechas en la demanda:

1.- \$3.758.640.- por recargo legal de un 30% sobre la indemnización por años de servicio:

Por las razones que se han expuesto, no habiendo existido despido alguno que pueda ser declarado como injustificado, ya que la relación terminó por la causal de mutuo acuerdo de las partes, esta solicitud deberá ser rechazada.

Sin perjuicio de ello, la base de cálculo utilizada por el actor es errada, por lo que tampoco podría ser acogida en los términos planteados.

2.- \$3.885.599.- por devolución de descuento de aporte al seguro de cesantía:

Nuevamente, debido a que la relación laboral terminó por la causal de mutuo acuerdo de las partes, tal como consta en el finiquito suscrito por el actor y su representada, no se efectuó descuento alguno por aporte del empleador al seguro de cesantía, por lo que carece de todo fundamento esta solicitud, debiendo ser rechazada.

3.- Intereses, reajustes y costas:

Debiendo ser acogidas las excepciones opuestas y rechazada la demanda en todas sus partes, no corresponderá a su representada pagar monto alguno por estos conceptos, por el contrario, estando ante una demanda manifiestamente carente de fundamentos, será el actor quien deberá ser condenado en costas.

Solicita en definitiva tener por opuestas las excepciones formuladas y tener por contestada la demanda de supuesto despido injustificado, improcedente y/o indebido y cobro de prestaciones adeudadas interpuesta en contra de DISTRIBUCIÓN Y EXCELENCIA S.A., ya individualizada, y, en definitiva, acoger las excepciones opuestas y rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas, por carecer el actor de motivos plausibles para litigar.

Tercero: Que se establecieron como hechos conformes, los siguientes:



1.- Fecha de inicio de la relación laboral.

2.- Funciones del trabajador.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Cuarto: Que se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Remuneración del trabajador para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

2.- Hechos y circunstancia inherentes al cese de los servicios.

3.- Efectividad de haberse realizado un descuento por aporte patronal y en su caso su procedencia.

4.- Efectividad de adeudarse las prestaciones señaladas en la demanda.

5.- Procedencia de la excepción de prescripción.

Quinto: Que en orden a acreditar sus pretensiones la demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

1.- Copia de finiquito de relación laboral celebrado entre don Freddy Ernany Muñoz Andaur y Distribución y Excelencia S.A., suscrito ante doña Paz Campos Bello, fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, con fecha 28 de octubre de 2020.

Sexto: Que por su parte la demandante ni rindió la siguiente prueba.

Documental:

1.- Comunicación termino contrato individual de trabajo, de fecha 28 de septiembre del 2020.

2.- Comprobante de carta de aviso de término del contrato de trabajo, remitida a través de internet a la dirección del trabajo con fecha 28 de septiembre de 2020.

3.- Proyecto de finiquito de fecha 15 de octubre de 2020 en la que señala como causal de termino, necesidades de la empresa artículo 161 inciso 1ro del Código del Trabajo.

4.- Acta de comparecencia de fecha 10 de noviembre de 2020 emitido por la dirección del trabajo de Ñuble.

5.- Finiquito de relación laboral de fecha 10 de noviembre de 2020, suscrito entre las partes con expresa reserva de derechos.



6.- Correo electrónico de fecha 27 de octubre de 2020 de Luis Sandoval fiscalizador de la dirección del trabajo a don Fredy Muñoz.

7.- correo electrónico de fecha 26 de octubre de 2020 que reenvía correo de fecha 23 de octubre de 2020, de Daniella Galli a Dirección del Trabajo.

oficios:

1.- A la inspección del trabajo de Chillan, quien remite comprobantes de término de la relación laboral entre las partes.

Séptimo: Que, atendida la prueba rendida por la demandante, se tienen por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que el empleador puso término al contrato de trabajo suscrito con del actor, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

En cuanto a la excepción de finiquito

Octavo: Que, respecto de la excepción de finiquito, opuesta por la demandada y considerando el traslado evacuado por la demandante, es preciso tener presente que el finiquito incorporado en juicio consta claramente que el actor, realiza reserva del siguiente tenor: “Me reservo el derecho para demandar por despido injustificado por la causal de necesidades de la empresa, del art. 161 ct. Descuento improcedente AFC y demás prestaciones que en derecho correspondan”.

En cuanto a la reserva propiamente, la jurisprudencia entiende que es factible, entonces, que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional ni poder liberatorio. Dicho de otro modo, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar.

De esta forma, y respecto de la excepción de finiquito opuesta, esta debe ser rechazada, en atención a que consta que se realizó reserva valida.

En cuanto al fondo

Noveno: La principal discusión entre las partes, se centra en la causal de término de la relación laboral.

Al respecto se incorpora por la demandante, comunicación termino contrato individual de trabajo, de fecha 28 de septiembre del 2020, enviada al actor, a través de la cual la demandada comunica el término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa, artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, misma causal que indica a



través de internet a la dirección del trabajo con fecha 28 de septiembre de 2020, según da cuenta el comprobante que consta en autos.

De esta forma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, y el principio pro operario, se logra establecer que la causal de término de la relación laboral, entre las partes, corresponde a la dispuesta en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, lo anterior, es concordante con el proyecto de finiquito de fecha 15 de octubre de 2020, el que establece expresamente que la causal de termino, es la dispuesta necesidades de la empresa artículo 161 inciso 1ro del Código del Trabajo, lo que además se corrobora por lo actuado en el comparendo de fecha 10 de noviembre de 2020 emitido por la dirección del trabajo de Ñuble, en el cual el conciliador constata que de acuerdo a lo documentos que aporta la demandada, se encuentra el proyecto de finiquito el cual contiene como causal de termino la dispuesta en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, acordando ratificar el día 28.10.2020 a las 12:00 en dependencias de la Inspección del Trabajo Ñuble Chillán. Agregando que el reclamado Fredy Ernany Muñoz Andaur, señala no estar de acuerdo con la causal de termino de contrato, por consiguiente, ratificará con reservas de derecho, debido a ello podrá continuar con su reclamación en los tribunales laborales, además de los correos que se le envían por la Inspección del Trabajo al actor, para la suscripción del finiquito, indicando que recuerde las reservas de derechos.

De esta forma y aun cuando el finiquito suscrito por el actor, señala como causal de terminó “mutuo acuerdo”, está causal no es la causal que el propio empleador invocó para el término de la relación laboral.

Un razonamiento contrario, no resultaría lógico, en atención, a que, si efectivamente la relación laboral hubiera terminado por mutuo acuerdo, porque el trabajador realizaría reserva para reclamar de la causal de necesidades de la empresa, reserva que también manifestó ante el inspector conciliar y quedó plasmado en el acta de conciliación.

Por último el oficio remitido por la Inspección del Trabajo señala que la demandada comunicó el despido del actor, fundado en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, agregando en los hechos que la motivan “las circunstancias de hecho que constituyen la causal en que se funda la decisión de la empresa, corresponden a una reorganización general de la empresa debido a las bajas ventas durante el año 2019, junto con un aumento histórico del precio del dólar durante el primer trimestre del año 2020 en nuestro país, lo que afecta particularmente a nuestra organización pues importa desde el extranjero gran parte de los productos de distribuye y comercializa, aumentando en forma muy importante los costos”, todos argumentos relacionados con la causal de necesidades de la empresa.



Décimo: Que en cuanto al despido improcedente el actor alega fue despedido por la causal establecida en el artículo 161 inciso Primero del Código del Trabajo, la cual establece: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas de productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”, debiendo tener presente que esta causal objetiva implica que los hechos descritos en el mismo inciso y que no son taxativos, fijan el marco dentro del cual se puede invocar la causal, de tal manera que los hechos que se invoquen tienen que afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores, lo que involucra consideraciones de orden técnico y económico; las primeras implican aquellos aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica de la funcionalidad del establecimiento debido a la constante modernización de la empresa, con la consiguientes reducción de personal. En cambio lo segundo debe implicar un deterioro justamente económico que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo problemas de comercialización del producto en el mercado, evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, los cuales no se pueden deber a causa imputables a la empresa, correspondiendo el peso de la prueba de la causal de despido al empleador, quien deberá acreditar certeramente que concurren en la especie, los presupuestos fácticos constitutivos de las necesidades de la empresa que alega.

Décimo primero: Que consignados los medios de prueba conviene tener presente que el tema de fondo que nos convoca tiene que ver, con la configuración de la causal de necesidades de la empresa, centrándose éste, en la causal invocada en la carta de despido y en especial al hecho señalado en ella, como fundante de la misma, ya que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, dispone que es el empleador quien debe acreditar todos y cada uno de los hechos que justifican la decisión de prescindir de los servicios de trabajador, debiendo ser aquél quien, a través de los medios de prueba legales, forme la convicción en el tribunal de los hechos invocados como fundamentes de la causal esgrimida, limita además, la posibilidad alegar, hechos distintos como justificativos del despido, quedando en tanto acotado el mismo, a lo estipulado en la comunicación de despido.

Décimo segundo: Que, sobre la parte demandada, como se analizó en forma precedente, pesa la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, según dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, al respecto y valorando la prueba de autos incorporada por la demandada correspondiente a finiquito, el que carece de antecedentes que se relacionen con la causal despido, resulta forzoso concluir que el despido del actor es improcedente, debiendo la demandada pagar el recargo del 30 % calculado sobre la indemnización convencional que contiene el finiquito de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.



Décimo tercero: Que, en cuanto a la restitución de descuento realizado en la indemnización por años de servicios, correspondiente al aporte patronal, de acuerdo al artículo 13 de la Ley 19.728, esta pretensión debe ser desestimada, por cuanto no consta en autos, que efectivamente se hubiera realizado el descuento.

Décimo cuarto: Respecto del feriado reclamado, consta a través del finiquito incorporado, que se pagaron al actor, por concepto de feriado legal/proporcional la suma de \$2.019.173. y no aportando el actor mayores antecedentes de hecho, respecto de los periodos reclamados, no cabe sino concluir que estos efectivamente se encuentran cancelados.

Décimo quinto: Que en cuanto a las excepciones de prescripción y de pago, estas serán rechazadas, por cuanto no existen prestaciones en las cuales proceda analizar la procedencia de las excepciones.

Lo mismo el resto de la prueba fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1°, 7, 161, 168, 450, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, SE RESUELVE:

I.- Que, **SE RECHAZA**, sin costas **LA EXCEPCIONES DE FINIQUITO**.

II.- Que, **SE ACOGE**, con costas, la **DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE**, interpuesta por **FREDDY ERNANY MUÑOZ ANDAUR**, en contra de **DISTRIBUCIÓN Y EXCELENCIA S.A.**, representada por **TOMAS AGUSTIN LOZANO COMPARINI**

Debiendo la demandada pagar las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$ 2.934.655.- que corresponde al incremento del 30% contemplado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

III.- Que, **SE RECHAZA**, sin costas, la **DEMANDA POR COBRO DE PRESTACIONES**, interpuesta por **FREDDY ERNANY MUÑOZ ANDAUR**, en contra de **DISTRIBUCIÓN Y EXCELENCIA S.A.**, representada por **TOMAS AGUSTIN LOZANO COMPARINI**.

IV.- Que, **SE RECHAZAN**, sin costas **LAS EXCEPCIONES DE PRESCRIPCION Y PAGO**.

V.- Que las sumas ordenadas pagar se reajustarán en la forma legal.

Regístrese, notifíquese en la fecha fijada al efecto y oportunamente archívese.

RIT: O-609-2020

RUC: 20- 4-0310803-1



Dictada por Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.

