

Puerto Montt, veinte de abril de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RIT O-1-2020 del Juzgado de Letras de Letras de Calbuco, procedimiento ordinario por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales caratulados "Herrera con Consorcio Puente Chacao S.A.", Rol Corte N°255-2020, la parte demandante representada por el abogado Pablo Brunetti Toledo presenta recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva pronunciada con fecha 4 de agosto de 2020, que rechazó la demanda en todas sus partes.

Invoca como causal de nulidad la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, a saber, que la sentencia se habría dictado con omisión del requisito establecido en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, a saber, que no se habría analizado toda la prueba rendida por las partes.

En cuanto a la primera causal, refiere que la carta de despido manifestó que éste se debió a una reestructuración de los frentes de trabajo e incorporación de un nuevo subcontratista y no a los problemas con los estados de pago, como razonara la sentencia, antecedente incorporado por la demandada en su contestación pero no en la comunicación del despido, sin que se hubiera demostrado la efectividad del hecho que le fue comunicado al demandante como causa de la desvinculación.

Como un segundo error, sostiene que el hecho invocado para el despido -ingreso de un subcontratista que desarrollaría los servicios para los cuales estaba contratado el demandante- ello no habría sido demostrado y que en cambio se trataba de labores totalmente distintas a la de supervisor de construcción que desempeñaba. Al efecto, reprocha a la sentencia el emitir analizar 3 pruebas relevantes: el contrato de trabajo de 5 de agosto de 2018 que establece su contratación como supervisor de construcción; el libro de obras en su anotación del día 9 de agosto de 2019, que contiene la incorporación del subcontratista, con la función de ejecutar trabajos en encepados y elevaciones, entre otras que no son compatibles con aquella supervisión; y el contrato de trabajo de otro trabajador que se incorporó para la demandada el 17 de octubre de 2019, correspondiente al mismo mes en que termina de prestar servicios, en el cargo de supervisor; lo que comprobaría que el ingreso de un nuevo contratista no suprimió el cargo en que el Sr. Herrera se desempeñaba.

Sostiene que el vicio de nulidad denunciado influiría en lo resolutivo de la sentencia, al haberse acreditado como razón la dificultad en el reconocimiento y pago de las obras por el Ministerio de Obras Públicas, y no el hecho que indica la carta de despido y que sería el ingreso de un nuevo subcontratista; y que la sentencia hubiera razonado que la demandada informó a dicho nuevo contratista la suspensión en contratación de 140 personas, lo que sería opuesto a la necesidad de incorporar trabajadores de dicha empresa subcontratista.



Estima que si se hubieran analizado las pruebas en la forma que plantea, la demanda hubiera sido acogida y no rechazada, como aconteció. En su conclusión pide a esta Corte que acoja el recurso, declarando nula la sentencia y que dicte otra en su reemplazo, acogiendo la demanda y en la que sea condenada la demandada al pago de las prestaciones que ésta solicita.

En subsidio promovió la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, en relación a su artículo 454 N°1 que regula la carga de acreditar los hechos que configuran la causal del despido y los circunscribe a los que contiene esa comunicación.

Sostiene en este segundo capítulo de nulidad, que el considerando Octavo de la sentencia considera satisfechos los requisitos legales de fundamentación exigibles a la carta de aviso del despido, que luego da por acreditados en base a la prueba testimonial aportada por la parte demandada, relacionado al atraso en la ejecución de las obras de construcción del puente sobre el Canal de Chacao y la presencia de obras extraordinarias que no estaban siendo pagadas al demandado por el Ministerio de Obras Públicas, lo que exigió ralentizar los trabajos hasta volver a la normalidad. Aunque el recurrente reconoce que esos hechos son efectivos, plantea que no corresponden a los que se informaron al trabajador en la carta sobre aviso de su despido, esto es: *“a la reestructuración de nuestros frentes de trabajo, lo que nos obliga a prescindir o disminuir el número de trabajadores contratados hasta ahora, principalmente por el ingreso de un nuevo subcontratista especializado, lo cual permitirá optimizar y mejorar el avance de las obras”*.

Añade que la causal sobre necesidades de la empresa no debe ser atribuible al empleador, y en cambio en este caso la reestructuración ha sido decidida exclusivamente por éste. Sostiene que el demandado estaba constreñido a demostrar los hechos indicados en dicha carta y no otros, como hizo; y que al haberse aceptado tales hechos diversos, la sentencia incurre en infracción al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo.

En relación a esta causal pide que se acoja el recurso, declarándose nula la sentencia y que se dicte otra en su reemplazo, acogiendo la demanda y las prestaciones que ésta contiene.

CON LO EXPUESTO, OÍDAS LAS PARTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Respecto de la causal principal de nulidad, que corresponde a la prevista en el artículo 478 letra “e” del Código del Trabajo en relación a su artículo 459 N°4, el reproche del recurrente consiste en que la sentencia no habría analizado todas las pruebas rendidas, en cuanto a los siguientes 3 documentos: **a)** el contrato de trabajo de 5 de agosto de 2018, que establece su función como supervisor de construcción; **b)** la anotación del libro de obras correspondiente al día 9 de agosto de

XHVJDKKO

2019, que refleja la incorporación del nuevo subcontratista para ejecutar trabajos en encepados y elevaciones, entre otras que no serían compatibles con aquella supervisión; y **c)** el contrato de trabajo correspondiente a otro trabajador de la demandada, incorporado el 17 de octubre de 2019, correspondiente al mes en que se produce la desvinculación del actor en ese mismo cargo.

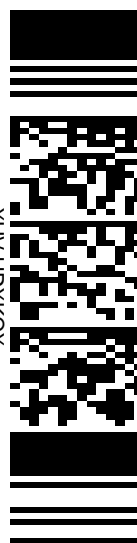
Que la presente causal de nulidad se refiere exclusivamente a una falta de requisitos en la sentencia de instancia, particularmente el no haber considerado o valorado una o más pruebas rendidas por las partes, y siempre que tal omisión sea substancial, esto es que tenga algún efecto significativo en el resultado del juicio. Otra cosa es la situación en que el recurrente atribuye a las pruebas un contenido o efecto diverso de aquel que le concede el sentenciador, cuestión que podría dar lugar a reproches cuya naturaleza es distinta de la causal de invalidación que ahora se analiza, a la que necesariamente debe circunscribirse el análisis de esta Corte por tratarse de un recurso que es de derecho estricto y que no constituye una instancia en que sea posible analizar nuevamente la prueba.

SEGUNDO.- Dicho lo anterior y tras una revisión del contenido de la sentencia, se advierte que su consideración “Séptima” refiere los siguientes hechos que correspondía demostrar al empleador en relación a la carta de aviso de término del contrato de trabajo: 1) Reestructuración en sus frentes de trabajo; 2) Disminución del número de trabajadores; 3) Ingreso de un nuevo subcontratista especializado.

Acto seguido, el considerando “Octavo” inicia con un análisis a la anotación del 9 de agosto de 2019 del libro de obra (el segundo medio de prueba que se indica como omitido), notando que refleja la incorporación de la empresa ECAP SpA como nuevo subcontratista para las obras valorando el sentenciador que esta ocurre poco antes de producirse la desvinculación del demandante. Agrega en el mismo razonamiento que ese documento resulta concordante con la declaración de 2 testigos presentados por la demandada, justificando que los ajustes fueron necesarios debido a una paralización o ralentización de faenas, por dificultades en los estados de pago o diferencias con su mandante, que luego explican para justificar la necesidad de reducción del personal contratado.

Agrega en el mismo acápite que esas dificultades entre el empleador y su mandante se manifiestan en la carta de 14 de diciembre de 2019, que informa a la empresa ECAP SpA -el nuevo subcontratista- la necesidad de suspender la contratación de 140 personas destinadas a las obras, incluido el despido de otros que ya había contratado.

Analiza también la situación del contrato de trabajo (prueba omitida señalada en este fallo como “c”) suscrito entre la demandada y otro trabajador que inició la prestación de servicios como supervisor de la demandada. La sentencia consideró que



dicha prueba no obsta a las necesidades que afectaban a la empresa, dado que cuenta con diversos supervisores y no se demostró que el nuevo trabajador contratado hubiera reemplazado al demandante en las funciones que desempeñaba.

Baste lo expuesto para concluir que no es efectivo que la sentencia hubiera omitido el análisis de los medios de prueba documentales, como se reprocha en esta primera causal, y en cambio han sido objeto de un análisis específico y circunstanciado, contenido en el considerando 8° y que también refleja un contraste entre tales antecedentes y otros medios de prueba, manifestando también los motivos por los cuales le concede o resta valor, demostrando que no es efectiva la omisión que reclama el demandante.

Y respecto del contrato de trabajo del demandante, del cual se reprocha haber omitido la sentencia un análisis a la función de supervisor que asigna al Sr. Herrera, cabe decir que no fue un aspecto que controvertiera la demandada, como consta de su contestación a la demanda. Y ha sido en tal contexto que la sentencia analiza los efectos relacionados a la contratación de otra persona que cumplía funciones de supervisor, pero considerando la existencia de diversos cargos con tal descripción.

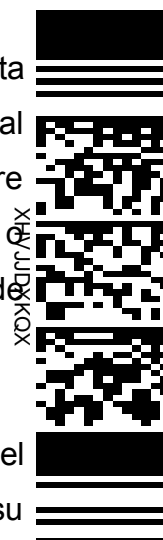
En consecuencia, resultaba innecesario un análisis del sentenciador en relación a la calidad de supervisor del demandante, pues no se trataba de un hecho controvertido sobre el cual tal documento hubiera podido alterar lo dispositivo del fallo. Por lo que la ausencia de ese análisis al medio de prueba impide configurar el vicio a que se refiere el artículo 478 letra “e” del Código del Trabajo. Así ha sido resuelto por jurisprudencia uniforme tanto de esta como de otras Cortes de Apelaciones (v. gr., ltma. Corte de Santiago, rol 1670-2018, sentencia del 29 de enero de 2019, ltma. Corte de Antofagasta, rol 389-2020, de fecha 22 de febrero de 2021).

La falta de incidencia o relevancia de dicho medio de prueba en lo que indica el actor se concluye del propio recurso de nulidad, que no señaló qué efecto o efectos produciría la omisión que reprocha sobre las conclusiones fundamentales de la sentencia.

TERCERO.- Que, por último y en la forma como ha sido presentada esta primera causal, el recurso refleja una disconformidad a la manera como el tribunal valoró o apreció los medios de prueba, lo que es incompatible con una la causal sobre falta de análisis como la planteada; cuestión que impide acceder al recurso, reconducirlo a vicios relacionados a la valoración de la prueba, cuyos requisitos de procedencia son distintos y no se ven satisfechos en la especie.

Por lo dicho, corresponderá rechazar esta primera causal de nulidad.

CUARTO.- La causal subsidiaria de nulidad corresponde a la que concede el artículo 477 del Código del Trabajo, referida a una infracción en la aplicación de su artículo 454 N°1, que dispone en relación a la audiencia de juicio, que:



“La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

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.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada. “

En particular el recurso se refiere al inciso 2º recién reproducido, que impone al empleador el deber de justificar la efectividad de los hechos manifestados en la comunicación sobre término de la relación laboral, así como la prohibición de justificar hechos distintos de aquellos que informó, por cuanto en la contestación de la demanda habría señalado -señala el recurrente- circunstancias fácticas distintas de las que plantea la comunicación de término del contrato.

Señala asimismo, dentro de los fundamentos para configurar esta infracción, que el empleador no dio cumplimiento al requisito de fundamentar el despido en la forma como impone el artículo 162 del Código del Trabajo, particularmente en cuanto a los hechos en que se funda esa decisión.

Para un adecuado orden en la resolución de la presente causal, se debe considerar en forma previa, que:

a.- Dentro de esta causal de nulidad el recurrente no tiene permitido desconocer los hechos establecidos en la sentencia, sea cuestionando los medios de prueba empleados para ello o la manera en que éstos han sido ponderados por el juez, pudiendo recaer su crítica sobre la manera en que a éstos se ha aplicado el derecho.

b.- También se debe considerar que la causal sobre infracción de ley está dirigida a aquellas normas que puedan producir un efecto determinante sobre el fondo en cuanto al establecimiento o reconocimiento del derecho o pretensión que se invoca, o que los desvirtúan. Lo anterior no obstaría a que pueda prosperar cuando se funda en la infracción de una norma adjetiva, siempre que tal infracción efectivamente conduzca a un efecto sustancial como el señalado, o tenga directa concordancia con otra de aquel carácter; y

c.- Que en la especie la infracción atribuida al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo ha sido ligada a una regla de fondo, como es el artículo 162 del mismo Código, que impone el deber de informar al trabajador los hechos que configuran la causal del despido. En este caso, las necesidades que ha tenido la empresa para ello.

Los fundamentos dados por el recurrente en relación a esta causal de nulidad son de dos órdenes de materias. La primera, que el tribunal concedió mérito probatorio a pruebas destinadas a justificar hechos que no se informaron al trabajador con ocasión del despido sino que fueron incorporados en forma tardía, particularmente la contestación a la demanda. Y la segunda, que los hechos que informó el empleador no fueron acreditados.

QUINTO.- Que como primer aspecto y de conformidad al considerando “Sexto” de la sentencia recurrida, la carta de despido invoca lo siguiente, como hechos constitutivos de las necesidades de la empresa: *“Los hechos en que se funda la causal invocada obedecen a la reestructuración de nuestros frentes de trabajo, lo que nos obliga a prescindir o disminuir el número de trabajadores contratados hasta ahora, principalmente por el ingreso de un nuevo subcontratista especializado, lo cual permitirá optimizar y mejorar el avance de las obras”*.

En consecuencia, lo que debía demostrar la demandada, y así lo refiere la misma sentencia en su razonamiento 7º, como ya se dijo, son: “1) Reestructuración en sus frentes de trabajo; 2) Disminución del número de trabajadores; 3) Ingreso de un nuevo subcontratista especializado.”

Los aspectos que el recurrente reprocha a la sentencia en cuanto a la demostración de los hechos en que se funda el despido, esto es la situación que se habría originado durante el desarrollo del contrato de construcción de la obra y las diferencias surgidas entre el contratista principal y su mandante, y que la sentencia tuvo por demostrados con prueba documental y particularmente con la declaración de los testigos, consisten en una ralentización en la ejecución de las obras, que habría significado la desvinculación de trabajadores contratados por aquella empresa subcontratista cuya incorporación también motiva la desvinculación del actor.

Cabe resaltar que sobre este punto el considerando “Octavo” de la sentencia razonó, en su penúltimo párrafo, que: *“Lo antes descrito y que nace de la prueba que acompaña el demandado, impresiona a éste magistrado en que pese a lo desafortunadamente breve de la redacción de la carta, si logra establecer los hechos y supuestos que el trabajador debía de tener conocimiento para justificar su despido y todos hechos han sido completamente acreditados por el empleador.”*

SEXTO.- Que en este caso el demandante demostró que la empleadora contrató a otro trabajador para cumplir el cargo de supervisor de obras, misma descripción de funciones que correspondía al demandante, y que ello ocurre en el mes de octubre del año 2019, coincidente con la época en que el actor fue cesado de sus funciones.

En este caso la carta de despido de la empresa, en lo referente a la “reestructuración en sus frentes de trabajo”, debe calificarse como ambigua e



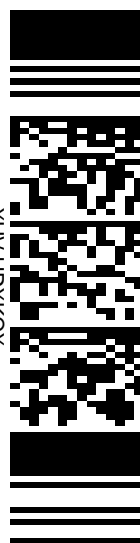
incompleta, pues no podría estimarse que con esa afirmación el trabajador pudiera conocer cuál es la reestructuración, qué frente de trabajo afecta, de qué manera ello afecta su continuidad laboral y mucho menos que obedeciera a las dificultades que existían entre el empleador y su mandante (M.O.P.), como afirma el demandado al contestar la demanda.

Se trata esa exposición de hechos, de un requisito que la doctrina y jurisprudencia consideran como esencial para dar justificación del despido: *“....de manera tal, que es la ley la que impone al empleador la obligación de expresar las circunstancias fácticas en las que se funda la respectiva causal de despido, situación que no es banal, toda vez que aquello fijará los puntos sobre los que recaerá la prueba durante el juicio, estableciendo en el numeral 1) del artículo 454 N° 1 del mismo texto legal que, la demandada en el juicio sobre despido tiene la carga probatoria “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”.* (Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, 22 de octubre de 2014, rol 684-2014).

Tales aspectos fueron señalados como razones del empleador solo al momento de contestar la demanda, pese a que eran fundamentales para cumplir con el requisito de exposición de hechos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo, sin que se hubieran expuesto suficientemente en la carta de despido, por lo que la comunicación del despido no es solamente *“desafortunadamente breve”* como alude la sentencia, sino que es insuficiente para justificarlo, al no indicar algún hecho concreto que permita al trabajador conocer por qué se da término a la relación.

Debido a lo anterior, resulta que el empleador efectivamente quedó limitado en cuanto a las pruebas que pudieron permitirle justificar el despido, y que sólo podían referirse a hechos expuestos en la misiva de terminación.

Al carecer ésta de hechos concretos y susceptibles de prueba, la que aportó con el objeto de justificar aquellas razones que planteada en la contestación no resulta apropiada para avalar su decisión. Así lo ha reconocido también la jurisprudencia reiterada, tanto de la Excm. Corte Suprema como de esta y otras Cortes de Apelaciones. A modo de ejemplo, la Iltma. Corte de apelaciones de Talca, en sentencia de 21 de abril de 2020, rol 355-2019: *“.....la jueza se ajusta a derecho al estimar que los hechos invocados para el despido de la actora, transcritos en el numeral 2 del motivo que antecede, resultan insuficientes para determinar la razón de su despido y justificarla, dado que para su comprensión la demandada debió complementar los hechos con nuevos antecedentes, no indicados en la carta de despido, ya que se limita a indicar en términos generales la reorganización,*



reestructuración y supresión de horas.” En igual sentido, ltma. Corte de Apelaciones de san Miguel, sentencia de 24 de marzo de 2021, rol 21-2021.

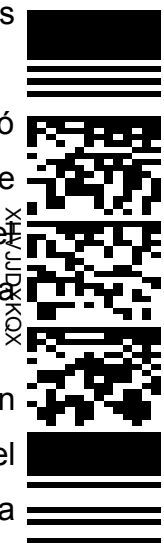
En cuanto a los efectos que produce esa falta de fundamentación, debe decirse que ella no invalida el despido pero sí impide al ex empleador justificarlo en juicio. Así lo ha reconocido la Excma. Corte Suprema, en sentencia de fecha 8 de mayo de 2017, rol 2496.2016: *“Es decir, que la carta no cumpla con el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo al no contener los hechos en que se fundan las causales de despido, no lo invalida, el que de todas formas es un acto jurídico un unilateral válido, que produce todos sus efectos, mas dicha omisión lleva consigo, de acuerdo a lo señalado en la norma citada del artículo 454 del Código Laboral, que el empleador se va a ver en la imposibilidad de aportar prueba útil pues esta sólo tiene por objeto demostrar los hechos asentados en la carta, lo cual implica una carga para el empleador.”*

La omisión de los hechos concretos fundantes del despido configura además una vulneración a las reglas del debido proceso, pues al incorporarse hechos nuevos en la contestación a la demanda, de los cuales el trabajador no fue informado por medio del aviso de su despido, éste queda impedido de refutarlos o controvertirlos en su demanda, careciendo el procedimiento laboral de alguna etapa contradictoria que lo permitiera, una vez que el demandado ha contestado la demanda. Así, el agregar o complementar los hechos contenidos en la carta de despido, mediante otros que el trabajador no estuvo en condiciones de considerar al ejercer su acción judicial, afecta severamente su derecho a defensa en el juicio, así como la presentación de aquellas pruebas que le permitan refutar los hechos nuevos. Tal efecto igualmente ha sido reconocido por los tribunales superiores de justicia. (V.gr., ltma. Corte de Apelaciones de Concepción, rol 181-2017, sentencia de 29 de agosto de 2017).

Además, no podría tildarse de justificado tal despido, si el mismo mes en que ocurre la desvinculación, su empleador contrata otro dependiente para el cargo de supervisor, que también detentaba el actor, como también resultó establecido en la litis y reconocido en la sentencia.

Al respecto, la demostración de una diferencia entre el cargo de supervisor que abrió la demandada el mismo mes que desvincula al actor, y las funciones que hasta ese mismo mes desplegaba para aquella el demandante, correspondía a una carga del demandado, quien conociendo de este reproche de la demanda, nada dijo sobre esa materia en su escrito de contestación.

Esta circunstancia, que resultaba de especial relevancia para el juicio, fue en desestimada por la sentencia recurrida, basada en que la prueba testimonial del demandado, reconociendo dicha nueva contratación, sostuvo que la empresa cuenta con múltiples supervisores y que por ello no incidiría en este caso. Sin embargo, el



establecimiento de ese hecho no basta para concluir que el actor no hubiera podido cumplir las funciones del nuevo supervisor, en lugar de habersele despedido.

SÉPTIMO.- Que en consonancia con lo señalado en el considerando anterior, y a la luz de los antecedentes de hecho contenidos en la misma sentencia, se advierte que ésta ha incurrido en un vicio en la aplicación de los artículos 162 y 454 N°1 inciso 2 del Código del Trabajo, por cuanto ha considerado suficientemente justificado el despido, en circunstancias que la carta de comunicación del mismo carece de hechos específicos y concretos que permitan conocer las razones que en forma necesaria conducen a tal decisión, que ha venido a conocer el trabajador en forma extemporánea, una vez que la demanda es contestada; y por otra parte, en haberse justificado una contratación para el mismo tipo de función y obra, en forma coetánea al despido, lo que es incompatible con los motivos de reducción de personal que le fueron informados al demandante, sin que existiera refutación alguna del demandado respecto de ese hecho, ni prueba suficiente que lo hubiera desvirtuado.

Ello implica, en consecuencia, que con los antecedentes del proceso el empleador incurrió en un defecto de fundamentación de la carta de despido, y además los hechos que incorpora al contestar la demanda, en relación a la reducción del número de trabajadores, resultan incompatibles con su propia conducta verificada durante el mismo mes en que se produce el cese de los servicios del actor, con la contratación de otro trabajador para funciones de supervisión, sin que hubiera justificado alguna diferencia entre las del uno y las del otro dependiente.

Frente a tales antecedentes, relacionados en la sentencia, la decisión de dar por justificado el despido, ha sido errónea, contrariando las disposiciones legales que precisamente ha invocado el recurrente, lo cual ha tenido incidencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado en la forma que ahora se estima, la demanda habría sido acogida; en mérito de lo anterior el recurso de nulidad será acogido en relación a este capítulo subsidiario sobre infracción de ley.

En razón de lo expuesto, lo previsto en las disposiciones señaladas, en particular los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que se acoge, con costas, el recurso de nulidad promovido por el abogado don Pablo Brunetti Toledo en representación del demandante de autos, en contra de la sentencia de fecha 4 de agosto de 2020, recaída en la causa RIT O-1-2020 caratulada “Herrera con Consorcio Puente Chacao S.A.”, sobre despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, dictada por el Juzgado de Letras y Garantía de Calbuco, la que **es nula**; por lo que procede dictar sentencia de reemplazo, lo que se cumple acto continuo, pero separadamente.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Christian Löbel Emhart

Regístrese y comuníquese.



Rol Laboral N°255-2020.

Jorge Benito Pizarro Astudillo
Ministro
Fecha: 20/04/2021 12:33:59

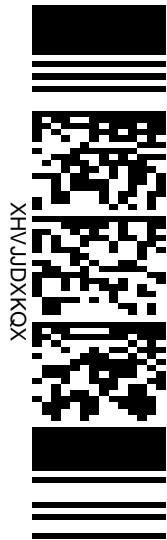
Jaime Vicente Meza Saez
Ministro
Fecha: 20/04/2021 12:33:59

CHRISTIAN GUIDO LOBEL EMHART
Abogado
Fecha: 20/04/2021 12:34:00



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por los Ministros (as) Jorge Pizarro A., Jaime Vicente Meza S. y Abogado Integrante Christian Lobel E. Puerto Montt, veinte de abril de dos mil veintiuno.

En Puerto Montt, a veinte de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



SENTENCIA DE REEMPLAZO

Puerto Montt, veinte de abril de dos mil veintiuno.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 478 Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue.

Vistos:

Se reproduce la sentencia del Juzgado de Letras y Garantía de Calbuco, de fecha cuatro de agosto de dos mil veinte, con excepción de sus consideraciones octava y siguientes, que se eliminan.

Asimismo, se reproduce el considerando “Sexto” del fallo de nulidad que antecede, salvo su último párrafo.

Y se tiene además y en su lugar presente:

1º.- Que, como ha quedado establecido en el motivo sexto de la sentencia de nulidad que antecede y que se ha dado por reproducida, la comunicación de despido efectuada por el demandado al demandante, carece de una suficiente exposición de los hechos en que se funda y que configurarían las necesidades de la empresa, al punto que impide al trabajador conocer cuál sería la “reestructuración de los frentes de trabajo” que determinó el demandado y de qué manera ello afecta la continuidad de los servicios para los cuales le había contratado.

De la misma manera, el fundamento sobre la necesidad de reducir los puestos de trabajo, indicada también en la misiva, se relaciona a hechos que ésta no permite comprender y que además resultan contrarios a la conducta desplegada en forma coetánea por la demandada, consistente en haber contratado el mismo mes en que se produce el despido, a otro trabajador cuyas funciones corresponden a las de supervisor de obras que desempeñaba el demandante, sin que se hubiera comprobado alguna diferencia entre uno y otro cargo.

Que tal reproche formulado por la demanda, no fue controvertido por el empleador al contestar la demanda, resultando inocua la prueba con que pretendió refutarlo, correspondiendo al efecto hacer prevalecer el principio protector que recoge el derecho laboral en relación al trabajador y particularmente en uno de sus aspectos medulares, como es la estabilidad del empleo.



2°.- Que, en consecuencia, la carta de despido enviada por el demandado al demandante no cumple los requisitos que exige el artículo 162 del Código del Trabajo en relación a la exposición de los hechos en que se funda.

Que, atendida la naturaleza de la acción ejercitada y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N°1, inciso 2° del Código del Trabajo, correspondía al empleador justificar los motivos del despido sujeto a lo que hubiera manifestado en la comunicación respectiva, lo que en la especie no ha sido posible debido a las deficiencias que de ésta se desprenden, y que el actor ha reclamado oportuna y suficientemente en su demanda.

3°.- Que en consecuencia, corresponderá declarar que el despido del demandante ha sido injustificado, accediendo a la demanda.

4°.- Que en cuanto a las prestaciones reclamadas en el libelo, no se encuentra controvertido que entre las partes existió un finiquito, suscrito por el trabajador con la respectiva reserva de derechos, y tampoco se ha controvertido que la remuneración mensual del trabajador ascendía a la suma de \$2.257.679, indicada en la demanda y sobre la cual deberá aplicarse el incremento a que alude el artículo 168 letra “a” del Código del Trabajo. Tratándose de dos años de prestación de servicios, tal incremento corresponde a la suma de \$1.354.607 indicada también en el libelo.

5°.- Establecido que el despido ha sido injustificado, corresponderá acceder a la prestación reclamada en la demanda, consistente en el pago al actor de la suma de \$10.991, descontadas como aporte del empleador para efectos del seguro de cesantía, de acuerdo a lo que indica el finiquito. Al efecto, tal deducción, prevista en el artículo 13 de la ley 19728, resultaba aplicable únicamente si el despido hubiera resultado justificado en razón de las necesidades de la empresa a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que no es posible aceptarlo si dicha causa de cese de la relación laboral no ha sido correctamente aplicada.

6°.- Que las sumas indicadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses respectivos, que habrán de computarse desde la fecha de la desvinculación y hasta el efectivo pago.



7°.- Que, al haberse acogido la demanda en su integridad, corresponderá al demandado pagar las costas del juicio.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 161, 162, 168, 454 N°1 del Código del Trabajo y demás ya invocadas, se declara:

I.- Que el despido cursado por la demandada al demandante ha sido injustificado, al carecer de una suficiente explicación de los hechos en que se funda;

II.- Que en consecuencia, se acoge en todas sus partes la demanda sobre despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por don Luis Fernando Herrera Rojas en contra de Consorcio Puente Chacao S.A., todos ya individualizados.

III.- Que la demandada deberá pagar al actor las prestaciones indicadas en los números 4°, 5°, 6° y 7° precedentes.

IV.- Que se regulan las costas personales del juicio en la suma de 1 ½ I.M.M. (uno coma cinco ingresos mínimos mensuales remuneraciones).

Redacción del Abogado Integrante Sr. Christian Löbel Emhart

Regístrese y comuníquese.

Rol Laboral N°255-2020.-

Jorge Benito Pizarro Astudillo
Ministro
Fecha: 20/04/2021 12:34:05

Jaime Vicente Meza Saez
Ministro
Fecha: 20/04/2021 12:34:06

CHRISTIAN GUIDO LOBEL EMHART
Abogado
Fecha: 20/04/2021 12:34:07



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por los Ministros (as) Jorge Pizarro A., Jaime Vicente Meza S. y Abogado Integrante Christian Lobel E. Puerto Montt, veinte de abril de dos mil veintiuno.

En Puerto Montt, a veinte de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 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>