

SENTENCIA:

En Santiago, a diecisiete de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña ANGELA CUSTODIA JAÑA MIRANDA, cedula de identidad N°8.946.893-0, domiciliada en Agustinas 657 Oficina 32, de la comuna de Santiago, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general en contra de MONSANTO CHILE S.A., Rut N°83.693.800-3, representada por doña RITA LAURA VELASQUEZ HORMAZABAL, encargada de Recursos Humanos, con domicilio en Avenida Andrés Bello 2457, Oficina 2101, en la comuna de Providencia. Sostiene la demandante haber sido contratada con fecha 04 de agosto del 2003, por la demandada explica que a la fecha de su despido estaba ejerciendo labor de Líder Veg PS PMO/Optimización LATAM, cargo para el cual ella tenía una remuneración de \$6.489.333, sostiene que tenía un contrato colectivo el cual eliminaba topes de años y montos para efectos de indemnizaciones por causal necesidades de la empresa, sostiene que el 28 de enero del 2022 se abre un proceso de postulación para su cargo de trabajo y no se le dan mayores razones respecto al motivo, después existen conversaciones relativas a su puesto le ofrecieron un cambio nuevo el cual era de menor responsabilidad y jerarquía por lo que no lo aceptó y después de eso finalmente el 21 de abril del 2022 es despedida por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo fundado en este caso en la reestructuración del cargo, sostiene que firmó un finiquito que se reservó el derecho a demandar el despido y sostiene que en definitiva la carta no cumple con el estándar legal al hacer argumentación bastante genérica respecto a las circunstancias de la terminación del mismo, pide en este caso el recargo legal del 30% que en este caso considerando que se pagaban indemnización por años de servicios por \$127.940.319, corresponde el pago de \$38.382.096 reajustes conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo y las costas de la causa.

SEGUNDO: Que ha comparecido la demandada reconoce la relación laboral con la demandante desde el 04 de agosto del 2003, dice efectivamente las funciones ejercidas son aquellas que se detallaban en el libelo sostiene que efectivamente la demandante fue despedida con fecha 21 de abril del 2022 por la causal de necesidades de la empresa, reconoce la remuneración que se había propuesto pero, sostiene que en relación con esa remuneración y eventualmente respecto de la aplicación del recargo legal esta debería ejercerse sobre los topes legales que el convenio colectivo también establecía que legalmente tenían que ejercerse imputaciones respecto al mismo amparo para el caso de una sentencia judicial, también sostiene que hubo reestructuración del cargo se eliminó la posición en la cual la demandante trabajaba y que esta finalmente fue fusionada con las áreas de optimización y PMO, pide por lo tanto el rechazo del libelo en todas su partes.

TERCERO: Llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.

CUARTO: Se ha fijado como hechos no controvertidos Fecha de inicio, las funciones que tenía, la remuneración, la fecha de término, la causal empleada y que se



pagaron las indemnizaciones por término de contrato hay controversia y se ha fijado punto de prueba respecto del contenido de la carta de despido y la efectividad de las declaraciones formuladas en ella y las estipulaciones establecidas en los instrumentos colectivos aplicables a la demandante en relación con las indemnizaciones por término de contrato.

QUINTO: Que al revisar evidentemente la documentación y particularmente los antecedentes que se han presentado obviamente llama a colación lo primero es la carta de fecha 21 de abril del 2022, carta de despido en la cual precisamente lo que se plantea es la eliminación del cargo o la posición que ocupaba y la reorganización y la readecuación del funcionamiento, el cargo al cual se le atribuye a la demandante era de Líder Veg PS PMO/Optimización LATAM, y que es el mismo que aparece en el contrato de trabajo que se acompaña en la especie, en anexo del año 2021, ahora bien en relación con lo anterior lo que llama la atención al Tribunal en primer lugar es que la modificación que se plantea en la especie y que incluso el testigo hace referencia es justamente que se produce una modificación en orden a unir en este caso el área PMO, y el área de optimización no obstante que al menos la designación que aparece en la carta hace referencia que existiría alguna suerte de liderazgo respecto a ambas funciones, la parte demandada ha presentado como los mayores antecedentes la documental consistente en un correo electrónico, de mayo en la cual hay una designación de una nueva jefa que respecto de LATAM VS PS Business Optimization que en el fondo replica en cuanto a las características lo que supuestamente se habría buscado en la carta de despido que era apalancar fuertemente el objetivo logrado para una mejor efectividad de nuestras operaciones y tenía un portafolio de proyectos robusto y simplificar procesos. Ahora las necesidades de la empresa como ejecutiva de racionalización necesariamente tiene que tener alguna justificación no solamente que esté en los mismos actos las mismas razones que la empresa sino que tendría que haber una cuantificación de las mejoras que ella se duplicó y de qué manera ello efectivamente ha concurrido, se acompaña para efectos de contractar las soluciones que da la empresa a esta modificación un power point, ya una presentación en realidad en la cual se dan a conocer cuáles serían las estructuras sin embargo el documento es apócrifo porque en realidad no tiene un autor tampoco tiene una fecha lo único que el Tribunal pudo apreciar es que en la última página de la presentación dice organigrama actualizado 22 de mayo SYP, y que uno podría darle algún tipo de credibilidad, pero el problema es el siguiente en la lámina anterior en el recuadro que es de color gris dice por definir cargo de Angela Jaña y esa circunstancia es rara por decirlo de una manera o al menos contradictoria; porque precisamente el cargo de Angela Jaña según la carta de despido no existe, desapareció por lo tanto no ve el Tribunal de qué manera se podría rellenar un cargo que ya es inexistente. Entonces esa es una circunstancia que para el Tribunal en el fondo lleva a concluir que si ha habido algún tipo de reestructuración ella evidentemente no alcanzó a la posición o cargo que la demandante ejercía. En ese orden de ideas también hay que tener presente que la presentación o power point que se ha tenido a la vista es eso: una presentación lo que uno como Tribunal yo podría definir que es una propuesta o una proyección de lo que quiere hacer la empresa. Sin embargo, considerando que esto debería haber sido una definición concreta en cuanto a la modificación. Esto debería haberse traducido en



instrumentos que efectivamente dieran cuenta del cambio real y pare eso hay que tener presente justamente las modificaciones de descripciones de cargo que el propio reglamento interno exige a empresas de cierto tamaño y que MONSANTO no escapa en la especie, que es lo que corresponde por ejemplo a lo que establece en ese sentido el artículo 154 N°6 del Código del Trabajo a propósito de la regulación del reglamento interno y los contenidos que determine. Entonces en ese sentido resulta insuficiente para el Tribunal la justificación que se ha dado respecto de la eliminación de la posición y por lo tanto del despido en cuestión.

SEXTO: Que dada esa circunstancia lo que corresponde ahora es determinar precisamente cual es la extensión o la cuantificación que corresponde en relación con el término del contrato de trabajo y eventualmente el recargo que corresponde aplicar, en ese sentido es un hecho no controvertido el texto del contrato o convenio colectivo la discusión tiene que ver básicamente precisamente con la extensión o el valor que se le tiene que dar al mismo, este es un convenio que por cierto no es la demandante el que concurre a suscribirlo por lo tanto no puede el Tribunal tomar decisiones o definiciones que sean drásticas en relación con la naturaleza o validez del convenio colectivo, toda vez que el Sindicato que concurrió a su firma no estaba emplazado en esta causa, sin embargo el Tribunal lo que tiene que hacer presente respecto de la cláusula N°22 es precisamente lo que se establece en el párrafo tercero que dice y cito; “Queda establecido que las indemnizaciones previstas en esta cláusula serán imputables a aquellas que pueda ser obligada la empresa en virtud de alguna ley promulgada con posterioridad a la celebración del presente contrato o en virtud de fallo judicial” las indemnizaciones a las que se está refiriendo son aquellas que tienen que ver precisamente a una indemnización sin tope en cuanto a años y en cuanto a montos sin tope alguno como dice la letra B, de la cláusula 22, la estipulación en definitiva al hacer referencia es dice a fallo judicial sin limitarlo siquiera a un fallo laboral implicaría entonces cualquiera imputación que entonces cualquier discusión que planteara en este caso un ex trabajador respecto de Monsanto en juicio de cualquier naturaleza podría entonces recibir una imputación en relación a estos montos y si aún nos circunscribiéramos al ámbito laboral implicaría que incluso un juicio que eventualmente se discutiera responsabilidad por ejemplo por accidente del trabajo o enfermedad profesional en que incluso la responsabilidad del empleador fuese dolosa también quedaría en este caso descontada o imputada a los montos en que ya se habrían pagado por indemnizaciones convencionales y que podría eventualmente podrían llegar a considerarse una situación de condonación del dolo futuro, incluso llegando a la situación de modificaciones legales que se hicieran y beneficiaran la situación de los trabajadores en el futuro y que de estos en realidad no significaran una modificación respecto de la situación de los trabajadores de Monsanto, también significaría un retroceso respecto de los trabajadores en cuanto al convenio porque en definitiva si hubiese una modificación legal posterior que mejorara el régimen general implicaría que la diferencia entre la regulación convencional y la regulación legal en cuanto a beneficios se reduciría, lo que implicara también en términos relativos un retroceso respecto a las condiciones de trabajo. Bajo esa perspectiva, bajo el contexto que el Tribunal como dije no puede declarar la ilicitud de esa cláusula por las circunstancias que establece, entiende que las consideraciones bajo las cuales se está ejecutando y se pretende hacer efectiva en la



especie implicaría eventualmente una vulneración respecto de derechos futuros del trabajador o hacia el futuro conforme al artículo 5° del Código del Trabajo. Adicionalmente y ya como una cuestión procesal y a mayor abundamiento la sola circunstancia de que la alegación que se ha hecho respecto de esta imputación tampoco ha sido ejercida a través de una demanda reconvencional o incluso por vía excepcional lo que también llevaría al Tribunal a no permitir en este caso las imputaciones.

Por estas consideraciones entonces entiende el Tribunal que deberá acogerse la demanda también en cuanto a las peticiones respecto del monto que han motivado en este caso el petitorio del libelo, no se condenará en costas a la demandada por entender que de todas maneras han tenido motivo más que plausible para litigar

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

- I. Que, SE ACOGE LA DEMANDA interpuesta por doña ANGELA CUSTODIA JAÑA MIRANDA, cedula de identidad N°8.946.893-0, en contra de MONSANTO CHILE S.A., Rut N°83.693.800-3, ya individualizados, declarándose que el despido sufrido con fecha 21 de abril del año 2022, ha sido improcedente, debiendo la demandada pagar por concepto de recargo legal del 30%, la suma de \$38.382.096.
- II. No se condena en costas a la demandada.
- III. Las sumas ordenadas a pagar más arriba deben ganar los reajustes e intereses contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

RIT: O-2594-2022

RUC: 22-4-0398631-7

Dictada por don **EDUARDO ALEJANDRO RAMIREZ URQUIZA**, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

mar



A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>