

Santiago, quince de julio de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.** Que ante este 2° Juzgado del Trabajo de Santiago se inició esta causa **RIT M-1235-2021** en procedimiento monitorio y se ha presentado a la audiencia decretada, el demandante don **FRANCISCO FRANCO GARCÉS GALLARDO**, chileno, soltero, cesante, cédula nacional de identidad N°16.691.031-5, domiciliado en Pasaje 4 N°7639, comuna de La Florida quien ha interpuesto demanda por despido improcedente, en contra de **SODIMAC S.A.** Rol Único Tributario N°96.792.439-K, representado legalmente por don EDUARDO MIZÓN FRIEDEMANN, Cédula Nacional de Identidad N°9.586.083-4; ambos con domicilio en Avenida Presidente Eduardo Frei Montalva N°3092, comuna de Renca y ciudad de Santiago.

**SEGUNDO.** Que, ante la reclamación formulada por la demandada, se procedió a citar en su momento a la presente audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

**TERCERO.** Que la demandada contesta, oponiendo excepción de preclusión y falta de legitimación activa, y en subsidio señaló que el despido sería procedente, solicitando el rechazo de la demanda.

**CUARTO.** Que habiendo sido llamadas las partes personalmente por este Juez a una conciliación, proponiéndoseles bases para un arreglo, esta se ha tenido por fracasada debido a la postura de ambos litigantes.

**QUINTO.** Que, como cuestión previa y fundamental para la resolución del juicio llevado adelante, se tiene presente que el Tribunal propuso en la etapa procesal pertinente como hechos no controvertidos los siguientes:

Fecha de inicio y término de la relación laboral, función desempeñada, jornada y remuneración para efectos indemnizatorios, que se puso término a la relación laboral



por la causal de necesidades de la empresa y que se cumplieron las formalidades legales en la comunicación de la carta de despido.

Una vez realizado lo anterior, se procedió a recibir la causa a prueba, fijando los hechos controvertidos:

1) Circunstancias fácticas que fundamentan las excepciones opuestas. Antecedentes y circunstancias de la etapa conciliatoria administrativa.

2) Efectividad de concurrir en la especie la causal necesidades de la empresa invocada por la empleadora para poner término al vínculo que la ligaba con el trabajador, conforme a los hechos expuestos en la carta de despido.

**SEXTO.** Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante ha incorporado la siguiente prueba:

*Documental.*

- 1) Contrato de trabajo.
- 2) Anexo de contrato de trabajo.
- 3) Acta de comparendo de conciliación.
- 4) Carta de aviso de término de contrato.
- 5) Finiquito, de fecha 8 de febrero de 2021.

**Por su parte la demandada incorporó la siguiente prueba.**

*Documental.*

- 1) Contrato de Trabajo y anexos.
- 2) Comunicación de reestructuración de la empresa enviada por Sodimac al trabajador de fecha 4 de noviembre de 2021.
- 3) Anexo de contrato ofrecido al trabajador para que ejerciera el cargo de operativo de tienda de fecha 29 de diciembre de 2020.
- 4) Carta de aviso de término de la relación laboral firmada por la demandante.



BKNVVJYVCX

5) Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de la Dirección del Trabajo.

6) Finiquito firmado por el trabajador.

**SÉPTIMO.** Que, conforme a la prueba señalada, este Tribunal ha tenido por acreditado lo siguiente:

1) Que el actor fue contratado para cumplir funciones como vendedor III, indicándose en su contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2010 que se adjunta y entrega al contrato la descripción de su cargo.

El punto se acreditó mediante el contrato de trabajo aportado por ambas partes.

2) Que con fechas 1 de abril de 2018, 1 de abril de 2019 y 1 de abril 2020 se pactan sucesivamente anexos sobre actualización de cargo y renta, indicándose en todos ellos que cumplirá funciones inherentes al cargo de reponedor II.

Se acreditó a través de los anexos referidos de las fechas indicadas en que aparece estampado sobre su nombre una huella dactilar, sin que la demandante impugnase dichos documentos.

3) Que con fecha 4 de noviembre de 2020 se le comunica al actor que frente a los acontecimientos que han sucedido el último año, sumado a la necesidad de adaptarse a los requerimientos de sus clientes, esto plantearía el desafío de reconvertirse y construir una nueva forma de trabajo, y con el objeto de flexibilizar la ejecución de las tareas de operaciones en tienda y responder de manera eficiente a las demandas actuales del negocio, se ejecutarán cambios que se verán reflejados en los pertinentes anexos de contrato, concretamente readecuando funciones con el objeto de lograr una mayor flexibilidad, dinamismo y movilidad interdepartamental, y no se podrán mantener la distribución de turnos tal como se venían dando hasta el mes de noviembre



de 2020, ejecutando dichos cambios a partir del 1 de diciembre de 2020.

Lo anterior se establece a través del documento no controvertido comunicación de reestructuración de fecha 4 de noviembre de 2020.

4) Que con fecha 8 de febrero de 2021 el actor fue despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo fundada en los siguientes hechos:

*"En el contexto de mayor exigencia en la operación de la Empresa y la necesidad de mantener una operación continua en nuestras tiendas durante toda la semana, para atender así los hábitos de consumo de nuestros clientes, la Empresa ha debido redefinir los procesos que dan soporte al proceso de ventas, particularmente en todo lo relativo al abastecimiento y movimiento de productos al interior de las instalaciones.*

*Como es de su conocimiento este cambio, indispensable en nuestra forma de operar, le fue informado en el mes de noviembre de 2020 a usted y a todos los trabajadores pertenecientes a las áreas involucradas. Asimismo, durante el mes de diciembre se procedió a reunir a los trabajadores entregándoles más detalles acerca de la necesidad de este cambio y las condiciones del nuevo cargo, con el objeto de que pudieran comprenderlo y tomar una decisión informada.*

*Por las razones expuestas, la Empresa ha iniciado un proceso de reestructuración a partir del 1 de febrero de 2021, momento desde el cual se crea un cargo único de Operativo de Tienda, que consolida las funciones de las áreas logísticas de cada instalación; esta situación incide en que el cargo de "Reponedor II" en el que usted se desempeña ha dejado de existir.*

*Lamentamos que su decisión haya sido no aceptar la oferta de la Empresa para continuar prestando servicios bajo*



BKNVVJYVCX

*las condiciones del nuevo cargo de Operativo de Tienda, razón por la cual no resulta materialmente posible mantener vigente su relación contractual con la Compañía”.*

5) Que con fecha 5 de marzo de 2021 se llevó a cabo comparendo de conciliación ante el Inspector Conciliador de la Dirección del Trabajo estampándose que se reclama “finiquito” y formalidades del término de contrato”, y anotándose que en el comparendo la parte reclamada exhibió finiquito con reserva de derechos, indicándose en el comparendo por la parte reclamante que el finiquito se encuentra mal calculado, que la remuneración variable no está considerada en la fórmula de cálculo del finiquito, instruyéndole el fiscalizador a la parte reclamada pronunciarse sobre la reserva de derechos indicada por la parte reclamante, a lo que responde que efectivamente estaría mal cálculo el finiquito firmado y ratificado ante notario, indicando que se pagarán las diferencias generales, incluyendo la remuneración variable, exhibiendo complemento de finiquito con el recalcu, y dado que existe una diferencia la parte reclamada señaló que el complemento de finiquito y los haberes disponibles estarán disponibles con fecha 10 de enero de 2021 mediante transferencia electrónica, y la parte reclamante manifestó que acepta la propuesta “en cuanto al cálculo del finiquito”, orientando el fiscalizador al reclamante que tiene un plazo de 60 días hábiles desde la terminación de su contrato para presentar demanda por despido injustificado, indebido o improcedente.

Esto se estableció a través del acta de comparendo aportada por ambas partes.

**OCTAVO. EN CUANTO A LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.**

Que la parte demandada tergiversa el sentido y alcance de la conciliación realizada en sede administrativa a fin de



indicar que, en conformidad al artículo 499 en relación con el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, se arribó a una conciliación total, indicando que en dicho comparendo, además, no se habría reclamado la causal por el despido improcedente, injustificado e indebido.

En efecto, como primer punto debemos tener presente que del finiquito de fecha 8 de febrero de 2021, presentado por ambas partes, queda establecido que el trabajador estampó una reserva indicando que: *"mediante el presente acto el trabajador se reserva expresamente las acciones para demandar e impugnar la causal invocada por el empleador para el despido y la nulidad del mismo, demandas prestaciones legales o cualquier otro emolumento que se me adeuda"*.

En el comparendo ante sede administrativa, como fue establecido, se indican dos puntos que serían los reclamados: "finiquito" y "formalidades del termino del contrato", lo que en definitiva son denominaciones propias que expresa el inspector y que impiden comprender, como lo sostiene la demandada, que efectivamente el trabajador dejó fuera el reclamo sobre la causal de despido, pues del mismo comparendo se desprende que expresamente el inspector le señaló a la empresa que se hiciese cargo de la reserva de derechos indicada por el trabajador, a lo cual reconoció que estaba mal calculado el finiquito, existiendo una diferencia a su favor, y que el complemento y los haberes estarían disponibles en una fecha determinada. Ante tal aceptación, el trabajador fue consultado por el inspector, quien le señaló que: *"acepta la propuesta en cuanto al cálculo del finiquito"*, siendo acto seguido orientado respecto a que tenía un plazo para demandar el correspondiente despido injustificado, indebido e improcedente por parte del inspector.



Al tener de lo expuesto, evidentemente la aceptación del trabajador en el comparendo fue solo respecto a la diferencia de finiquito y de ninguna forma entendía que con aquello se llegaba a una conciliación total, lo que tampoco fue comprendido de esa forma por el inspector, lo que se evidencia al orientar al trabajador sobre los pasos a seguir, explicándole el plazo para interponer la demanda por despido improcedente, lo que finalmente realizó y es la que está conociendo este sentenciador.

En consecuencia, no queda más que entender que lo hubo en sede administrativa fue una conciliación parcial, y por consiguiente, el trabajador en conformidad al artículo 499 del Código del Trabajo estaba en condiciones de interponer la demanda ante el juez del trabajo competente, sin que se pueda entender que precluyó dicha posibilidad o que no contaba con legitimación activa, al no ser efectivo que dejó fuera de la etapa administrativa la discusión de la causal por no haberla reclamada y que, por consiguiente, se haya arribado a una conciliación total.

Así las cosas, no queda más que rechazar las excepciones opuestas al no acreditarse el presupuesto factico para su fundamentación.

**NOVENO. *DESPIDO IMPROCEDENTE.***

Que la causal de *necesidades de la empresa* está referida a una causal de término de contrato de trabajo por consideraciones objetivas, por lo que, para que pueda ser invocada por el empleador, es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de la mera voluntad del empleador; así también la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra la empresa, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento, como



modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituyendo un requisito *sine qua non* de la causal invocada.

**DÉCIMO.** Que la carta de despido da cuenta que la causal se funda en un proceso de reestructuración a partir del 1 de febrero de 2021, momento desde el cual se crea un cargo único de "operativo de tienda", que consolida las funciones de las áreas de logística de cada instalación. Se agrega que esta situación incide en que el cargo de "reponedor II", que sería el que ejecuta el actor, dejaría de existir, agregándose que se lamentaba su decisión de no aceptar la oferta de la empresa de continuar prestando servicios bajo las condiciones del nuevo cargo de "operativo de tienda", por lo que ya no resultaba materialmente posible mantener vigente su relación contractual.

Por otra parte, tal proceso de reestructuración resultaría de una mayor exigencia en las operaciones de la empresa y la necesidad de mantener una operación continua de las tiendas durante toda la semana, para atender así los hábitos de consumo de los clientes, por lo que se han debido redefinir los procesos que dan soporte a las ventas. Cuestión que habría sido informado al trabajador en el mes de noviembre de 2020.

En este punto, como primera cuestión, la carta señala una cuestión general e inespecífica, como lo es el motivo que indica para "redefinir los procesos que dan soporte a las ventas", pues no explica en qué consiste aquello, y tampoco se rindió prueba que evidencie tal exigencia, todo como para





justificar en un parámetro objetivo la necesidad de una reestructuración, eliminando finalmente las funciones que estaría realizando "supuestamente" el trabajador como "reponedor II", y tampoco se aporta prueba que acredite el por qué ya no sería "necesario".

En segundo lugar, ni de la carta ni de la prueba rendida se logra conocer que distingue a un "reponedor II" de un "operativo de tienda", como para comprender que, en los hechos, más allá de la denominación o forma que se clasifican los cargos de los trabajadores, efectivamente se están suprimiendo funciones que ya no se requerían en la tienda y que deben efectuarse solo por este nuevo cargo y que no son propias o compatibles con el cargo anterior.

En tercer lugar, tampoco la parte demanda acreditó que el trabajador no aceptó la oferta de la empresa para continuar prestando servicios como "operativo de tienda", pues el trabajador en su demanda señala en forma expresa que fue contratado como "vendedor III" en modalidad part-time y que esa función cambia como "operativo tienda" a tiempo completo, habiéndose establecido como **hecho pacífico "la función desempeñada"**, y que además aparece corroborado con el anexo que aporta el trabajador, el que si bien no contiene su firma, nada permite sostener, finalmente, y ante el propio hecho que la demandada aceptó que esa era su última función desempeñada, que no ejecutase tal labor al momento de su despido, pues en este contexto, el hecho que la demandada individualice el documento como *"Anexo de contrato ofrecido al trabajador para que ejerciera el cargo de operativo de tienda de fecha 29 de diciembre de 2020"* no permite sostener que aquello no fuese aceptado, pues es una mera singularización o calificación del documento y no un elemento objetivo certero que evidencie el hecho negativo de la no



aceptación o rechazo del cargo, cuestión que dicha parte debía acreditar para dar fundamento a su carta de despido, lo que no se logra establecer del resto de la prueba rendida.

**UNDÉCIMO.** Que, en atención a lo expuesto, y siendo obligación de la parte demandada acreditar los fundamentos facticos de su carta de despido en conformidad al artículo 454 N° 1 en relación al artículo 162 del Código del Trabajo, resulta que la prueba rendida es insuficiente a fin de acreditar los hechos específicos y concretos señalados en la carta, sin perjuicio que, además, tampoco la carta logra explicar las necesidades objetivas que motivaron la desvinculación del trabajador, por lo que se dará lugar a la demanda, ordenando el pago del recargo en conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo en el monto solicitado, que es ligeramente menor al que resulta de considerar la suma que se indica en la conciliación ante sede administrativa como indemnización por años de servicio de \$7.307.465, todo a objeto de no caer en causal de *ultra petita*.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 161, 162, 168, 170, 172, 173, 420, 423, 425 a 432 y demás normas pertinentes y especialmente lo dispuesto en los artículos 496 a 502 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechazan las excepciones opuestas por la parte demandada.

II.- Que se **ACOGE** la demanda interpuesta por don **FRANCISCO FRANCO GARCÉS GALLARDO**, en contra de su ex empleadora, la empresa **HOMECENTER SODIMAC S.A**, en consecuencia, se declara improcedente el despido del que fue objeto con fecha 8 de febrero de 2021 y, por tanto, se



condena a la demandada al pago de \$2.108.305 por recargo en conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

II.- Que la suma anterior deberá pagarse reajustadas y con intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se condena en costas a la parte demandada por estimar que no tuvo motivo plausible para litigar, regulando prudencialmente las costas personales, en conformidad al artículo 445 del Código del Trabajo, en \$350.000.-

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, de lo contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

**RIT: M-1235-2021**

**RUC: 21-4-0337310-6**

Dictada por don **DANIEL ALEJANDRO RICARDI MAC-EVOY**, Juez Titular del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

