

Santiago, cuatro de junio de dos mil diecinueve.

Se complementa acta de audiencia de fecha 10 de mayo de 2019, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT T-1912-2018

RUC 18- 4-0153461-6

Proveyó don CRISTIAN RODRIGO ALVAREZ MERCADO Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

M.E.A.P.

TRANSCRIPCIÓN DE SENTENCIA

Santiago, diez de mayo de dos mil diecinueve.

Vistos:

PRIMERO: Que comparece don **Adolfo Andrés Fontecilla León**, cédula de identidad 13.562.114-5, domiciliado en Ahumada 131, Oficina 1010, comuna de Santiago, e interpone demanda en contra de su ex empleador **San Felipe Sociedad Anónima**, RUT 89.126.400-3, representada legalmente por Winston Walton Villanueva, cédula de identidad 3.641.431-6, ambos domiciliados en Cerro Los Cóndores 121, comuna de Quilicura, Región Metropolitana, a fin que, en lo principal, se establezca que el despido de que fue objeto con fecha 17 de octubre el año 2018, es vulneratorio de los derechos fundamentales, específicamente de la garantía consagrada en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, básicamente por razones de salud, que el despido de que fue objeto con fecha 17 de octubre 2018, es injustificado e improcedente y que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: \$9.702.000 por concepto de 11 remuneraciones de acuerdo a lo previsto en el artículo 489 del Código de Trabajo o lo que se sirva fijar el Tribunal con arreglo a derecho; \$793.800 por concepto de recargo legal del 30% a la indemnización antes señalada; \$500.692 por descuento por su aporte al empleador al seguro de cesantía; \$5.000.000 por concepto de reparación del daño moral; todo ello con reajuste, intereses y costas.

De manera subsidiaria y para el evento que no se acoja la acción de tutela laboral, deduce demanda por despido injustificado, demandándose básicamente las

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



prestaciones derivadas del despido injustificado a que se han hecho referencia a propósito en el petitorio de la denuncia de tutela laboral, esto es, el recargo legal del 30% a los años de servicio y el aporte por el empleador al seguro de cesantía, todo ello además con reajustes, intereses y costas, en base a los antecedentes de hecho y de derecho que constan en la denuncia y demandada subsidiaria y que se dan por reproducidos.

SEGUNDO: Que comparece don Edgar Rudolph Pereira, abogado, en representación de San Felipe Sociedad Anónima, RUT 89.126.400-3 y contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma, reconociendo básicamente la existencia de la relación laboral, la remuneración pactada en las labores de tornero, la remuneración de \$882.000 y la causal de término de la relación laboral, esto es, del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, solicitando además el rechazo de la misma dando cuenta de que el despido se encuentra ajustado a derecho y la causal de despido por lo demás justificada, sin perjuicio de la improcedencia que estima respecto de la indemnización o reparación del daño moral, todo ello en base a los antecedentes de hecho y de derecho que constan en la contestación y que se dan por reproducidos.

TERCERO: Que verificada la audiencia preparatoria de juicio y llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce. Se fijan como hechos pacíficos:

- 1) La fecha de inicio de la relación laboral el día 11 de noviembre del 2015;
- 2) La remuneración de \$882.000 mensuales;
- 3) Que la fecha de término de la relación laboral ocurrió el día 17 octubre el año 2018.

Acto seguido, como hechos controvertidos:

- 1) El fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionados al mismo. Existencia de una carta de despido y en la afirmativa contenido y efectividad de los hechos allí descritos, cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma;
- 2) Efectividad de haber sido el demandante objeto de vulneración de garantías fundamentales con ocasión del término de sus servicios; en la afirmativa,



circunstancias.

CUARTO: Que verificada la audiencia de juicio, las partes rindieron la prueba que consta íntegramente en el registro de audio y digitalización del Tribunal y que lo pertinente será analizado en los considerandos posteriores.

QUINTO: Que la cuestión controvertida esencial en relación a la acción de tutela laboral, es si el despido del cual fue objeto el demandante con fecha 17 de octubre del año 2018, es vulneratorio especialmente a la garantía de no discriminación por razones de salud. Que a este respecto, apreciada y valorada la prueba rendida en autos conforme a las reglas de la sana crítica y además por no encontrarse controvertido, es posible dar en primer lugar por acreditada la efectividad de haber ocurrido un despido con fecha 17 de octubre del año 2018, por la causal de necesidades de la empresa, cuyo inicio de relación laboral tuvo el día 11 de octubre del año 2015, realizando labores de tornero.

Que la carta de despido acompañada por la parte demandada, dice relación en cuanto al único presupuesto fáctico que justifica la misma, dice “por racionalización del equipo del taller de maquinarias, en la cual se desempeñaba con fecha de término 17 de octubre del año 2018”. Que este es el fundamento fáctico del aviso de término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa.

Que en primer lugar, hay que tener presente que la carta presenta el defecto formal más característico, que es la falta de justificación motivada y razonada respecto de los motivos por los cuales se puso término a la relación laboral con el demandante. No se indican cuáles son los motivos de la racionalización, los términos en que esta se produciría, por qué se justifica, se justificaría la desvinculación del demandante. No se indican los motivos por los cuales específicamente se debe cesar al demandante y no a otros dependientes de esa empresa, por lo que, en definitiva, el Tribunal estima que ya la carta de despido presenta un vicio que permite establecer, que pueden haber sido otras las motivaciones que tuvo el demandado para efectos de poder poner término a la relación laboral con el demandante. Presenta tal grado de ambigüedad la carta de despido, que el Tribunal transforma esa carta de despido ambigua en un indicio de una eventual vulneración de garantías fundamentales, todo ello fundado básicamente en que el demandante alega de que fue cesado por razones de salud,



producto de una enfermedad profesional decretada por la Superintendencia de Seguridad Social, cuya copia de resolución se acompaña por la parte demandante, que es de fecha 8 de mayo del año 2018, donde se establece la enfermedad profesional de epicondilitis lateral derecha, que es calificada como enfermedad de origen laboral. También se acompaña un certificado de alta laboral con condiciones para el reintegro al trabajo emitido por la Mutual de Seguridad con fecha 4 de octubre del año 2018, esto es, días antes del cese de funciones del demandante.

Que estos elementos permiten establecer en primer lugar de que el trabajador tenía una capacidad disminuida de su capacidad de trabajo al momento de verificarse el término de la relación laboral. Razonablemente el Tribunal entiende que una declaración de enfermedad de origen laboral con una disminución de la carga de trabajo puede constituir un antecedente para el empleador para poder poner término a la relación, sobre todo en la forma en que ésta se realizó, en el tiempo inmediato de una rebaja de la carga de trabajo, como además lo declara el testigo de la parte demandada y supervisor directo del demandante Anthony Rojas Cortés, quien da cuenta de que efectivamente se produjo una disminución de la carga de trabajo, el cual el Tribunal permite establecer cierto indicio en torno a que la decisión de poner término a la relación laboral con el demandante ni siquiera obedece a una necesidad de racionalización no justificada, sino que más bien obedece a la razones de salud que transformaban al trabajador en un factor más ineficiente en la productividad de la empresa, elemento que no puede ser considerado como un motivo válido para poder cesar a un trabajador, porque precisamente el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, establece que no se puede producir la desvinculación de un trabajador o ejecutar algún acto que importe algún acto de discriminación por razones de salud y aquí la razón de salud se encuentra directamente vinculada a la capacidad de trabajo del demandante, tanto es así que la Mutual de Seguridad y la Superintendencia de Seguridad Social, establecieron que se trata de una enfermedad de origen profesional y que además debía producirse una disminución en la carga de trabajo del demandante.

Por otra parte, hay que tener presente que prestó declaración en estrados Patricio Aburto Sepúlveda, compañero de trabajo del demandante, quien da cuenta y que se desempeñaba además en la misma unidad donde prestaba servicios el demandante, donde refiere de ciertos actos, señalados por el supervisor del



demandante, en orden a restar credibilidad y mérito a la afección que tendría el demandante, lo cual no hace sino presumir que este hecho del despido motivado por la situación de salud del demandante es la causa real del despido y no las necesidades de la empresa, no justificadas. También se señala, este testigo refiere que el supervisor Ansony Rojas Cortés, le habría señalado que eventualmente se lo despediría si no se reincorporaba de forma normal a las funciones, o bien sería trasladado a labores de pintura, y que además también, que al momento de la desvinculación Ansony Rojas, además le habría señalado, según declara Patricio Aburto, que el despido sería porque se habría cansado el jefe del trabajador respecto de la situación que le afectaba, lo que es concordante también, con lo declarado por el propio absolvente citado por el demandado, don Adolfo Fontecilla León, quien da cuenta de que se le informó simplemente del despido por necesidades de la empresa, pero que, en definitiva, esto se encontraría básicamente vinculado y, de forma verbal, se le señaló que sería producto de la decisión que tuvo el empleador de poner término a la relación laboral por la afección que le aquejaba.

A mayor abundamiento, presta declaración en estrados Ansony Rojas Cortés, quien refiere que respecto de él, quien es el supervisor del demandante, no se le consultó respecto de cuál sería el elemento a considerar para efectos de ser desvinculado de la unidad en que se encontraba; no indica cuáles son las razones de racionalización que justificarían el término de la relación laboral del demandante; señala que sólo se eliminó el cargo del demandante; además señala que el año 2018, además, se contrató a otro tornero lo que, en definitiva, no sólo descarta la existencia de una racionalización sino que, más bien, confirma la tesis esbozada por el demandante, que este despido presenta un carácter vulneratorio vinculado a las razones de salud del demandante. También da cuenta, el testigo Ansony Rojas, que se le disminuyó la carga de trabajo, que ese elemento significaba que probablemente otros trabajadores deban desarrollar esa función.

OCTAVO: Que establecido lo anterior, efectivamente se ha podido demostrar por la parte demandante que el despido por necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo, es solamente una desvinculación de carácter formal, y que el motivo real a través de estos indicios ya señalados, obedecen a el propósito de desvincular al trabajador producto de su pérdida de capacidad de trabajo,



derivada de una declaración de enfermedad profesional con instrucciones específicas de la Mutual de Seguridad de disminución de carga de trabajo, lo que habría motivado la decisión del empleador de poder poner término a la relación laboral con el demandante.

Que cabe ahora preguntarse si esa decisión del demandante resulta legítima, a la luz del ordenamiento jurídico y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo segundo, inciso segundo del Código el Trabajo, la decisión del demandante no se encuentra legitimada por el ordenamiento jurídico, dado que no se puede ejercer la facultad de despido, sobre todo invocando una causal improcedente, por lo demás el artículo 161 del Código del Trabajo, para poder poner término a la relación laboral con el demandante, por lo que necesariamente se debe concluir que el despido de que fue objeto el demandante de autos es discriminatorio por razones de salud, conforme se ha razonado en el considerando anterior, por lo que se acogerá la demanda en cuanto se solicita que el despido sea declarado como vulneratorio de la garantía de no discriminación del artículo segundo del Código del Trabajo, por razones de salud y, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, se acogerá la demanda en cuanto se solicita el pago de las remuneraciones que se regulará en la parte resolutive de la sentencia, de conformidad a la facultad establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, a este sentenciador.

NOVENO: Que en lo que dice relación a la demanda por despido injustificado, aparece de manifiesto que, y conforme además se ha razonado largamente en los considerandos anteriores, que este no es un despido que se encuentre justificado, por la causal de necesidades de la empresa, necesariamente debe declararse como injustificada la causal del artículo 161 del Código del Trabajo y, se acogerá la demanda en cuanto se solicita el pago del 30% del recargo de la indemnización por años de servicio, ya pagada.

DÉCIMO: Que en lo que guarda relación al descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía, hay que tener particularmente presente, que de acuerdo a lo señalado en el artículo 13 de la ley, que regula específicamente el aporte del empleador al seguro de cesantía aparece de manifiesto que, para que el empleador pueda efectuar el descuento por su aporte al seguro de cesantía, este debe encontrarse justificado en la causal de necesidades de la empresa. Que a este respecto la Ley 19.728 resulta clara, en el artículo 13, que dicha facultad debe

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



encontrarse legitimada en una causal que deba estar jurídicamente establecida y ésta debe encontrarse además, justificada. No se podría, desde el punto de vista jurídico, establecer que por un lado la causal de necesidades de la empresa no se encuentra justificada para luego justificar el aporte del empleador al seguro de cesantía, autorizarse su descuento. En ese contexto el Tribunal estima que, para que se pueda proceder el descuento por el empleador al aporte del seguro de cesantía, dicha causal debe encontrarse debidamente justificada, en caso contrario, nos encontramos ante un despido injustificado, por lo que no procede el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía y deberá ser restituido al trabajador conforme al monto que se ha indicado en la demanda.

UNDÉCIMO: Que en lo que dice relación a la indemnización de perjuicios por daño moral, el Tribunal procederá al rechazo del mismo, en primer lugar, porque ya se efectuó una tasación de los perjuicios en la forma tasada en el artículo 489 del Código del Trabajo y por lo demás, y para el evento que se estimase procedente, tampoco se han encontrado debidamente justificada y probada la reparación del daño moral que pretende el demandante, elemento que además requiere también prueba, lo que no ha ocurrido en este caso, dado que solamente se ha acreditado la circunstancia propia del despido vulneratorio, pero el daño derivado del mismo, el daño moral derivado del mismo, no se encuentra debidamente justificado, sin perjuicio del razonamiento anterior vinculado a que el legislador ha tasado el daño, a través de la figura del artículo 489 del Código del Trabajo, por lo que se rechazará la demanda en cuanto se solicita la reparación del daño moral.

DUODÉCIMO: Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a la que se ha llegado en los considerandos precedentes.

En consecuencia y vistos además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 61, 62, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 425, 453, 454, 489 y siguientes del Código del Trabajo, **se declara:**

I. Que se acoge la denuncia de tutela laboral interpuesta por don Adolfo Andrés Fontecilla León, ya individualizado, en contra de su ex empleador San Felipe S.A., RUT 89.126.400-3, representada legalmente por don Winston Walton Villanueva, ambos ya individualizados, y siendo vulneratorio de la garantía de no discriminación



del artículo 2, inciso segundo del Código del Trabajo, por razones de salud, en relación al despido efectuado con fecha 17 de octubre del año 2018. Se condena a la demandada al pago de seis remuneraciones de acuerdo a la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo y que de acuerdo a la remuneración mensual de \$882.000, se regula esta indemnización en la suma de \$5.292.000.

II. Que se declara injustificado el despido que fue objeto el actor con fecha 17 de octubre del año 2018, por la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo y con ello se condena a la demandada a pagar al demandante las siguientes cantidades:

a. \$ 793.800 por concepto de recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicio, ya pagada, de acuerdo a lo previsto en el artículo 168 del código del Trabajo;

b. Que se declara improcedente el descuento por parte del empleador al aporte del seguro de cesantía y se ordena la restitución al trabajador de la suma de \$500.692.

III. Que se rechaza la demanda en cuanto se solicita la reparación del daño moral.

IV. Que las sumas que esta sentencia ordene pagar se reajustarán y devengarán intereses de acuerdo a lo previsto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que cada parte pagará sus costas

Regístrense y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Sentencia dictada por don **CRISTIAN ÁLVAREZ MERCADO**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

