

Rancagua, diez de abril de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Comparece el abogado Rodrigo Andrés Jara Werner, abogado, por la parte demandante, quien interpone Recurso de Nulidad en contra de la sentencia definitiva notificada el día 20 de diciembre de 2023, dictada en procedimiento de aplicación general sobre despido improcedente, cobro indemnizaciones y prestaciones laborales, caratulado “SEPÚLVEDA CON CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A.”, RIT O-283-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

El recurrente funda su requerimiento en la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo con relación al artículo 161 del mismo Código; en subsidio invoca la causal contenida en el artículo 477 del Código del trabajo respecto de infracción de ley con relación a los artículos 161 y de manera simplemente simultánea esgrime aquella del artículo 477 del Código del Trabajo sobre infracción de ley, en relación con el artículo 177 inciso final del Código del Trabajo.

En la causa se demandó por las trabajadoras María Fernanda Silva Peña y Victoria Alejandra Sepúlveda Yantén, en procedimiento de aplicación general, por despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de Clínica de Salud Integral SA., y solidariamente en contra de Centro de Especialidades Médicas Integrales SA., e Inmobiliaria Inversiones Clínica Rancagua SA. Las prestaciones que se demandan adeudadas respecto de María Fernanda Silva Peña y Victoria Alejandra Sepúlveda Yantén, son: recargo de 30% por despido improcedente; descuento del aporte al seguro de cesantía; días de descanso reparatorio de la ley N° 21.530, costas, reajustes e intereses; y, respecto de María Fernanda Silva Peña, bono compensatorio sala cuna.

La sentencia declaró el despido procedente y rechazó el pago del recargo por despido improcedente, la restitución del descuento por aporte al seguro de cesantía y las costas. Sin embargo, dio lugar al pago solidario del pago por concepto de diferencia por descanso reparatorio de la ley N° 21.530 únicamente respecto de María Silva.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: MXETXNDTHMM

PRIMERO: Que, con relación a la causal de nulidad principal deducida por la recurrente, esta es la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo con relación al artículo 161 del mismo código, por resultar necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Aduce el recurrente que la sentencia incurre en un error respecto de la calificación jurídica de los hechos dar por probado que no se acompañaron antecedentes económicos o financieros de la sustentabilidad de la unidad o servicio de maternidad, es decir que sin existir económicos o técnicos externos a la mera voluntad de la empresa que justificaría por un lado el cierre del servicio de maternidad y por otro el despido de las trabajadoras, declaró procedente el despido, debiendo declararlo improcedente por falta de mérito.

Añade que, en base a los hechos fijados por el sentenciador, previamente reseñados, en la sentencia que impugna, el sentenciador se aleja de la norma laboral del artículo 161 del Código del ramo, pues subsume erróneamente los hechos probados como aquellos amparados en la norma referente a la necesidad de la empresa.

SEGUNDO: Que, la sentencia recurrida no evade el asunto relativo a calificar las necesidades de la empresa, como causal legal y el cierre de la maternidad de la clínica empleadora, que da origen al despido, como hecho material que soporta la causal referida. Así las cosas, establece en particular en su considerando Trigésimo Noveno, que conforme al material probatorio aportado por las partes, se logra constituir el antecedente técnico y objetivo que permite tener por acreditado el cierre de la maternidad y por consiguiente, que la parte demandada de autos dejara de prestar ese servicio a la comunidad en general y como lógica consecuencia deba prescindir de los servicios de sus colaboradores directos en el área cuestionada.

TERCERO: Que, entrando más a fondo en el asunto, tanto para la causal que nos ocupa, como para la subsidiaria, reprocha el recurrente una falsa aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, que establece que *“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*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: MXETXNDTHMM

modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”, alegando que el cierre de la Unidad de Maternidad no implica el cierre de toda la empresa, apoyando también sus argumentos en la falta de probanzas objetivas sobre la necesidad del cierre y en consecuencia del despido.

Al igual que lo observado en el considerando precedente, estas cuestiones no fueron pasadas por alto por la sentencia que en este momento se revisa, así pues, en sus considerandos Trigésimo Séptimo y Trigésimo Octavo, se hace cargo de la materia, señalando que de la redacción de la norma es posible distinguir que la necesidad de desvinculación no necesariamente debe afectar a toda la empresa, pues también puede estar relacionada al establecimiento o servicio y en el caso de comento, dicha necesidad sólo afecta a la unidad o servicio de maternidad respecto de la cual se alegó y acreditó su cierre. Además, indica que en el mismo sentido, tanto la doctrina como la jurisprudencia han sostenido que la configuración de la causal de necesidades de la empresa está sujeta a la concurrencia de tres exigencias que emanan del mismo precepto legal: 1) que la necesidad se funde en un supuesto técnico o económico; 2) que la necesidad sea de carácter objetivo; y 3) que haya una relación causal entre ésta y la necesaria separación de uno o más trabajadores.

Al respecto indica, que es preciso señalar que la objetividad exigida por la norma está dada en cuanto a que la necesidad sea ajena a la conducta contractual o personal del trabajador o del empleador, lo que en el caso de marras ocurre, pues las condiciones del mercado no estaban sujetas a la voluntad ni de uno ni del otro.

Asimismo y en clara contradicción con lo alegado por la articulista en su libelo recursivo, en el sentido de que no existía prueba alguna sobre la necesidad de cerrar la Unidad de Maternidad, el considerando Trigésimo Sexto da debida cuenta de la prueba testimonial tomada en consideración, no controvertida por otros medios, a lo que cabe agregar que en el considerando Cuadragésimo Primero, específicamente, se da por probado el cierre de la Unidad de Maternidad, de los demás despidos y de cómo esto es coincidente con el Plan de Eficiencia 2023, documento que no fue impugnado, entre otros antecedentes.



CUARTO: Que, como consecuencia de lo anterior y en definitiva, se comparte con el recurrente que la causal de despido es objetiva, sin embargo se discrepa con él, en el sentido que ello no implica la obligación de presentar resultados ecuacionales, ni existe norma alguna que explique qué se entiende por objetividad, así, la pretensión del recurrente parece apuntar a una certeza matemática, en el sentido que deban presentarse antecedentes que calculen una razón única y necesaria, lo que no es una exigencia legal, sino que de lo que se trata es de que exista un antecedente, razón y justificación, que vaya más allá del mero capricho o voluntad del empleador, semejante a lo que ocurre con el “*lock out*” en el contexto del derecho sindical, en donde se le impide al empleador cerrar la empresa para evitar la negociación colectiva. Así las cosas, la razón objetiva puede estar en cualquier motivación racional y se puede acreditar por todos los medios de prueba, como testigos, informes, periciales, incluso por el conocimiento personal del Tribunal si se trata de hechos públicos y notorios; de suerte que, estando demostrada una razón por los medios de prueba indicados por el sentenciador, quien da debida cuenta de sus razones, no se ve infracción en lo resuelto.

A mayor abundamiento, la única forma cómo podría el recurso prosperar, sería calificando de errónea la decisión de la empresa de cerrar la unidad en cuestión, valoración que está vedada para el Juez, porque legalmente no posee norma habilitante para ello y económicamente entrar allí implica sustituirse en el talento del empresario, que es al final del día, quien toma las decisiones que hacen pervivir a la empresa y que permite que hagan el aporte socioeconómico que como mayor valor se incorpora al resultado agregado de la economía.

Por las razones expuestas, nada hay de impropio en la calificación de los hechos que ha efectuado el juez, por lo que a este respecto, la sentencia dictada no es nula.

QUINTO: Que, volviendo sobre la necesidad de la empresa como causal de despido, el articulista plantea la causal de nulidad subsidiaria del artículo 477 con relación al artículo 161, ambos, del Código del Trabajo.



Pretende la recurrente que la sentencia impugnada infringió el artículo 161 del Código del Trabajo, pues indica que la demandada de autos no acompañó pruebas referentes a dar por acreditada la necesidad de despedir a las actoras. Indica, además, que el sentenciador no habría dado a conocer en su resolución la existencia de un fundamento que se base en un supuesto técnico o económico y no habría acreditado una necesidad basada en elementos objetivos que den cuenta de un interés en el despido de las actoras, en esa medida, estima el recurrente que el sentenciador se apartara de la correcta interpretación de la norma en comento, de modo que, si hubiera aplicado los criterios que en más de una ocasión han establecido los Tribunales Superiores del país, hubiera arribado a una conclusión radicalmente distinta, pudiendo acoger la demanda.

Lo argüido por el recurrente y conforme a lo que se ha venido diciendo en esta sentencia, especialmente en el considerando Tercero, permite advertir que el juez al momento de conocer y resolver el asunto sometido a su conocimiento, se hace cargo de este elemento y a fin de fundamentar su veredicto señala que alcanzó su convicción, valorando, entre otros elementos, testimonial, otros despidos y el Plan de Eficiencia 2023, careciendo de esa manera su decisión de algún sesgo subjetivista, tal como lo pretende hacer valer el articulista.

SEXTO: Que, discutiendo el poder liberatorio del finiquito, la recurrente plantea como causal simplemente simultánea, aquella del artículo 477 del Código del Trabajo sobre infracción de ley con relación al artículo 177 inciso final del mismo cuerpo normativo.

Fundamenta su teoría recursiva en que el artículo 177 inciso final del Código del Trabajo, sostiene *“El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme”*. Por lo anterior, es que a su juicio, respecto de los elementos no contenidos en el finiquito y sobre los cuales no se establece una reserva de derechos, el efecto liberatorio no se producirá, ya que, ninguna de las partes se ha pronunciado en cuanto a la extinción de las deudas que pudieran emanar sobre conceptos no contenidos en el finiquito extendido por el ex empleador, por lo cual, el trabajador no pierde la facultad de accionar judicialmente contra su ex empleador.



Sobre este asunto, expone el recurrente que doña María Fernanda Silva Sepúlveda no efectuó reserva de derechos, en específico respecto del concepto de bono compensatorio de sala cuna; sin embargo, a su juicio el tribunal no consideró que el finiquito que se le extendió a la actora nada señalaba respecto de este concepto, por lo cual entiende que no se produjo el efecto liberatorio del finiquito, de suerte que, doña María Fernanda Silva Sepúlveda no ha aceptado finiquitar este concepto y no ha perdido su derecho a accionar judicialmente, citando jurisprudencia al respecto. Cierra su argumentación, señalando que de no haber incurrido en los vicios señalados anteriormente, el juez hubiera rechazado totalmente la excepción de finiquito, condenando a la demandada al pago del bono compensatorio de sala cuna respecto de doña María Fernanda Silva Sepúlveda.

Al respecto, discrepando con el recurrente, se observa que el juez en los considerandos Duodécimo y siguientes del fallo, explica latamente la razón por la que procede a acoger la excepción de finiquito. En ese sentido, indica que las partes no sometieron a discusión la existencia de una relación laboral, hecho que quedó como pacífico. Más aún, explica que las trabajadoras suscribieron el finiquito, cumpliendo con las formalidades del artículo 177 del Código del ramo y que no dedujeron la respectiva acción de nulidad relativa o reclamo alguno en la demanda con relación a éste, alegando sentirse afectadas por el contenido del mismo.

Es menester entender que desde el instante que el finiquito cumple con las formalidades contenidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, tiene pleno poder liberatorio y que al no haber deducido la trabajadora acción de nulidad relativa o reserva de acciones, le está vedado al juez restarle dicho mérito y que en el caso eventual de haberse sentido afectadas por el finiquito suscrito y en conformidad a lo estipulado en el artículo 177 inciso 7° del Código del ramo, el trabajador que, haya firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito y que considere que ha existido error, fuerza o dolo, podrá reclamar tal situación judicialmente dentro del plazo contenido en el artículo en el artículo 168 inciso 1° del mismo cuerpo normativo, periodo que se suspenderá por el término de 60 días hábiles desde la suscripción, conforme al inciso final del mismo artículo.



Por su parte, el artículo 177 en su inciso 6°, dispone que *“El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su empleador”*. Y el inciso 8° del mismo artículo indica que al regular el contenido de la carta de despido, el empleador deberá informar en dicha comunicación o aviso que el trabajador, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Así las cosas, para impugnar el poder liberatorio del finiquito el trabajador de forma expresa deberá formular la reserva de derechos y acciones que estime pertinentes, lo que en el caso de comento no se hizo, asunto que abordó en detalle la sentencia bajo revisión en su considerando Décimo Noveno, al decir: “Que, en el caso de marras, ya se transcribió la reserva formulada en cada documento, en la que constan en forma amplia, pero precisa que, entre otras materias, abarca la causal de despido, devolución del descuento por seguro de cesantía y descanso reparatorio”; rematando el asunto en el considerando Vigésimo Primero, al anotar: “en el caso de la demandante Marieta Gutiérrez Esparza se demandó también el concepto de bono compensatorio de sala cula, el cual, examinado su finiquito y anexo, no se contempla como materia respecto de la cual hizo reserva de derechos, habida consideración de lo preciso que fueron los conceptos objeto de ésta”, en consecuencia, no se ve transgresión en el análisis del sentenciador, quien si bien observa el asunto desde la perspectiva de un derecho protector al trabajador, ante las circunstancias no puede llegar a superponerse retroactivamente en la voluntad de la trabajadora, para incorporar aquello que ella no referenció en su momento, maxime habiéndolo hecho reserva sobre conceptos específicos y determinados y no incluir el referido bono compensatorio de sala cuna y tampoco demandó en juicio, así las cosas, el sentenciador analiza correctamente la situación, da razón de sus dichos y entiende que se ha producido a este respecto el poder liberatorio del finiquito, sin que se aprecie aquí yerro que afecte la validez de la sentencia impugnada.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el recurrente en contra de la sentencia de fecha veinte de diciembre de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: MXETXNDTHMM

dos mil veintitrés, dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, la cual, en consecuencia, **no es NULA.**

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Abogado Integrante don Marco Arellano Quiroz.

Rol Ingreso Corte N° 24-2024 Laboral.

Se deja constancia que la presente sentencia no reúne las condiciones para ser anonimizada.

No firma el abogado Integrante Sr. Marco Arellano Quiroz, por no encontrarse integrando el día de hoy, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: MXETXNDTHMM

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Rancagua integrada por los Ministros (as) Jorge Fernandez S., Barbara Quintana L. Rancagua, diez de mayo de dos mil veinticuatro.

En Rancagua, a diez de mayo de dos mil veinticuatro, 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>

Código: MXETXNDTHMM