

ALERTA LABORAL:

SENTENCIA DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO, RIT T-1957-2019, ACOGE DEMANDA DE TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO, POR VULNERACIÓN A LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Con fecha 31 de diciembre de 2020, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo Santiago acogió demanda por tutela laboral, por vulneración a la garantía de indemnidad recogida en el artículo 485, inciso 3° del Código del Trabajo, en contra de empresa quien, en términos del sentenciador, habría despedido al actor como represalia de haber sido ofrecido como testigo en juicio dirigido en contra del mismo empleador, en otra causa iniciada en contra de la empresa, también por tutela laboral.

En el caso en cuestión, el trabajador demandó por haber sido desvinculado por la causal de necesidades de la empresa, lo que, en términos del demandante, habría ocurrido después de que este y otros trabajadores de la empresa solicitaron un alza en sus remuneraciones, lo cual no fue bien recibido por el empleador, quien luego de estos hechos habría cambiado su disposición para con el conjunto de trabajadores, calificando de forma negativa a estos en sus labores. Luego de ello algunos trabajadores habrían sido desvinculados de la empresa por la causal señalada, lo que inició una acción de una extrabajadora, también por tutela laboral. El actor, quien seguía vinculado a la empresa, fue ofrecido en calidad de testigo para el juicio iniciado por su excolega, cuestión que habría conocido su empleador, siendo desvinculado unos meses después por la causal de necesidades de la empresa. En términos del actor, el despido habría sido una “represalia” en su contra por su eventual participación en el juicio iniciado por su excolega, por lo cual interpuso una acción por tutela.

La empresa por su parte centró su defensa en dos ejes, en primer lugar opuso excepción de finiquito, toda vez que la reserva de derechos estampada en el instrumento resultaba genérica, en estricto y entre las frases utilizadas por el actor para dicha reserva usó la palabra “represalias”, siendo de tal amplitud el término que no es posible enervar el poder liberatorio del finiquito, no pudiendo comprenderse una acción como la incoada en dicha reserva, ya que de lo contrario se desvirtuaría su naturaleza.

En segundo lugar, y ya entrando en el fondo de la discusión, la demandada sostiene que la desvinculación del actor por la causal de necesidades de la empresa estaba plenamente justificado, toda vez que en los hechos existía una reestructuración mucho mayor, iniciada con gran anticipación a la desvinculación del actor, lo que afectó a una serie de trabajadores, no solo al demandante, desvinculaciones efectuadas tanto en el local donde el extrabajador cumplía funciones, como una serie de locales a nivel nacional. Pasando de ese punto, el despido del empleado habría sido una decisión del todo objetiva, y que la elección de este se encontraría dentro de las potestades de mando y dirección del empleador, habiendo sido elegido porque sus evaluaciones eran inferiores a las de sus compañeros, siendo falsa la aseveración de que el despido fuere una “represalia”, negando cualquier tipo de vulneración al trabajador.



En la sentencia, el juzgador primero se pronunció sobre la excepción de finiquito interpuesta por el empleador, resultando interesante la argumentación entregada por el juez, que en primer lugar se refiere al concepto “represalia”, pasando a dar una explicación bastante más lata del por qué la rechaza. A continuación, se exponen brevemente sus argumentos:

“SEGUNDO: Respecto de la excepción de finiquito.

Lo primero a anotar, es que la cláusula de reserva de acciones es clara en reservarse cada una de las acciones que se intentan en este juicio, incluida la garantía de indemnidad, al indicar que se reserva el derecho a demandar represalias. Esa expresión, de hecho, se condice con la definición misma de la garantía de indemnidad que entrega el artículo 485 del Código del Trabajo. La pretendida falta de especificidad que se reclama por el demandado deriva, según sus argumentos, de la posibilidad de haber demandado otro tipo de represalias, por ser más de una hipótesis la legal, por lo que se debió decir que era represalia por haber sido ofrecido como testigo. Bastara para rechazar la excepción, únicamente referir que la cuestionada reserva de acciones que se stampa indica que explícitamente que se reserva el derecho a demandar represalias, que es justamente la acción que se ejerce. No obstante lo anterior, la excepción y los términos en que se plantea, permite y hace necesario anotar algunas otras consideraciones.

(...) no puede dejar de reflexionarse cómo a través del finiquito, su redactor –empleador– pretende hacer valer una larga e intrincada renuncia de acciones del trabajador, sin mayor vinculación con las indemnizaciones y prestaciones pagadas, pero quiere descubrir los efectos jurídicos de la clara declaración del titular de esas acciones y derechos cuando manifiesta que no es su voluntad la renuncia de las adiciones, a través de la referida reserva de derechos. Este abuso del instrumento jurídico laboral finiquito, descrito en el artículo 177 del Código del Trabajo trae importantes distorsiones y consecuencias, ilegítimas y agresivas de los fundamentos más básicos del derecho laboral y también de las relaciones entre privados.

Así, una norma de protección al trabajador como el establecimiento del finiquito para el pago de las prestaciones e indemnizaciones devengadas y debidas y el plazo para ese pago, se convierte dramáticamente en una norma que atenta contra los derechos más básicos de ese trabajador, como el ejercicio de acciones judiciales y el acceso efectivo a la justicia, por el aprovechamiento de esa posición del ahora ex empleador y la lamentable jurisprudencia que ha avalado esta desnaturalización del finiquito y abuso la institución en perjuicio de la parte que la misma ley busca proteger.”

En este punto en particular, el juez de instancia conjuntamente con rechazar la excepción condenó al demandante en costas por considerar falta de motivo plausible respecto de la excepción interpuesta.

Luego el juzgador, al pronunciarse sobre la materia de fondo, establece la efectividad de que el actor así como otros ex trabajadores, hubieren sido ofrecidos como testigos, y de que estos mismos trabajadores fueron en algún momento desvinculados de la empresa, aduciendo la causal de necesidades de la empresa:

“SÉPTIMO: Como se puede concluir de la prueba relacionada con el despido del actor y su justificación, en el contexto de la vulneración a la garantía de indemnidad, la demandada pretende un permanente estado de necesidad para despedir trabajadores, unas eternas necesidad de la empresa para despedir, como bien anota

el abogado del demandante en sus observaciones a la prueba, lo que es un ilegítimo uso de la causal para despedir libremente a los trabajadores, además de un muy deficiente esfuerzo probatorio por acreditar la necesidad externa –condiciones del mercado, competencia en el rubro, etcétera- que no permiten calificar el despido como justificado...

(...) El caso resulta entonces paradigmático respecto de la protección denominada garantía de indemnidad, del citado artículo 485 del Código del Trabajo. La protección que impone la norma consiste en garantizar al trabajador el legítimo y efectivo ejercicio de sus derechos y la fundamental participación de los trabajadores en instancias administrativas de control de cumplimiento de obligaciones laborales y en instancias judiciales, sin que por aquello puedan resultar perjudicados, en el presente caso con la peor consecuencia laboral que es el despido o pérdida del trabajo. El demandante y la otra trabajadora que declaran son ofrecidos en juicio pierden sus trabajos por el despido ejercido por el empleador, con una cobertura de legitimidad ya descarada. La gravedad del actuar de la demandada es mayor, atendida la pérdida del trabajo y por tanto el uso ilegítimo de la facultad del empleador, quien seguirá adelante su empresa, mientras el trabajador ha perdido su trabajo”

Si bien aún no está ejecutoriada esta sentencia, ya que existe un recurso de nulidad pendiente de ser visto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, el fallo es del todo interesante, tanto por los argumentos vertidos por el juez para rechazar con costas la excepción de finiquito interpuesta, y de aún mayor relevancia, los argumentos vertidos para acoger la tutela, por considerar el sentenciador que fue vulnerada la garantía de indemnidad al haberse realizado un despido en contra de un trabajador por el hecho de su eventual participación en un juicio contra la empresa, ello sin duda activa la alerta de los empleadores en torno a la postura que han de tomar frente a situaciones o casos de similares características, y las necesarias precauciones que han de tenerse.

