

**Valdivia, veintitrés de junio de dos mil veintiuno.**

**VISTO Y OÍDOS:**

**PRIMERO:** Que don ROBERTO ALEJANDRO HILDEBRANDT BANSE, ingeniero forestal, cédula nacional de identidad N°8.723.941-1, con domicilio en calle Pintor Roberto Echeñique N°1.075, Isla Teja, ciudad y comuna de Valdivia, interpuso demanda en contra de MASISA S.A., Rol Único Tributario N° 96.802.690-9 representado legalmente por don Rodrigo Andrés González Rochow, cédula de identidad N°12.200.150-4, contador auditor, Gerente de Compensaciones y BP Capital Humano de Masisa, o por quien sus derechos represente en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en avenida O'Higgins N°1.181, comuna de Chillán.

Solicitó declarar que su despido fue improcedente y ordenar el pago del recargo del 30% del artículo 168, letra a), equivalente a \$9.892.579 y la devolución descuento AFC equivalente a \$5.134.904 pesos; más reajustes, intereses y costas. Se fundó en los siguientes argumentos: "I.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS. Condiciones esenciales de la relación laboral. Se dio inicio a la relación laboral bajo subordinación y dependencia con fecha 10 de diciembre de 2012, para el desarrollo del cargo "Jefe Seguridad y Desarrollo Proveedores", debiendo desempeñar mis funciones en la planta de Masisa en avenida O'Higgins N°1.181, comuna de Chillán, no obstante que debí trasladar mi domicilio desde la comuna de Valdivia, región de Los Ríos, a la comuna de Chillán a fin de prestar los servicios bajo subordinación y dependencia. Mi relación laboral fue de carácter indefinido. En lo que respecta a mi remuneración, esta fue la cantidad de \$4.121.908 pesos. Antecedentes del término de la relación laboral. Con fecha 15 de junio de 2020, la demandada puso término a mi contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa. El tenor de la carta de despido, es el siguiente: "La extraordinariamente difícil situación económica que atraviesa el país y en especial la empresa en los últimos meses, donde no se ha logrado sortear en forma positiva la situación de sus mercados lo que ha provocado un notable descenso en la demanda y el consiguiente impacto y efecto negativo en los flujos de caja, con las consecuentes dificultades para cumplir nuestros compromisos financieros. Por lo anterior, la empresa ha decidido reorganizar las funciones y responsabilidades del área de Negocio Forestal, reasignando y relocando objetivos y funciones que ésta desarrolla, entre las que se encuentran aquellas que usted se desempeña. Dicha reestructuración genera, adicionalmente, diversos cambios a las tareas asignadas y a las personas que forman esta área, situación que afecta directamente al cargo que usted ejerce, lo que nos obliga a prescindir de sus servicios dado que dichas tareas serán reasignadas o bien eliminadas." Es evidente que la carta de despido no justifica la decisión de desvincularme o los motivos fundados por los cuales puso término a mi contrato de trabajo. En efecto, la carta de despido intenta con varios párrafos explicar situaciones, pero de forma vaga, genérica y plantea hechos a esta parte no le consta. Por ejemplo, se plantea una serie de situaciones como "no lograr sortear en forma positiva la situación de sus mercados", bajas en las demandas, efecto negativo en los flujos de caja, agravamiento de situaciones sociales que hacen una racionalización y reestructuración del personal de área donde desempeño. Sin embargo, la carta no indica los montos o números que hagan plausible fundar la decisión, cuales son los resultados operacionales adversos, cuáles fueron las medidas de disminución de costos, cuáles fueron las áreas reestructuradas y cuáles han sido los puestos eliminados, no pudiendo



XSZXVCDJXT

saber esta parte cuales son los hechos reales y objetivos de mi desvinculación, por cuanto la carta no los explica y funda de manera como lo exige la ley. De hecho, utiliza una frase que señala que se ha “decidido reorganizar las funciones y responsabilidades del área de Negocio Forestal, reasignando y relocando objetivos y funciones que ésta desarrolla”, sin explicar de forma pormenorizada de qué forma se reasignará y relocaba los objetivos y funciones que desarrollaba. Cabe recordar que los hechos expresados en la carta son los únicos que pueden y deben justificar el empleador para proceder al despido, sin invocar hechos posteriores o que no hayan sido mencionados expresamente en la carta de despido, como lo pretenderá hacer en su defensa. Las verdaderas razones por las cuales fui desvinculadas fueron las siguientes: La empresa vendió su patrimonio por un monto de \$350 millones de dólares y además acordó con los compradores una administración por el proceso de traspaso del patrimonio hasta el mes de diciembre 2020, es decir la unidad forestal de la demandada. La semana del 8 de junio del presente año, la gerencia corporativa y local nos reunió a las jefaturas (Desarrollo Proveedores y Seguridad, Administración y Finanzas, Operaciones, Planificación y Protección) para señalarnos que la venta de la empresa tenía un contrato con los compradores (Global Forest Partner) para que el equipo forestal mantenga continuidad hasta el mes de diciembre del 2020, oportunidad en que el Gerente Juan Morales hizo énfasis en que todo el equipo mantendría su trabajo hasta al menos esa fecha. Los testigos de aquella afirmación son todos los presentes en la reunión antes señalada: Juan Umaña, Denise Chassin, Mauricio Peña, Jaime Sánchez, Francisco Acevedo y el suscrito. Ninguna de ms jefaturas tuvo conocimiento previo de este despido: Rogerio Quaresimin, Gerente corporativo de Seguridad, Salud y Medio Ambiente; Juan Umaña, Gerente de la unidad forestal; Mauricio Peña, Sub Gerente de operaciones (jefe directo) El día lunes 15 de junio del presente año, el Gerente Nacional don Juan Umaña me citó a una reunión virtual para informarme del término e mi relación laboral. En la oportunidad participa por capital humano, Rodrigo González. Como señalé, el real motivo de mi desvinculación fue que, durante el transcurso del presente año, se generó una diferencia con capital humano respecto a una decisión técnica del suscrito, quien con previo acuerdo de la Gerencia de la unidad forestal, consultó a la autoridad laboral y a la ACHS, la posibilidad de realizar el estudio psicosocial para incorporar actividades conforme a un levantamiento formal y legal de seguridad y salud ocupacional. Esto dio pie a una serie de comunicaciones de la Sra. Zoraida Cabrera, Gerente de Capital Humano, quien hacía ver su malestar por este requerimiento. Meses después, el Gerente corporativo Forestal, Jorge Echeverría, ya retirado de la empresa, me señaló que la Sra. Cabrera habría dicho que yo quería formar un sindicato. Al respecto el suscrito le había enviado un mail al gerente explicando el motivo de este estudio. Claramente mi despido a mediados de mes y año es un despropósito y completamente improcedente, por cuanto, perfectamente, la demandada podría haber permitido cerrar un mes de remuneraciones, pero prefirió desvincularme sin razones plausibles. Trámites posteriores al despido. Conforme al procedimiento establecido en la ley, con fecha 29 de julio de 2020, interpose reclamo administrativo ante la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, fijándose como fecha para el comparendo de conciliación, el día 04 de agosto del mismo año. Según la circular N°22 de la Dirección del Trabajo de fecha 19 de marzo de 2020, en que se permite que las audiencias sean de forma remota y sin presencia física de los comparecientes, se llevó a cabo el comparendo. En la instancia administrativa, la empresa mantuvo su



XSZXVCDJXT

postura de considerar justificado el despido y no devolver el descuento efectuado al aporte de AFC. No obstante, con anterioridad, más precisamente con fecha 26 de junio de 2020 suscribí finiquito de trabajo y ratificado ante ministro de fe de la Inspección del Trabajo, donde se me pagaron las indemnizaciones legales y feriado legal y proporcional, reservándome el derecho a reclamar la causal de despido y el descuento del aporte efectuado por el empleador a la AFC, entre otros conceptos reservados. II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO. Competencia del tribunal. El artículo 423 del Código del Trabajo habilita a presentar la demanda, ante el Tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento. De acuerdo con la norma citada y tal como se expuso en el acápite I de la relación de los hechos de la demanda, tuve que trasladar mi residencia desde Valdivia a Chillán, con el único fin de ejercer las labores para las que fui contratado. El artículo 423 antes citado, corresponde a una norma protectora que tiene por objeto evitar que un trabajador, que fue trasladado de su domicilio, tenga que incurrir en gastos mayores para poder demandar a su empleador. Constando el domicilio del actor en la demanda, el que se encuentra en la comuna de Valdivia, y encontrándose en la situación de excepción del artículo 423, procederá en su oportunidad que el tribunal se declare competente para conocer del presente juicio. Despido improcedente. El artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo señala que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”. Luego, en su letra a), dispone que se pagará un recargo “en un 30%, si se hubiere dado término por aplicación improcedente de las causales del artículo 161.” La jurisprudencia se ha manifestado sobre los requisitos e interpretaciones de los hechos objetivos que deben acontecer para la procedencia del término de contrato de trabajo por la aplicación de la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. En efecto, un fallo de la Excma. Corte Suprema, en causa Rol 35.742-2017 de fecha 08 de enero de 2018 sostuvo que: “4° Que, entonces, atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3°, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar...” Otra sentencia de unificación de jurisprudencia de Excma. Corte Suprema, en causa Rol 1.073-2018 de fecha 20 de marzo de 2019 sostuvo que: “Tercero: (...) Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y



permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388) (...)) Cuarto: Que, entonces, atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3°, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.” En este orden de ideas, la carta de despido no se ajusta al estándar exigido por la ley y nuestros Tribunales Superiores de Justicia para que proceda la causal invocada, razón por la cual corresponde que sea declarada improcedente y condenar a la Empresa al pago del recargo legal respectivo. Devolución del descuento de AFC. El artículo 13 de la Ley 19.728 establece que el empleador podrá imputar a la indemnización por años de servicios el aporte que hubiera realizado a la cuenta individual de cesantía del trabajador, es decir, sólo cuando la causal de término de contrato sea la del artículo 161 del Código del Trabajo. La jurisprudencia reciente de la Excm. Corte Suprema se ha pronunciado en el sentido de señalar que le referida imputación o descuento no procede y por lo tanto debe restituirse cuando la causal alegada ha sido declarada improcedente por sentencia judicial. En este sentido me remito, por ejemplo, a la sentencia de unificación dictada en la causa Rol N°16.086-2019 de fecha 08 de junio de 2020, que ha venido a ratificar el correcto criterio sistemáticamente sostenido por nuestro máximo tribunal, en cuanto a que el despido fundado en la causal de necesidades de la empresa que fue considerada injustificada por el juez laboral, impide el descuento de la indemnización por años de servicio de lo aportado por el empleador al seguro de cesantía. “Noveno: Que, por otra parte, para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.”. Por tanto, corresponde que la demandada de autos sea condenada a restituirme el descuento realizado sobre mi indemnización por años de servicio.} A mayor abundamiento, en el mes de noviembre del año 2019, me



comunique telefónicamente con el Sr Carlos Chavarría, encargado de capital humano para la unidad forestal, consultando respecto que si en caso de una eventual desvinculación y suscripción de finiquito, la empresa descontaba los aportes al fondo de cesantía, ante lo cual responde que no, dado que era un beneficio adicional. Sin embargo, cuando se me informa el finiquito descontando el monto, lo llamo para pedir una explicación y señala que efectivamente habían cambiado este criterio, dejándolo sólo para caso vinculados a acuerdos particulares. Por tanto, no obstante lo señalado, se me descontó el aporte de forma arbitraria, cuestión que me parece impresentable. III.- PRESTACIONES DEMANDADAS Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, mi ex empleador me adeuda las siguientes prestaciones: Recargo del 30% del artículo 168, letra a), equivalente a \$9.892.579 pesos.- Devolución descuento AFC equivalente a \$5.134.904 pesos”.

**SEGUNDO:** Que la demandada solicitó el rechazo de la demanda, con costas. Se fundó en los siguientes argumentos: “II.- HECHOS ACEPTADOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA Esta parte acepta los siguientes hechos: Que efectivamente, el demandante se desempeñó en las funciones de JEFE DE SEGURIDAD Y DESARROLLO PROVEEDORES. Que su remuneración bruta correspondía a \$4.121.908.-. Que con fecha 15 de junio de 2020 finalizó la relación laboral por carta entregada a su persona, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”. Que con fecha 04 de agosto se habría celebrado comparendo remoto de conciliación y mediación, en el cual las partes no pudieron llegar a acuerdo. Que el actor habría firmado finiquito de trabajo con la empresa 26 de julio de 2020 el actor habría firmado finiquito con la empresa. Que mi representada ejecutó un descuento de \$5.134.904 pesos.- por concepto de aporte del empleador al Seguro de Cesantía. III.- HECHOS NEGADOS Y CONTROVERTIDOS. De conformidad a lo regulado por el artículo 452 del Código del Trabajo, esta parte viene en negar y controvertir expresamente los siguientes hechos y pretensiones formuladas por el actor: Que el despido del trabajador haya sido injustificado, indebido, improcedente, o carente de fundamentos o no acorde a derecho. Que hayan existido otras razones o distintas a las establecidas en la carta de despido y que hayan llevado al término de la relación laboral del demandante. Que el descuento por concepto de aporte del empleador al Seguro de Cesantía se trate no tenga fundamento legal, de hecho o haya sido indebido. En general, esta parte controvierte y niega todo lo no expresamente reconocido anteriormente, en razón de los argumentos de hecho y de derecho que se expresarán a continuación. EXCEPCIÓN DE FINIQUITO, TRANSACCIÓN Y COSA JUZGADA Se opone respecto de la presente, excepción de Finiquito, Transacción y Cosa Juzgada, en los términos que a continuación se indican. Para ello, es menester recordar previamente, que una vez concluida la relación laboral, cualquiera sea la causal de término invocada, es necesario que se otorgue el correspondiente finiquito, que no es sino el documento o instrumento a través del cual las partes dan cuenta de la terminación del contrato y de los haberes adeudados y solucionados. El finiquito tiene como efecto fundamental otorgar pleno poder liberatorio, es decir, se dan por satisfechas todas las controversias y deudas que pudiesen existir. Los Tribunales de justicia se han expresado en relación con el finiquito señalando que el finiquito legalmente celebrado es un equivalente jurisdiccional y por ende, se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación en las condiciones señaladas por el mismo, siempre que se cumplan las



exigencias que para su celebración la ley exige. Analizando la naturaleza del finiquito a la luz de sus requisitos de celebración y efectos jurídicos, cabe concluir que se está en presencia de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y que será vinculante para los concurrentes, en miras a dar por finalizada la relación laboral. El finiquito representa la voluntad de las partes que lo suscriben para extinguir derechos y obligaciones de índole laboral. Por su parte, el artículo 5 del Código del Trabajo ampara los derechos de los trabajadores mientras subsiste el vínculo con su empleador, pero no puede extenderse con posterioridad al término de aquél, máxime cuando el trabajador expresamente firma ante el ministro de fe declarando que lo hacía libremente y en conocimiento de los derechos que le asistían, por lo que no resulta atendible pretender una extensión limitada al poder liberatorio del finiquito, el que en la especie, alcanza a todos los hechos y derechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, incluidas las eventuales acciones de que podría ser titular el actor, salvo las expresas reservas de derechos que se formularon al efecto. Asimismo, al ser el finiquito un acuerdo de voluntades es una convención y presenta un carácter transaccional, que lo constituye en una forma de extinguir derechos y obligaciones de naturaleza laboral, cuyo nacimiento se corresponde con la voluntad de las partes que lo suscriben, que son quienes consintieron en dar por terminada una relación laboral de determinadas condiciones, expresando ese consentimiento libre de todo vicio. El consentimiento está integrado por dos actos sucesivos y copulativos, que son la oferta y la aceptación. La aceptación es el acto por el cual la persona a quien va dirigida la oferta manifiesta su conformidad con ella, y para la formación del consentimiento es necesario, entre otros requisitos, que la aceptación se produzca mientras la oferta esté vigente y sea oportuna, pues la aceptación no oportuna no tiene la virtud de generar un contrato. Conforme a lo expuesto, el finiquito es un acto jurídico laboral, bilateral y solemne. En palabras de los tribunales: instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. Conforme se ha venido exponiendo, se ha suscrito un finiquito entre el demandante y su empleador Masisa S.A., el cual, tiene pleno poder liberatorio entre ellos, estando en consecuencia revestido de la autoridad de cosa juzgada por tratarse de un equivalente jurisdiccional. Al respecto, el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, dispone: “La excepción de cosa juzgada puede alegarse por el litigante que haya obtenido en el juicio y por todos aquellos a quienes según la ley aprovecha el fallo, siempre que entre la nueva demanda y la anteriormente resuelta haya: 1º Identidad legal de personas; 2º Identidad de la cosa pedida; y 3º Identidad de la causa de pedir. Se entiende por causa de pedir el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio.” La contraparte firmó instrumento de tal poder liberatorio manifestado en el finiquito respectivo con fecha 26 de junio de 2020, en los siguientes términos, (copia imagen) Me reservo el derecho de demandar los siguientes conceptos: 1. Imputar o reclamar la causal invocada por la empresa. 2. La devolución del descuento del aporte efectuado por el empleador en AFC. 3. Diferencia en la base de cálculo de feriado legal, proporcional y progresivo 4. Diferencia en la base de cálculo de las indemnizaciones legales 5. Diferencia en la base de cálculo en el pago de remuneraciones y/o cualquier otra prestación adeudada que



XSZXVCDJXT

corresponda. 6. Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido improcedente. Así, la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, es plenamente procedente y se opone en contra de la pretensión contenida en el libelo pretensor, en donde, toda vez pretende reservar prácticamente TODOS los conceptos a los cuales se llegó a acuerdo en el propio instrumento. La jurisprudencia de nuestro más alto tribunal ha señalado “El finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación en las condiciones señaladas por el mismo, siempre que se cumplan las exigencias que para su celebración la ley exige. Analizando la naturaleza del finiquito a la luz de sus requisitos de celebración y efectos jurídicos, cabe concluir que se está en presencia de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, y que será vinculante para los concurrentes, en miras a dar por finalizada la relación laboral. Por lo tanto, si existió consentimiento y poder liberatorio en el finiquito suscrito en el caso particular (ya que su validez no fue impugnada), no es legítimo cuestionar el consentimiento y restarle poder liberatorio por circunstancias anexas al mismo, como la continuidad del servicio o la primacía de la realidad.” (Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, 27/10/2009, Rol N° 5.816-2009.). El citado fallo da a entender el correcto sentido de la institución del finiquito. Entenderlo de manera distinta, afectaría la seguridad y certeza jurídica sobre el término de las relaciones laborales. Por tanto, se interpone la excepción que se indica respecto de mi representada, por haber finiquito suscrito por el demandante y mi representada, y que su reserva de derechos es absolutamente ineficaz toda vez es amplísima, quitando absolutamente cualquier efecto jurídico que posee un finiquito.

V. CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

Conforme a lo que se expondrá en las páginas siguientes el despido del actor es justificado tanto en los hechos como en el derecho, correspondiendo rechazar la pretensión fundada en la acción de despido injustificado. Justificación de la causal de despido del denunciante. Necesidades de la empresa ajustada a derecho. Mi representada, debido a una situación económica compleja, que deriva en una necesaria reestructuración de distintas áreas de la misma, se vio en la necesidad de desvincular al trabajador, reduciendo su planilla de trabajadores. La carta de despido del demandante, que le fue entregada personalmente y citada en el propio libelo pretensor señala textualmente en lo pertinente: (copia imagen) Como puede apreciar Su Señoría la carta de despido debidamente entregada al actor, señalan claramente los hechos que fundan la causa legal de su despido, permitiendo al demandante conocer oportunamente y en detalle la razón de su despido, por lo que se cumple de manera cabal el requisito legal de justificación al aplicar la causal en el caso concreto. Como señala la carta, el despido del actor se fundó en el hecho que se efectuó un proceso de racionalización en los recursos de la empresa y en la estructura organizacional del personal en la empresa atendido los cambios en las condiciones de mercado, la baja y no cumplimiento de metas, todos derivados de una situación económica compleja que azota al país. Es menester además mencionar que el proceso de reestructuración empresarial al que somete el empleador es largo y aún posterior al despido se siguieron ejecutando cambios en el organigrama empresarial, como pasaremos a detallar a continuación.

1.1.2 Sobre la situación económica citada en la carta de despido. Malos resultados del año fiscal en curso. Tal como se establece, el año fiscal en curso se inicia en octubre de 2019 y tiene como término septiembre de 2020. En tal sentido, las circunstancias que ha sufrido el país



durante este período han impactado de manera importante las finanzas de la empresa, cuestión que la obligado a adoptar medidas para mantener su funcionamiento y además agilizar procesos internos que se esperaba hubiesen podido realizarse en un tiempo más prolongado. En primer término, la crisis social posterior al 18 de octubre vivida en todo el país y que se materializaron en manifestaciones de distinta índole durante el espacio de varios meses, que llevó a la Autoridad a tomar medidas restrictivas de desplazamiento para los habitantes de la República en un primer período, y además de la incertidumbre asociada a todo el período de agitación social derivó en malos resultados económicos de la empresa, cuestión que acaeció en la mayoría de los sectores económicos del país. No es novedad por tanto, en tal sentido hablar de hechos notorios y conocidos por la población en general, que posterior al mes de octubre y durante un largo período de meses, la economía del país se vio estancada, cuestión que azota de manera negativa al empleador. En segundo término, y durante el mes de marzo de 2020, la crisis sanitaria que golpeó y sigue golpeando al país derivada del virus COVID-19 volvió a impactar las finanzas de la empresa. Ya con toques de queda que se mantienen hasta el momento de redacción del presente escrito, limitaciones de movimiento en la mayoría del país, cierre de locales comerciales y de oficinas sólo agravaron una situación que se mantenía en la empresa, la cual nunca se pudo efectivamente recuperar de los bajos resultados del último cuarto del 2019. En tal sentido, los resultados económicos que tiene el empleador han sido negativos, con un cumplimiento de metas y de flujo de caja bajo, que lo han obligado a realizar una reestructuración de la propia empresa para mantener su funcionamiento, además de cómo ya hemos mencionado, apurar procesos de cambio que se venían gestando. Como vemos, y por causas completamente ajenas a su voluntad, es inviable para el empleador mantener la misma estructura organizacional y la misma cantidad de personal con la que contaba hasta antes de los hechos descritos, toda vez al reducirse sus utilidades y patrimonio, no posee los recursos económicos para sobrellevar las difíciles condiciones económicas actuales. Reestructuración de la empresa. Eliminación de cargos y absorción de funciones. Ante el escenario desfavorable ya relatado, el empleador debió realizar un cambio en su organigrama corporativo, el que considerara 2 factores clave: La eliminación de cargos en la empresa, para de esta forma mantener una menor cantidad de trabajadores y pagar menor cantidad de remuneración mes a mes, y además, que tal reestructuración implicara mantener el funcionamiento óptimo de la propia empresa, para de esta forma asegurar el funcionamiento del giro al que se dedica el empleador. Lo anterior además tiene plena concordancia con la propia estrategia que mantenía el empleador desde antes de los sucesos ya relatados, toda vez desde principios de octubre de 2019 que la empresa inició un procedimiento de reestructuración. Venta de activos forestales por parte de mí representada. Tal como lo ha establecido el demandante en libelo, mi representada hizo venta importante de la mayoría de sus activos forestales, cuestión que se debió a la mala situación económica tanto nacional como mundial que ya hemos establecido. Sin embargo, el demandante yerra en establecer que tales razones al no estar vertidas expresamente en su carta de despido implican de manera automática la ejecución de un despido injustificado. Todo lo contrario: Es por la mala situación económica y derivado de el mismo proceso de reestructuración empresarial que se decide ejecutar tal venta, cuestión que al ejecutarse, necesariamente implica un cambio organizacional radical, toda vez mi representada no tiene ni tendrá la facultad de mantener el giro de su negocio con la misma cantidad de personal por lo que





se hace necesario ejecutar el despido del actor, junto con otra cantidad importante de trabajadores, tanto de manera coetánea, y como se trata de un proceso integral de larga duración que se ha aplicado de manera progresiva, también de manera anterior como posterior al despido del actor. De hecho, con la misma fecha que el demandante se despidió a 28 personas por la misma causal, cuestión que también nos da clara evidencia de que en efecto, existe un procedimiento interno de cambio y eliminación de cargos. Por tanto, establecer que la venta de activos forestales implica que la causal está basada en hechos falaces es hacer omisión no sólo a las razones establecidas en la propia carta, sino mal entender el estándar jurídico de aplicación de las necesidades de la empresa: El empleador ha vertido en la comunicación del despido al actor con prístina claridad los fundamentos en los que se basa el término de la relación, sin perjuicio que el empleador no se encuentra obligado a ejecutar un relato extenso, lleno de detalles en el que latamente explique cada uno de los hechos e hitos que derivaron en la decisión del despido: Mi representada ha tomado los hechos atinentes al caso del Sr. Hildebrant al momento de redactar la carta de despido, todos verdaderos y los ha comunicado al actor. Como hemos visto, las afirmaciones realizadas por el demandante en su libelo no se sostienen. En primer término, reconoce de manera tácita que el empleador venía realizando un proceso de reestructuración empresarial, al mencionar la venta de activos de la empresa, pero a su vez, niego que tal situación se trate de un proceso de reestructuración: El proceso que se ha llevado a cabo en la empresa es de gran envergadura, ha implicado eliminación de cargos, cambios en las personas que ejercen cargo importantes dentro de la empresa y por tanto, responden a las necesidades del mercado y de la propia empresa en pos de mejorar las metas planteadas para cada año fiscal. El proceso, como ya hemos establecido, ha iniciado con antelación al despido del actor y se ha mantenido luego de que la relación laboral con el demandante no se encontrara vigente. No puede esgrimir por tanto el demandante que el carácter de todos aquellos cambios sea meramente una excusa. De la misma forma, hemos evidenciado que los despidos realizados en la empresa son producto de esta reestructuración, la cual es un proceso largo y complejo, compuesto de distintas etapas, que necesariamente, la venta de activos de la empresa que son el giro y actividad de Masisa S.A. implica un proceso de reestructuración que a la larga, no sostendrá de ninguna forma la misma cantidad de trabajadores, toda vez el empleador ya no posee la misma o siquiera similar cantidad de bosques que explotar. Por ende, el despido del actor se haya realizado en virtud de los argumentos establecidos en la carta y también potenciados por los hechos notorios y conocidos como son la venta de activos de la empresa no son óbice en ningún caso que el despido del actor sea acorde a derecho y satisfaga los requisitos legales. Por otra parte, como ya hemos dicho, la reestructuración ha implicado también la eliminación de funciones en la empresa: no es posible que ante hechos notorios y conocidos como lo son la venta de terreno y derechos de explotación forestal, todos en general activos del rubro de mi representada esgrima que el despido es injustificado porque en primer término, tal situación no se encuentra presente en su carta de despido. La carta es clara: La mala situación económica de la empresa ha llevado a mi representada a la difícil situación de ejecutar venta de parte importante de su giro para la subsistencia de la razón social, lo que ha implicado necesariamente realizar una reducción importante de personal dado que claramente, luego de tal venta la empresa se encontraba absolutamente sobre dotada. Es imposible pensar en un escenario en el que mi representada mantuviese igual



XSZXVCDJXT

cantidad de trabajadores cuando ya no existen activos forestales en donde estos puedan ejecutar sus funciones, y por tanto al momento del despido se puede observar claramente que constituyen tales despidos, unas verdaderas necesidades de la empresa. Justificación de la causal e la luz de lo establecido en el artículo 161 del Código del trabajo. El artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1°, la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de la cual se enmarca la reestructuración, al disponer: “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 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” . El tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo al identificar los casos que configuran las necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo, debe considerarse para determinar su alcance, tal como lo señala la regla interpretativa contenida en el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, que da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque ésta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Es decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos constatables. Recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así, es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más graves además las cuales se dan cuando se está implementando un amplio cambio en el organigrama de la empresa; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial<sup>1</sup>. El artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente “tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad (...)”. En este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido principalmente tal como lo dice de manera expresa su carta de despido, lo cual inclusive es reconocido por el demandante en su libelo, por un proceso



largo de reestructuración y además, del cambio de la situación económica de la empresa a la luz de los acontecimientos nacionales y mundiales de público conocimiento, que se materializaron en el no cumplimiento de metas del año fiscal en curso. La racionalización y reestructuración de la empresa, ciertamente, no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, el que consiste en la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo”. Por su parte, “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”. Y precisamente Su Señoría se reorganizó la empresa, eliminándose en forma definitiva el puesto de trabajo del demandante en la empresa, pasando a ser desempeñada la función del por otros trabajadores, quienes absorbieron sus funciones en un cambio que implicó en ningún caso el reemplazo del trabajador. Refuerza la idea que los hechos que fundaron el despido del actor configuran la causal de necesidades de la empresa, la historia fidedigna del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que es uno de los elementos que el sentenciador de la instancia debe considerar al momento de aplicar la ley, en conformidad al artículo 19 inciso 2° del Código Civil. Del propio análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 19.010 es posible advertir que con ella el Poder Ejecutivo materializó un doble propósito. Por un lado, relevó el principio de protección al trabajador y, por otro, recogió otro criterio que, a falta de denominación más precisa, se le ha llamado de flexibilización laboral, que adquiere por medio de esta causal una expresión particular en materia de terminación del contrato de trabajo. En este orden de ideas y, tratándose ambos de principios inherentes o incorporados en su evolución al Derecho de Trabajo, están llamados a interactuar coordinadamente antes que en términos de competencia, correspondiéndoles a los intérpretes del Derecho, particularmente a los Tribunales de Justicia, promover la función que cada uno de ellos está llamado a jugar dentro del sistema, y conforme a ello, declarar que el despido de la contraparte fue ajustado a Derecho. La jurisprudencia judicial en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la racionalización o reestructuración como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa. La Corte de Apelaciones de Concepción sostuvo en sentencia de 15 de diciembre de 2009: “12.- Que entre las hipótesis contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la demandada ha fundado la causal en la racionalización o modernización de la empresa. En relación a la racionalización de la empresa, desde el punto de vista de la gestión económica, racionalizar es reorganizar una determinada actividad productiva de modo de asignarle lógicamente un nuevo orden, procurándose la superación de las falencias o defectos que han motivado el desequilibrio negativo en su gestión. Así se produce una variación de la empresa, variación que implica la introducción de un nuevo orden, uno diferente al anterior de los elementos ya existentes, o bien la supresión de algunos (....)” (Sentencia de Corte de Apelaciones de Concepción, 15 de diciembre de 2009, Rol N° 561-2009). En términos similares, se pronunció la misma Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de 3 de noviembre de 2008, al establecer: “6. Que apreciada la prueba rendida por la parte demandada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, esto es, conforme a razones jurídicas, lógicas y de experiencia, como bien lo resolvió el juez a quo, no permite acreditar la causal de despido



que invocó, vale decir, las necesidades de la empresa. En efecto, considerando que conforme al Diccionario de la Lengua Española la “racionalización consiste en la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo y que “racionalizar importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo” (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 3 de noviembre de 2008, Rol N° 264-2008). En la misma línea se encuentra la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Iquique el 27 de noviembre de 2015 como sentencia de reemplazo, luego de acoger un recurso de nulidad, sosteniendo: “SEGUNDO: Que en vista de aquello, resulta pertinente señalar que de la documental aportada y descrita en el libelo de impugnación, citada a su vez en el considerando Cuarto de la sentencia recurrida, no valorada por el sentenciador de la instancia, unida a lo expuesto por los testigos de la demandada, señores Cerón y Palacios, quienes detallaron y explicaron las dificultades que la empresa ha debido enfrentar por los cambios en el mercado en que desarrolla su actividad, aparece que se ha justificado cabalmente los hechos expuestos en la carta, como fundamentos del despido de la Actora, y que tienen su origen en las necesidades de la empresa, que se traduce en situaciones tales como las explicadas latamente en la carta de despido, que llevan necesariamente a una racionalización de los recursos, entre los cuales está el trabajo desempeñado por la trabajadora demandante. A este respecto, resulta útil añadir que los Decretos tarifarios incorporados por la empresa demandada, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, dan cuenta de los cambios impuestos por la autoridad pública en el mercado en que la empresa se desenvuelve, lo cual ha tenido un efectivo impacto en sus ingresos, como se refleja claramente en la nota de prensa aportada por la demandada, en que se consignan las nuevas tarifas en red móvil, la reducción de la tarifa para llamadas entre teléfonos fijos y móviles, y asimismo, una reducción de la tarifa en red fija, todas en términos negativos e inferiores a las fijadas en años anteriores, estimándose una caída en los ingresos de la empresa demandada. TERCERO: Que a lo anterior, debe considerarse lo dicho por los testigos presentados por la demandada, e incluso aquellos que declararon a favor de la demandante, todos los cuales estuvieron de acuerdo en señalar que efectivamente hubo una racionalización de los servicios en el área en que la Actora se desempeñaba, que en definitiva importa una reestructuración de las funciones a desarrollar, declaraciones que resultan concordantes con los hechos en que se funda el despido de la Actora, y aparece suficientemente descrito y detallado en la carta respectiva” (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Iquique, 27 de noviembre de 2015, Rol Reforma Laboral N° 68 – 2015). Cabe tener presente Su Señoría que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Derecho que, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y



administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de uno de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización al trabajador despedido regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador. Por ello, si para asegurar el éxito de su actividad económica o social se hace necesaria la separación de uno o más trabajadores, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa. En consecuencia, se puede observar que claramente mi representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir al demandante por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda interpuesta por el actor. Acerca de las otras supuestas razones esgrimidas por el actor por las que se habría ejecutado su despido. Otra parte del libelo pretensor sustenta la falta de justificación del despido en que existirían otras razones por las cuales se habría realizado la desvinculación del demandante, argumentando problemas internos y represalias derivadas de acciones durante el ejercicio de la relación laboral. Esta parte viene en negar absolutamente tales hechos, toda vez no se sustentan en si mismos: El propio actor reconoce que mi representada vendió parte fundamental de sus activos, cuestión que nosotros en acápites anteriores hemos establecido se vio además, forzado a realizar, por lo que cualquier otra aseveración o situación que haya acaecido durante la relación laboral no tienen relación alguna con la causal de despido establecida por el actor. Prueba de lo anterior es que tampoco coincide que la fecha del despido se haya ejecutado con proximidad a los hechos establecidos por el demandante, que su despido o la carta hagan mención a problemas interno u otra razón que no sea la que específicamente mi representada se vio obligada a ejecutar: un reestructuración de la empresa que deriva en eliminación de cargos y por tanto, en el despido del actor. Por último, cabe mencionar que si bien es cierto el actor intenta justificar sus pretensiones en tales hechos, la acción que ejerce en sede jurisdiccional en ningún caso guarda relación con la protección de tales derechos laborales, siendo que nuestra legislación tiene herramientas especiales para la protección de tales derechos, lo que por tanto nos evidencia lo carente de veracidad y contenido de los dichos del demandante en su libelo. Sobre el tope de 90 Unidades de fomento en el recargo legal. De la misma forma, debemos establecer que el límite de 90 Unidades de fomento establecido por el legislador deberá ser tomado en cuenta para la aplicación de cualquier recargo legal, tal como lo dictamina el legislador en el citado artículo 172 del Código del ramo y por ende, el monto expresado por el demandante en su libelo no es correcto, toda vez, Remuneración correspondiente con tope legal del artículo 172 del Código del trabajo: \$2.582.678.- Años de servicio: ocho (8). Total indemnización con tope: \$20.661.424.- Recargo legal del 30%: \$6.198.427.- Que debemos establecer, en ninguna parte el legislador establece que el recargo legal carezca del tope establecido en el artículo 172. Es más, tal tope del recargo debe ser aplicado en cualquier caso e independiente de la oferta realizada por el empleador en la carta de despido respectiva, toda vez no se puede calcular sobre la base de una oferta la cual no ha sido aceptada por el actor y tampoco, sobre una oferta aceptada. La norma, al establecer una sanción al



XSZXVCDJXT

empleador, en el caso del recargo por despido injustificado, debe sujetarse a los cálculos máximos establecidos en el Código del trabajo, independiente de los actos que hayan celebrado las partes, ya que la autonomía de la libertad no entra en juego cuando estamos hablando de materias de Orden Público. ACERCA DE LA PROCEDENCIA DEL DESCUENTO DEL APOORTE DEL EMPLEADOR AL AFC. Es del caso, según se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, que el empleador tiene derecho a imputar a las indemnizaciones en comento, y en este caso específico la suma de \$5.134.904.- (cinco millones ciento treinta y cuatro mil novecientos cuatro pesos). En la especie, se cumple con todos los requisitos legales, esto es, que se ha despedido al actor, en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo, y el empleador ha aportado a la cuenta individual por cesantía, razón por la cual el legislador le confiere el derecho a mi representada de imputar tal aporte más su rentabilidad, previa deducción de los costos de administración, a las indemnizaciones por años de servicios a la que tuviere derecho el trabajador, por la suma antes informada y que fuera certificada para tales efectos por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., que es la encargada de la administración del sistema AFC. Que atento a lo anterior, esta parte viene en hacer presente el derecho que le asiste de acuerdo con el artículo 13 de la Ley N° 19.728 sobre Seguro de Desempleo, conforme al cual: “el monto aportado por el empleador podrá deducirse de la indemnización por años de servicio prevista en el inciso 2 del artículo 163 del Código del Trabajo si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal”. No se avizora motivo legal para impedir que el empleador no pueda imputar todo lo aportado por éste a la cuenta individual del trabajador en la AFC, por lo que la pretensión del actor deberá ser rechazada, puesto que la imputación que se realiza se ajusta a derecho. No es óbice que el despido por necesidades de la empresa, sea objeto de una acción judicial de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo, y que regula la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, a fin de que se paguen las indemnizaciones que procedan conforme a ley por la terminación de los servicios laborales, más un determinado recargo legal. Puesto que es el propio legislador en el inciso 4° quien dispone: “Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores”. En consecuencia, de acuerdo al mandato legal, siempre la figura definitiva que se aplica frente a un despido injustificado, indebido o improcedente, corresponderá a un despido por necesidades de la empresa, dando así derecho a las indemnizaciones y el recargo legal pertinente. Es decir, aun cuando el despido por necesidades de la empresa resulte improcedente, se considerará para todos los efectos legales como un despido por necesidades de la empresa, por lo que no puede desconocerse el derecho a imputar los pagos ya realizados al trabajador en su cuenta individual para el Seguro de Cesantía, puesto que tanto las indemnizaciones como el seguro de cesantía, tienden precisamente al mismo fin, cuestión que ha sido zanjado por el propio legislador. De modo tal que la imputación practicada por mi representada al actor se ajusta a derecho, lo que debe ser reconocido por Su Señoría. En cuanto a que la jurisprudencia, la reciente sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 492-2017, de fecha 2 de junio de 2017,



acoge el recurso de nulidad incoado por la demandada en cuanto a que ordena la restitución de los montos descontados a los demandantes por concepto de aporte al seguro de cesantía, las que se anulan, dictándose a continuación y sin nueva vista sentencia de reemplazo, es decir, separa el despido improcedente del descuento de la AFC, señalando en la parte pertinente de la sentencia de reemplazo lo siguiente: "2° Que, como se dijera, el sentido y alcance del artículo 13 y 52 de la Ley 19.728 y que ha sido objeto de diferentes interpretaciones jurisprudenciales por no ser clara la norma, debe analizarse a la luz de lo preceptuado en el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, es decir, recurriendo a su intención o espíritu, manifestado en la misma disposición o en la historia fidedigna de su establecimiento. Es así que en el mensaje que diera origen a la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se dejó consignado lo que se transcribe enseguida: "...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación...". 3° Así, tratándose de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículos 14, 15 y 51). En los otros casos -que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente, pero -a modo de equilibrar sus efectos-, queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses. 4° Por lo tanto, la calificación judicial de injustificado de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva. Por estas consideraciones, citas legales se resuelve: Que se declara que el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía es procedente por lo que no corresponde la restitución de los montos descontados a los trabajadores por dicho concepto. Por consiguiente, se rechaza en ese extremo la demanda de autos". A mayor abundamiento, una acertada sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 28 de septiembre de 2016, en causa RIT O-3369- 2016, ha concluido en su considerando Décimo lo que sigue: "Que, conforme a lo establecido en el motivo octavo, y estimándose improcedente del despido del actora, se hace procedente referirse a las excepciones de pago y compensación, opuestas una en subsidio de la otra, pero fundadas ambas en la misma circunstancia, esto es, en la procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, para lo que se tendrán presente los siguientes razonamientos: Que el



trabajador cuya relación laboral se ha extendido por más de un año, cuyo contrato termine, entre otras, por la causal de necesidades de la empresa, tiene derecho a la denominada indemnización por años de servicios, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo. En tal evento, esto es, habiendo terminado el contrato por necesidades de la empresa y teniendo derecho el trabajador a la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728.-, se imputa a tal indemnización el aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía del trabajador, más la respectiva rentabilidad de tales aportes, menos los costos de administración. Que, aun declarado improcedente el despido por necesidades de la empresa, resulta procedente la imputación a que se refiere el artículo 13 de la Ley 19.728, transcrito en el literal precedente, conforme se señalará. Que para dar una correcta interpretación a las normas que regulan la materia, los artículos 168 del Código del Trabajo y 13 de la Ley 19.728, lo primero que se dejará establecido es que con ocasión de las causales de los artículos 159 y 160 del código laboral, cuando no han sido acreditadas, conforme lo dispone el inciso cuarto del artículo 168 en referencia, se debe entender que el contrato de trabajo ha terminado por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Que, conforme a tales disposiciones, aparece que, en lo que concierne a estos antecedentes, el término de un contrato de trabajo por necesidades de la empresa es un causal residual, en el evento de estimarse injustificado el despido en el cual se invocó algunas de las causales de los artículos 159 o 160. Que, respecto de la causal por necesidades de la empresa, no existe ninguna norma similar, o que disponga que en el evento de declararse improcedente la causal, esta troque su naturaleza o se deba entender que el contrato de trabajo terminó por causal diferente. Que, así las cosas, aun cuando se declare improcedente la causal, la única consecuencia es la procedencia del pago del recargo legal de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo y, en ningún caso, acarrea que la causal de término sea distinta de las necesidades de la empresa invocada para ponerle término. En otras palabras, aun declarándose improcedente la causal, y sin perjuicio del incremento legal, el contrato de trabajo sigue teniendo como causal de término las necesidades de la empresa, causal de término de contrato residual, en el evento de estimarse injustificado un despido. Que, por último, se debe tener presente los perentorios términos usados en el artículo 13 de la Ley 19.728, concluyéndose de la lectura de su inciso segundo que la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía, respecto de la indemnización por años de servicios, no es una facultad del empleador, sino que se trata de una imputación que hace directamente la ley. Que se encuentra acreditado que el aporte patronal por concepto de seguro de cesantía, para los efectos del artículo 13 en referencia asciende a la suma de \$2.402.886.-, con el documento consistente en Certificado de Saldo de Aporte de Empleador, de fecha 31 de mayo de 2016, emitido por Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. Que, encontrándose acreditado el aporte patronal al seguro de cesantía y atendido los perentorios términos del artículo 13 de la Ley 19.728, en los que la imputación de tal aporte a la indemnización por años de servicio está hecha por la Ley, se deberá acoger la excepción de pago opuesta por la parte demandada.”. Razonamiento que se volvió a replicar el año 2018 en la causa “Salas, Manuel con Hotelera y Turismo S.A.”, causa RIT M-702-2018, sustanciada ante este mismo juzgado laboral. Naturalmente que compartimos el criterio antes enunciado, no obstante, para una mayor claridad se debe traer a colación lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley 19.728





sobre seguro de desempleo, que establece lo siguiente: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.” A mayor abundamiento, Su Señoría, es la propia EXCELENTÍSIMA CORTE SUPREMA de nuestro país, quien hace sólo un par de meses, dictó una sentencia de unificación laboral (Rol 23.348-2018 de 04 DE MARZO DE 2019), que supone un fuerte y decidor cambio en su postura en materia de AFC, ya que ahora permite descontar al empleador lo aportado a la cuenta individual del seguro de cesantía del trabajador, aun cuando haya sido judicialmente declarado el despido como improcedente. En esta sentencia, establece en su Considerando Noveno lo siguiente: “[...] si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada.” En palabras de la Ministra y actual Vocera de la Excma. Corte Suprema, doña Gloria Ana Chevesich: “Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un treinta por ciento; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama no siendo correcta la otra interpretación en contrario” El cambio de criterio es claro, y en razón de lo anterior, esta parte viene en interponer excepción de pago solicitando a SS. que acogiénola deduzca de la suma que corresponda pagar por concepto de indemnización por años de servicio al demandante, la suma de \$5.134.904.- (cinco millones ciento treinta y cuatro mil pesos), monto aportado por este empleador de acuerdo con el “Certificado de Saldo Importe Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización”, correspondiente a las remuneraciones devengadas hasta la fecha del despido, suma que



ya se encuentra pagada por esta demandada en beneficio de la trabajador en su cuenta individual de seguro de cesantía. RESPECTO DE LAS PRESTACIONES SOLICITADAS POR LA DEMANDANTE. Conforme a lo señalado anteriormente, esta parte se opone totalmente a las pretensiones intentadas por la contraria, la cual deben ser rechazadas por no tener fundamento de hecho o derecho y respecto de las prestaciones solicitadas por el actor podemos establecer, Respecto de la solicitud de \$9.892.579.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del trabajo. No procede en el caso de marras, el recargo en alusión toda vez que no se verifica que el despido sea injustificado, improcedente o indebido. En el caso de otorgarse la prestación anterior, se debe establecer el tope de 90 U.F. para la prestación, monto ascendiente a \$6.198.427.- Respecto del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía de \$5.134.904. No procede, toda vez el descuento ejecutado se apega de manera estricta a la normativa legal vigente y por tanto es procedente el descuento ejecutado por mi representada Respecto de la solicitud de Intereses, reajustes y costas de la causa. No proceden, toda vez ha existido motivo plausible para litigar y además, no se adeuda ninguna indemnización respecto de la demandante y sus pretensiones son injustificadas”.

**TERCERO:** Que se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

**CUARTO:** Que por la parte demandada, se rindió las siguientes pruebas:

**Documental:**

1.- Finiquito de fecha 26 de junio de 2020 entre MASISA S.A. y Rodrigo Hildebrant Banse, ratificado ante Notario Carmen Podlech.

2.- Carta de término de contrato de trabajo entre MASISA S.A. y Rodrigo Hildebrant Banse, con fecha 15 de junio de 2020.

3.- Captura del periódico “ECONOMÍA y NEGOCIO ONLINE”, fecha 06 de abril de 2019 con titular “Masisa decide poner a la venta todos sus activos forestales en Chile y Argentina: 110.588 ha en total” realizada por Marco Gutiérrez V.

4.- Captura del periódico “LEXLATIN” de fecha 13 de abril de 2020 con titular “Masisa vende parte de su negocio forestal al fondo libanés GFP” realizada por Ingrid Rojas.

5.- Set de 22 comunicaciones de término de Contrato a trabajadores de distintas áreas de MASISA S.A., todas con fecha 15 de junio de 2020.

6.- Set de 28 finiquitos celebrados con ex trabajadores de MASISA S.A., período de término de Contrato en junio de 2020.

7.- Estados Financieros Consolidados Intermedios, correspondientes al período terminado al 31 de marzo de 2020 y 2019 (No auditados), y ejercicio al 31 de diciembre de 2019 de MASISA S.A. y filiales.

8.- Informe Integrada 2019 MASISA S.A. Económico/Social/Ambiental de MASISA S.A.

**Confesional:**

No la rinde.

**Testimonial:**

1.- Juan Javier Morales Solís. Que trabaja para Masisa, en el cargo de gerente de negocios de madera. Trabajo en Masisa desde el año 1989 y en el cargo estoy hace un año. Ese cargo implica es el responsable del negocio de maderas de Chile, la administración del aserradero, la comercialización de la madera aserrada y soy el responsable de los negocios forestales en Chile y en el extranjero. En cuanto al despido



del demandante, se despidió junto a una veintena de otros funcionarios en el año 2020 producto de una reestructuración de negocios, buscando mejorar sus resultados financieros. Las razones de esa reestructuración, son que Masisa tuvo un crecimiento global a partir de los años 2000, creció con inversiones en varios países. A raíz de diversas crisis a partir del año 2008, los negocios no tuvieron el crecimiento esperado, devino en una crisis financiera, el estado de deuda la compañía no lo podía mantener. A mediados del año 2018 comenzó una reestructuración, comenzó vendiendo los activos industriales de Argentina, Brasil y México. En el año 2019 comenzó el proceso de venta de los activos forestales en Chile y Argentina. Posterior a la venta de los activos industriales, la compañía redujo sus deudas financieras pero seguía con un nivel de deuda importante que no se sostenía y por tanto a principios de 2019 el directorio tomó la decisión de vender los bosques de Chile y Argentina. El porcentaje de venta no lo tengo claro, pero se vendió el año 2020 la operación completa de Chile, la operación de Argentina no se pudo realizar la venta. En cuanto a la reestructuración de la empresa, el hecho de que la compañía concluyera sus operaciones industriales en Argentina, Brasil y México, una parte importante de su estructura administrativa de Chile que ayudaba a soportar lo negocios en esos países, ya no tenía razón de ser y por tanto inició un programa reduciendo el staff intermedio, se hizo un proceso de reducción público en la prensa, una parte importante de estos puestos ya no cumplían función y por tanto no se podían sostener. En cuanto al despido del demandante, estaba inserto en esa reestructuración general, el despido de él en junio se produjo junto a una veintena de ejecutivos, ya que sus funciones no estaban siendo ejecutadas dentro de la compañía. El demandante se desempeñaba en el área de seguridad y desarrollo de proveedores en el área forestal de Chile. A mediados de 2020, Masisa anunció vender sus bosques de Chile a un fondo extranjero y a partir del mes de junio de 2020 se entregaba la operación a esa compañía y Masisa ya no tendría vinculación con las labores forestales, solo se dejaba parte de la administración que concluyó en diciembre de 2020 donde se desvinculó a todo el personal ligado al área forestal. Por qué no despidió al actor en diciembre? Masisa junto con tener activos forestales también tenía una administración de 1 contrato de una venta anterior, de administración de bosques para una empresa, contrato que concluyó en diciembre de 2019, bosques entre Valdivia y Temuco y gran parte del trabajo del demandante tenía que ver con ese contrato y la administración de bosques que pidió el nuevo inversionista no contemplaba la funciones que ejecuta el actor. No se le reubicó porque ya no existía el puesto, no había una operación o algo ligado al desempeño que él hacía. Las funciones del demandante ya no se podían ejecutar porque Masisa ya no tenía bosques, no se desarrollaría actividad forestal y el servicio que se prestaría a la empresa por un periodo acotado, tampoco contemplaba esta función.

A la demandante: que en cuanto a la venta del patrimonio de esta unidad forestal, el precio de venta de los activos de Masisa fue una información pública entiendo que 350 millones de dólares. Que el puesto del demandante era jefe de seguridad, las labores del demandante como jefe de seguridad y desarrollo de proveedores, eso implica básicamente trabajar con los contratistas forestales, su función era enmarcar dentro del programa y procedimientos de Masisa, tanto del punto de vista de seguridad y desarrollo, de los contratistas forestales. Masisa tiene procedimientos de seguridad que aplica a sus contratistas y el demandante debía velar que se cumpliera con ese procedimiento. Sabe si el demandante estaba a cargo del equipo forestal, de la seguridad del equipo forestal? Del



equipo forestal de Masisa? entiendo que la labor estaba mas bien dirigida a los contratistas. Recuerda un reunión de junio de 2020, respecto al futuro de la compañía? No lo recuerdo específicamente. Recuerda si tuvo alguna conversación con la jefatura en relación a la continuidad de todo el equipo forestal hasta diciembre de 2020?, nos reunimos y les comentamos que el fondo que había comprado los bosques de Masisa había pedido ciertos servicios específicos por 6 meses, bajos los lineamientos de esta nueva compañía. Esto incluye a todo el equipo forestal? No a todos. A quiénes? No incluyó a la gerencia forestal que tenía Masisa, la gerencia de gestión, el cargo del sr. demandante.

2.- Carlos Roberto Chavarría Silva. Que trabaja para Masisa, mi cargo es subgerente de relaciones laborales que ejerce desde el año 2015. Las funciones son mantener las relaciones con los trabajadores, actividades de capital humano, presupuesto y negociar colectivamente. Este juicio es por el demandante contra Masisa. En cuanto a las circunstancias del despido, fue en junio de 2020 en conjunto con una veintena de personas más por necesidades de la empresa producto de algunos problemas económicos de la compañía. En cuanto a esos problemas económicos, hace varios años viene teniendo problemas importantes en sus resultados con elevado nivel de deuda y ha debido prescindir de operaciones en Argentina, Brasil y México. Esto se agudizó con el estallido social del año 2019 y la pandemia que perjudicó aun mas los resultados de la compañía. Por tanto, se vio en la obligación de poner a la venta los activos forestales de Chile y Argentina. En el año 2019 Masisa pone a la venta sus activos forestales de Chile y Argentina a través de un proceso de licitación que se llevó a cabo el 2020, se adjudicó a una empresa internacional donde había un acuerdo de mantener ciertas operaciones y no se hacía necesarias ciertas áreas como por ej aquella en que prestaba servicios el demandante. Respecto de esas áreas que ya no eran necesarias, lo que pasa es que el acuerdo de venta implicaba mantener las áreas operativas, el resguardo del patrimonio y el tema de seguridad no se hacia necesario porque la empresa que compró tenía un Departamento de seguridad. Al no tener funciones que ejercer, la empresa se ve en la obligación de desvincular al demandante junto a otras personas. El día que se despidió al actor se despidió también a 29 personas. No se mantuvo al demandante ni reubicó, porque se disminuyó las actividades del área forestal y no teníamos cupo para reubicar en alguna otra área, Masisa se dedicó a mantener el patrimonio hasta diciembre de 2020. No se mantuvo hasta diciembre de 2020 porque no se hacia necesario porque no había actividad que él pudiera ejercer. Conoce los estudios psicosociales que se hacen en la empresa, he sido parte de algunos comisiones de aplicación del protocolo, se realizan debido a los riesgos que arrojen los resultados. En el año 2020 no hubo aplicación específicamente para el área forestal porque el año 2018 se aplicó el protocolo y la encuesta arrojó riesgo bajo y por tanto correspondía aplicar reevaluación el año 2022. Se realizó algún estudio dentro de la compañía el año 2020? No se realizó aplicación del protocolo, sí algunos planes de acción. Cuando algún miembro del comité quiere aplicar un plan debe solicitarlo. El demandante no realizó esa petición que yo sepa.

A la parte demandante: que de junio de 2020, quién se comunicaba con los proveedores si no estaba el demandante? Es que la función estaba dada principalmente por el proceso de explotación de bosques pero la venta forestal pasó a manos de un tercero y Masisa se dedicó a administrar el traspaso que se hizo efectivo en diciembre. No



sabe la respuesta. Quién se hizo cargo de los equipos de Masisa? El nuevo dueño tenía un área de seguridad establecida, que implementó de junio en adelante.

**QUINTO:** Que por la parte demandante, se rindió las siguientes pruebas:

**Documental:**

- 1.- Carta de despido de fecha 15 de junio de 2020.
- 2.- Finiquito de trabajo suscrito con reserva de derechos y ratificado ante Ministro de Fe con fecha 26 de junio de 2020.
- 3.- Acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de fecha 04 de agosto de 2020.

**Confesional:**

No la rinde.

**Testimonial:**

1.- Juan Eduardo Umaña Peña. Que conoce al demandante, trabajamos juntos en Masisa, yo trabajé hasta el 31 diciembre del 2020 por mas de 30 años, yo era gente comercial y técnico, área comercial y transporte y logística. El demandante ya no está en la empresa desde junio de 2020. El demandante no sigue porque fue llamaron, le pidieron su renuncia, lo finiquitaron. Que la empresa vendió la unidad de negocios forestales, los activos forestales en Chile. La vendió porque Masisa tenía algunos problemas financieros, una deuda que solventar. Es adeuda que debía solventar, no la sabe en particular. El precio de venta fue 350 millones de dólares aprox, lo vendió a un fondo de inversión GFP. Dentro de esta venta, los trabajadores durante el traspaso, la información que yo mantuve es que Masisa iba a continuar con su equipo forestal hasta diciembre de 2020 ya que hizo un contrato con el nuevo propietario para administrar el patrimonio hasta diciembre de 2020. La mantención era de todo el equipo forestal según se informó, se informó en una reunión en junio por don Juan Morales. En esa reunión se explicó la situación de Masisa, que se había concretado la venta y que el equipo forestal iba a continuar hasta el 31 de diciembre porque era necesario debido a que se había hecho un contrato de administración con el nuevo propietario. Ese equipo también incluía al demandante y sus funciones. Se entiende a todo el equipo forestal que en es momento estaba trabajando en la compañía. La empresa que compró, asumió la seguridad y salud de las operaciones? Puntualmente lo desconozco. Sabe si la compradora acordó la continuidad de todo el equipo hasta dic de 2020? Sí. Recuerda quién de la empresa compradora informó este acuerdo con Masisa? No, de la empresa compradora no tuvimos contacto respecto de ese dato, simplemente nosotros administramos el patrimonio que ellos compraron.

A la demandada: que pidieron su renuncia al demandante, sabe la causal? Por necesidades de la empresa, pero no tuve los documentos a la vista. La fecha? aprox en junio. Recuerda si se despidió en esa fecha a otras personas de la empresa? Sí. Respecto de la crisis financiera, sabe de cuándo se arrastraba? Masisa tenía problemas financieros desde hace más de un año.

2.- Jaime Felipe Sánchez Pérez. El demandante fue mi colega en Masisa, yo trabajé ahí aproximadamente 10 años desde mayo de 2008 hasta dic de 2020. Mi cargo era gerente de planificación y desarrollo. El demandante no continúa en la empresa, él fue despedido el año 2020 creo que en junio o julio. Las circunstancias de su despido, solo nos llegó un correo diciendo que él había sido despedido por causales de la empresa. Que la empresa vendió el área forestal que tenía en Chile, todo el patrimonio que tenía en Chile lo vendió el año 2020, lo que nos dijeron era para enfocarse en la parte industrial y



desinvertir en la parte forestal para poder apalancar la parte industrial. Esa venta se hizo a GFP, fondo de inversión americano. Esta venta fue anunciada en marzo de 2020 y se firmó en junio o julio de 2020, finales del primer semestre. El precio de venta fue según el informe a la superintendencia, 350 millones de dólares. Lo que iba a pasar con los trabajadores durante el traspaso a la nueva empresa, se nos dijo que continuaríamos hasta diciembre de 2020 y en diciembre de 2020 seríamos desvinculados o contratados por la nueva empresa (que existía esa posibilidad). Eso lo dijo primero en una carta del gerente general que íbamos a administrar el patrimonio hasta diciembre de 2020. El gerente forestal, él nos comunicó que seguíamos hasta diciembre de 2020, don Juan Morales. Eso lo informó en una reunión, donde nos comunicó la venta, que continuaba la administración del patrimonio hasta diciembre de 2020, fue reunión presencial de toda la gerencia forestal con él. En esa reunión se habló de los pasos a seguir, que existía la posibilidad de seguir la administración o que la gente que trabajaba en Masisa pudiera pasar a GFP porque ellos necesitaban gente. Eso incluía a todo el equipo forestal, estaba contemplado el demandante porque él era parte del equipo forestal. La empresa que compró asumió la seguridad y salud de las operaciones en el área forestal? La parte de operaciones la siguió haciendo Masisa, no tengo clara la otra parte pero no debió asumir ese rol la empresa que compró. Desde junio a diciembre de 2020, la cantidad de personas que se mantuvieron trabajando en el área forestal? Todo el personal menos Roberto y Denisse, todo el resto del personal forestal permaneció en funciones. Era necesaria la mantención de todo el equipo forestal? Lo que siempre se nos transmitió era que el comprador quería todo el equipo forestal y eso era lo que estaba pagando.

A la demandada: Masisa vendió la totalidad del área forestal de Chile. Yo me desempeñaba solo en el área forestal. En esa área, solo dos personas fueron despedidas antes de diciembre de 2020.

#### **EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN:**

**SEXTO:** Que la demandada opuso excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, ya que se ha suscrito un finiquito entre el demandante y su empleador Masisa S.A., el cual, tiene pleno poder liberatorio entre ellos, estando en consecuencia revestido de la autoridad de cosa juzgada por tratarse de un equivalente jurisdiccional. Agregó que la reserva de derechos del actor es absolutamente ineficaz toda vez es amplísima, quitando absolutamente cualquier efecto jurídico que posee un finiquito.

**SÉPTIMO:** Que la demandante solicitó el rechazo de la excepción opuesta, con expresa condena en costas, por cuanto -atendida la expresa y precisa reserva de derechos- el finiquito no tiene el valor liberatorio alegado por la demandada.

**OCTAVO:** Que se ha interpuesto demanda solicitando se declare que el despido fue improcedente y se ordene por tanto el pago del incremento del 30% de la indemnización por años de servicios. Además, se ha solicitado la devolución de lo descontado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía.

Que la reserva de derechos efectuada por el actor en el finiquito, señala que “Me reservo el derecho de demandar los siguientes conceptos: 1. Imputar o reclamar la causal invocada por la empresa. 2. La devolución del descuento del aporte efectuado por el empleador en AFC. 3. Diferencia en la base de cálculo de feriado legal, proporcional y progresivo 4. Diferencia en la base de cálculo de las indemnizaciones legales 5. Diferencia en la base de cálculo en el pago de remuneraciones y/o cualquier otra



prestación adeudada que corresponda. 6. Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido improcedente.

**NOVENO:** Que podría discutirse el efecto de la reserva de derechos al hacer referencia a “cualquier otra prestación adeudada que corresponda” contenida en el punto 5, sin embargo independientemente de ello, los dos conceptos demandados están contemplados expresamente en la reserva en sus puntos 1 y 2, por lo que la excepción opuesta no podrá prosperar debido a que respecto de ambos el finiquito no produjo el efecto liberatorio que pretende la demandada. En este sentido, no existe norma que permita declarar ineficaz la reserva de derechos que precisamente se hizo respecto de los conceptos ahora demandados, debido a la amplitud de otra de las frases contenida en ella.

**EN CUANTO AL FONDO:**

**DÉCIMO:** Que la comunicación de despido de 15 de junio de 2020 señala:

“Por medio de la presente, lamentamos comunicar a usted que la empresa se ha visto en la necesidad de poner término a su contrato de trabajo, lo que se hará efectivo a partir del día 15 de junio de 2020, invocando al efecto la causal establecida en el artículos 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivada de la racionalización de los procesos”.

El sustento fundamental en que se basa la causal de terminación de su contrato de trabajo es esencialmente:

La extraordinariamente difícil situación económica que atraviesa el país y en especial la empresa en los últimos meses, donde no se ha logrado sortear en forma positiva la situación de sus mercados lo que ha provocado un notable descenso en la demanda y el consiguiente impacto y efecto negativo en los flujos de caja, con las consecuentes dificultades para cumplir nuestros compromisos financieros.

Por lo anterior, la empresa ha decidido reorganizar las funciones y responsabilidades del área de Negocio Forestal, reasignando y relocalizando objetivos y funciones que ésta desarrolla, entre las que se encuentran aquellas que usted desempeña. Dicha reestructuración genera, adicionalmente, diversos cambios a las tareas asignadas y a las personas que forman esta área, situación que afecta directamente al cargo que usted ejerce, lo que nos obliga a prescindir de sus servicios dado que dichas áreas serán reasignadas o bien eliminadas”.

**UNDÉCIMO:** Que los hechos en que se funda la causal de despido deben ser específicos y no genéricos, a fin no dejar al trabajador en la indefensión, y el primer párrafo de la comunicación de despido carece de la precisión aludida, ya que se limita a transcribir el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo.

Que los restantes párrafos de la comunicación de despido carecen de la precisión necesaria, pues no permiten determinar la razón para despedir al actor, ya que se hace referencia a situaciones diversas, como la difícil situación económica que atraviesa el país, la difícil situación económica de la empresa, la reorganización de funciones y responsabilidades. Además, no indica cuáles son los objetivos que se reasignarían y relocalizarían ni por qué para ello era necesario despedir al actor; ni tampoco por qué la reestructuración a que luego se alude, afectaría directamente el cargo que desempeñaba el demandante y que obligaría a la empresa a prescindir de sus servicios.

**DUODÉCIMO:** Que se intentó probar en juicio que el despido del actor se debió a que en junio de 2020 se concretó la venta de los activos forestales de la empresa en Chile



y que habiéndose mantenido con el comprador un contrato de administración de dicho patrimonio hasta diciembre de 2020, los servicios del actor no fueron necesarios desde junio de 2020. Sin embargo, según el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, el empleador no puede alegar en el juicio como justificativos del despido, hechos distintos a los contenidos en la comunicación del mismo; razón por la cual no puede ser oído tal argumento, pues ninguna referencia a él se hizo en la comunicación de despido.

**DÉCIMO TERCERO:** Que sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que los testigos de la demandada explicaron que el despido del demandante se produjo por la venta de los activos forestales en junio de 2020 junto a otra veintena de personas. Sin embargo, las comunicaciones de despido incorporadas en que se invoca como causal las necesidades de la empresa permiten probar que el actor era el único perteneciente al “área del negocio forestal” y siendo todas las comunicaciones idénticas, las demás personas despedidas pertenecían a otras áreas (contabilidad, marketing, crédito y cobranzas, administración, informática, gerencia general, planificación y control, nuevas plataformas, cadena de suministros, comercial). Por tanto, no se comprende que el despido del actor se hubiera debido a la venta de los activos forestales a que se ha hecho referencia.

Que resulta más plausible por tanto la versión de los testigos de la parte demandante, en cuanto explican que los miembros del equipo forestal fueron despedidos en diciembre de 2020 cuando finalizó la administración del patrimonio vendido; y en consecuencia la prueba rendida es insuficiente para probar que siendo el actor parte del equipo forestal, su despido era necesario en junio de 2020.

Que un testigo de la demandada declaró que las funciones del actor ya no eran necesarias porque el contrato de administración no contemplaba sus funciones como jefe de seguridad y desarrollo de proveedores, y el otro testigo precisó que la compradora tenía un Departamento de Seguridad que hacía innecesarias las funciones del actor desde junio de 2020. Sin embargo, los activos forestales se vendieron previa licitación en 350 millones de dólares y se suscribió un contrato de administración del patrimonio vendido hasta diciembre de 2020, por tanto estima el Tribunal que la envergadura del negocio permitiría a la demandada contar con documentación o testigos que dando mayor razón de sus dichos, acreditaran la existencia del Departamento de Seguridad de la empresa compradora que desde junio de 2020 se habría hecho cargo de las funciones del actor, máxime considerando que el contrato implicaba la administración y el resguardo del patrimonio vendido, independientemente de que las funciones del demandante dijeran relación con Masisa o con sus contratistas.

**DÉCIMO CUARTO:** Que conforme se ha razonado, el despido de 15 de junio de 2020, se produjo por aplicación improcedente de la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. En consecuencia, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo procede ordenar el pago del incremento del 30% de la indemnización por años de servicio.

**DÉCIMO QUINTO:** Que según acordaron las partes, se pagó al actor la suma de \$32.975.264 por concepto de indemnización por años de servicio. La demandada señaló que el eventual recargo debía calcularse sobre la base del tope establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo y por tanto sobre un total de indemnización de \$20.661.424.-

Que al pagar la indemnización por año de servicio las partes hicieron uso de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo y pactaron una





indemnización por años de servicio superior a la legal, pues no consideraron el límite de 90 UF contemplado en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Que el artículo 168 del Código del Trabajo, dispone que en este caso el juez ordenará el pago de la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada en un treinta por ciento. En consecuencia, habiendo quedado establecido que las partes pactaron una indemnización por años de servicio conforme al inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo, el incremento se determinará sobre la base de \$32.975.264.-

**DÉCIMO SEXTO:** Que conforme al artículo 13 de la Ley N° 19.728, el empleador está facultado para descontar los aportes efectuados por él al Seguro de Cesantía si el contrato termina por la causal de necesidades de la empresa, pero en el entendido que el despido fue procedente, que no es el caso de autos, por lo que se accederá a lo pedido en la demanda, en cuanto ordenar el pago de lo descontado al actor. En efecto, no resultaría razonable concluir que el despido fue improcedente y aun así permitir al empleador el goce de un beneficio establecido para los casos en que efectivamente concurra la causal de despido invocada, que no es el caso de autos.

Que por el mismo razonamiento, resulta improcedente acoger la excepción de pago opuesta por la demandada, fundada en el aporte efectuado al seguro de cesantía.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que la prueba fue apreciada conforme a las normas de la sana crítica.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que estimando que la demandada tuvo motivos plausibles para litigar, no se le condenará en costas.

Y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 41, 63, 161, 162, 168, 172, 173, 425 y siguientes, 432, 446 y siguientes, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo; y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

- I.- Que se rechaza las excepciones opuestas por la demandada.
- II.- Que se acoge la demanda interpuesta por don ROBERTO ALEJANDRO HILDEBRANDT BANSE en contra de MASISA S.A., en cuanto se declara que el despido 15 de junio de 2020 fue improcedente, y en consecuencia la demandada deberá pagar al actor lo siguiente:

1.- Por concepto de incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, la suma de \$9.892.579.-

2.- Por concepto de devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía, la suma de \$5.134.904.-

3.- Reajustes e intereses calculados conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

- III.- Que cada parte pagará sus costas.
- Dése cumplimiento en su oportunidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese, regístrese, y archívese en su oportunidad.

RIT: O-221-2020	HILDEBRANDT/MASISA S.A	F. Ing.: 25/08/2020
RUC: 20-4-0290097-1	Proc.: Ordinario	Form.Inicio: Demanda



Dictada por doña Alodia Prieto Góngora, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia.

En Valdivia a 23 de junio de 2021, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>