

Santiago, dieciséis de noviembre de dos mil veintitrés.-

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Johanna Díaz Tobar, abogada, en representación de EDUARDO LUIS GARRIDO ZÚÑIGA, cédula de identidad N°6.283.211-8, con domicilio en Avenida Valdivieso N°0549, Recoleta, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A., RUT N°92.580.000-7, representada legalmente por Moisés Carrasco Yáñez, ambos con domicilio en Avenida Costanera Sur N°2760, Piso 22, Las Condes, solicitando se declare improcedente el despido que fue objeto, condenándose a la demandada al pago de \$17.632.709.-, por el recargo del 30% establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, calculado sobre la indemnización por años de servicio e indemnización voluntaria, pagadas en el finiquito, o en subsidio, la suma que el tribunal estime ajustada a derecho, con reajustes, intereses y costas.

Para fundar su acción, sostiene haberse desempeñado para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, durante 33 años y fracción superior a seis meses, desde el 01 junio de 1989 hasta el 28 de marzo de 2023, siendo contratado como técnico en telecomunicaciones, ascendido, en el año 1994, al cargo de supervisor debiendo hacerse cargo de un equipo de trabajo, y desde el año 2013, en atención a su extensa trayectoria laboral, optó al cargo de ingeniero O&M, encargado de iniciar los trabajos programados para gestionar los accesos a las distintas dependencias de la empresa, supervisar en la red troncal todas las intervenciones viales, movimientos de obras de arte, ampliaciones de obras públicas en la carretera 5 Sur, la ruta 90 y la Ruta de La Fruta, revisar y aprobar los informes de pago de los colaboradores de Santiago, Sexta y Séptima Región, (Telrad, H y 5 Multiservicios y Geret respectivamente), destacando que, el área de mantención de la Vicepresidencia de Tecnología y Operaciones a la que pertenecía, estaba compuesta por Sergio Nanjari (Jefe de área) y 3 Ingenieros O&M con las mismas funciones, percibiendo una remuneración para fines indemnizatorios de \$1.728.697.-

Indica que, el 28 de marzo de 2023, fue despedido por la causal de necesidades de la empresa, en base a una supuesta reestructuración, sin embargo, sus funciones continúan existiendo, siendo sus labores cubiertas por Juan Peranchiguay, trabajador perteneciente a la empresa externa ICETEL, suscribiendo finiquito el 11 de abril de 2023, con expresa reserva de derechos, aceptando el pago de \$62.372.216.-, desglosado en la forma que detalla, y



SBLFXJHKGDX

especificando que por indemnización por once años de servicios percibió la suma de \$19.015.667.- y bajo el concepto “indemnización voluntaria”, la cantidad de \$39.760.031.-

Transcribiendo la carta de despido, estima que no señala ningún hecho fundante, sino solo contiene alegaciones genéricas e indeterminadas, invoca un supuesto proceso de racionalización y reestructuración, incluyendo readecuación de actividades, funciones y responsabilidades de los distintos equipos de trabajo de la empresa, sin explicar en qué consiste este proceso en concreto, ni explica cuáles serían los aspectos de carácter técnico o económicos referidos a la empresa, establecimiento o servicio, que justificarían dicha reorganización de los equipos de trabajo, sólo hace referencia a conceptos genéricos relativos a los cambios en la industria de las telecomunicaciones, y a la necesidad de mejoras en eficiencia y productividad, advirtiéndose que las readecuaciones obedecen a la mera voluntad del empleador, y no a circunstancias graves y permanentes que afecten a la empresa. A lo anterior agrega que, los hechos señalados en la carta de despido sólo se refieren a la unidad de trabajo en que se desempeñaba, en forma vaga, señalando que la supuesta reestructuración afectaría dicha área, sin indicar en qué forma se produciría esta afectación, ni mucho menos como el cargo que desempeñaba se vería afectado por estos ajustes, sin que pueda advertirse conexión alguna entre los fundamentos de esta presunta reestructuración y las labores que ejecutaba. desempeñadas por mi representado.

Continúa señalando que, la demandada habitualmente paga a los trabajadores despedidos por necesidades de la empresa, la indemnización por años de servicios íntegra, sin los topes en la base de cálculo de 90 UF ni de años de servicios establecidos en los artículos 163 inciso segundo y 172 inciso tercero del Código del Trabajo, procediendo de este en todos los casos de trabajadores despedidos por dicha causal y con todos aquellos despedidos en la misma época, y corresponde a una indemnización por años de servicios “convencional”, permitida por el artículo 163 inciso primero del Código de Trabajo, pues se trata de una política de beneficios corporativos que existe y se ha mantenido por al menos los últimos 35 años, según pueden dar cuenta los directores sindicales y trabajadores con dicha antigüedad laboral, afirmando que, todos los sindicatos y trabajadores saben que, al terminar su contrato de trabajo por necesidades de la empresa, se les pagarán todos sus años de servicios sin tope de renta.

Aduce que, solo por razones tributarias y contables, la demandada no ha escriturado esta política indemnizatoria en los contratos colectivos ni individuales de trabajo, ya que eso la obligaría a realizar una provisión por cada trabajador, lo cual alteraría sus balances y utilidades. Por eso, en los contratos colectivos de



trabajo indica que el pago de indemnizaciones por término de contrato “se regirá por las normas del Código del Trabajo sobre la materia” y solo se reconoce expresamente el pago de la indemnización por años de servicios sin topes para los casos de retiro voluntario (5 cupos por toda la vigencia del convenio colectivo de dos años) y jubilación (para quienes la hagan efectiva desde cumplida la edad legal de jubilación hasta los dos años siguientes), pues son muy pocas personas en dichas circunstancias, son cuantificables y su provisión contable es de monto muy inferior a que si se provisionara por todos los trabajadores de la compañía. Por esta razón es que, en las cartas de despido, la empresa solo indica que se pagará la indemnización por años de servicios calculada con el tope legal de base de cálculo y años, y luego, en el finiquito, se pacta su pago, desglosada en dos montos: uno, con la denominación de indemnización por años de servicios equivalente (monto con tope legal de base de cálculo y años), y otro, con la denominación de indemnización voluntaria (monto que corresponde a la diferencia para completar el monto total).

En su caso, le pagaron once meses por los 33 años y nueve meses que prestó servicios (\$58.775.698.- en total), cantidad desglosada en su finiquito en dos conceptos, uno a título de indemnización por años de servicios, teniendo como base de cálculo el equivalente a 30 días por cada año de servicio que excede el tope de 11 años establecido para la indemnización legal (\$19.015.667.-), y otro a título de indemnización voluntaria (\$39.760.031.-), lo que resulta coherente con su verdadera naturaleza como indemnización por años de servicio. Por lo anterior, y en virtud del principio de primacía de la realidad, conforme al cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, es que se debe calificar que la denominada “indemnización voluntaria” señalada en el finiquito tiene la naturaleza jurídica de indemnización por años de servicios.

En este sentido, y a efectos del recargo legal de la indemnización por años de servicio, producto de la declaración de despido improcedente, señala que deben considerarse como base de cálculo de dicho recargo legal, tanto los montos pagados por concepto de indemnización por años de servicio como por “indemnización voluntaria”, por cuanto el artículo 168 del Código del Trabajo no limita la aplicación de los recargos legales contenidos en él al monto de la indemnización por años de servicios legal, sujeta a los topes del artículo 172 del Código del Trabajo, sino que se aplica sobre la indemnización por años de servicios de carácter convencional, si esta fuere superior.



SEGUNDO: La demandada EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A., contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Reconoce la fecha de inicio y término de los servicios del actor, concluyendo la relación por la causal de necesidades de la empresa, indicando que en la carta de aviso, de forma precisa y pormenorizada se expusieron los hechos fundantes que determinaron la necesidad de poner fin a la relación con el actor, debido a la necesidad de reducir costos en atención a una importante disminución de ingresos, a razón de continuos y permanentes cambios que ha experimentado el mercado de las telecomunicaciones, en un ciclo de negocio con poco crecimiento que ha obligado a la empresa a revisar en forma exhaustiva y detallada todas sus áreas, funciones y equipos, para producir mejoras reales en la eficiencia y productividad, decisión que se funda en la necesidad de racionalización y reestructuración que está efectuando la empresa y que afecta al área donde el actor se desempeñaba, en la que se deberá reducir y ajustar las actividades, funciones y responsabilidades de los distintos equipos de trabajo que lo componen, proceso inevitable de realizar, por los continuos y permanentes cambios que ha experimentado la industria de las telecomunicaciones.

Refiere que, este análisis se ha realizado buscando la mayor objetividad y eficiencias en el funcionamiento futuro de la empresa, con nuevas áreas y reasignaciones de funciones y roles, analizando en detalle las funciones desarrolladas por las distintas áreas de la compañía, haciendo también una comparación con empresas equivalentes que tienen altos estándares de eficiencia, lo que ha permitido advertir importantes brechas que se intentarán disminuir en este proceso de reestructuración, haciendo necesario poner término a la relación laboral del actor, así como también a la de un elevado número de trabajadores, que prestaban servicios en la misma área, lo que claramente confirma la existencia de un gran proceso de reestructuración que tuvo que enfrentar la compañía, debiendo pagar las indemnizaciones legales de todos los ex trabajadores que formaron parte de dicho proceso.

Hace presente que, se ha estimado que la terminación del contrato por la causal invocada, parte de la premisa que ésta debe estar asociada a una causa que debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable el desvincular a uno o más trabajadores, y cuando concurren determinadas causas legales, invocadas y fundadas en oportunidades precisas, y sujetas a su vez a las comunicaciones respectivas. Es el mismo artículo 161 del Código del Trabajo el cual señala ejemplos de ello, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, la baja en la productividad, cambios en las condiciones del



mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En cuanto a la productividad, se ha señalado que se forma por tres pilares, y éstos son: capital, tecnología y trabajo. Y cuando se habla de una baja de productividad (por ejemplo, una drástica disminución en los niveles de venta de la empresa), ello es el resultado de la variación negativa de cualquiera de dichos elementos; lo que producirá una reducción de la competitividad de la empresa en el mercado.

Indica que, el artículo 3 define lo que se debe entender por empresa, como “toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada”. Al respecto, se ha estimado que la necesidad puede afectar tanto a la unidad jurídica -empresa- como a cualquiera de sus unidades productivas -establecimientos o servicios-, es decir, no sólo a la empresa considerada como conjunto, sino también a uno o más establecimientos de la misma -a modo ejemplar, una tienda-.

Afirma que, el actor pretende el recargo legal sobre la indemnización por años de servicio sin tope legal, sin expresar de modo alguno en que basa esta petición, indicando que se le pagó la indemnización por años de servicio, de acuerdo al tope indicado, por \$19.015.667.- y una indemnización voluntaria, por la suma de \$ 39.760.031.-, según consta en el finiquito suscrito y su liquidación de haberes en atención a la duración de su contrato de trabajo y como una forma adicional de recompensar sus servicios, por sobre las indemnizaciones legales, dado que las necesidades de la empresa invocadas eran efectivas y se debía desvincular a un grupo de trabajadores, por lo que a pesar de que en la carta de despido las indemnizaciones a que se hizo referencia y que se debían, eran con el tope de 90 UF, así como de 11 años de indemnización, se negoció con el trabajador y se pagó estos conceptos estimando que no demandaría despido injustificado al pagársele una cantidad con mucho mayor a la que efectivamente de acuerdo a la normativa legal le correspondía.

De esa forma, sostiene que, no es en ningún caso efectiva la gravísima imputación de la contraria, de que se paguen las indemnizaciones sin tope legal, por razones tributarias o contables indicándose que se trata de una indemnización voluntaria, citando lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo establece que se aumentará la indemnización del inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo en un treinta por ciento si se hubiera dado termino por aplicación improcedente del artículo 161, solo haciendo referencia a las indemnizaciones legales y no convencionales. El artículo 172 del Código del Trabajo inciso tercero establece que: “Con todo, para los efectos de 11 las



indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”. Pues bien, el hecho que el empleador negociara con el trabajador el pago de una indemnización convencional, para efectos de favorecerlo, no implica de modo alguno que no se estará al tope legal para el recargo establecido en el artículo 168 letra a), pues dicho aumento solamente aplica a la indemnización por años de servicio, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, pues en el caso del demandante, dicho concepto se pagó de acuerdo a los topes de 330 días y 90 UF, según se indica en el mismo artículo e inciso indicados, lo que ha sido resuelto en sentencia pronunciada en causa RIT O-3520 2023, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, por lo que, para el improbable evento que el tribunal considere que el despido del actor es injustificado, se debe estar al tope legal de acuerdo con la oferta irrevocable de pago de la carta de despido.

TERCERO: En audiencia preparatoria, celebrada el 17 de abril de 2023, con la asistencia de ambas partes, fracasado el llamado a conciliación, con su acuerdo, se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. Fecha de inicio y término de la relación laboral, última función, causal aplicada, cumplimiento de formalidades en la comunicación del despido.
2. Que se firmó finiquito en que se pagó Indemnización años de servicios por 11 años por \$19.015.667, indemnización voluntaria por \$39.760.031 e indemnización mes de aviso por \$1.728.697.-

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Efectividad de concurrir en la especie la causal necesidades de la empresa invocada por la empleadora para poner término al vínculo que la ligaba con el trabajador, conforme a los hechos expuestos en la carta de despido.
2. Base de cálculo para efectos del pago de un eventual recargo legal. Pormenores y circunstancias para su determinación.

CUARTO: En audiencia de juicio, llevada a efecto el 03 de noviembre de 2023, las partes en apoyo de sus alegaciones incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, rindiendo la demandada la testimonial de Jorge Alejandro Hernández Alarcón y Francisco Antonio Urbina Inzunza, cuyas declaraciones constan en el registro de audio, e incorporando la respuesta de oficio remitida por la Dirección del Trabajo.

QUINTO: Atento quedó establecido en la audiencia preparatoria, no apareciendo discusión entre las partes, en la circunstancia que el demandante



prestó servicios para la demandada, desde el 01 de junio de 1989, cumpliendo funciones como ingeniero O&M, hasta el 28 de marzo de 2023, fecha en que fue despedido por aplicación de la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, decisión que, según se hizo constar en dicha etapa, fue formalmente comunicada, correspondiendo determinar la necesidad de la terminación de los servicios, de acuerdo a los hechos señalados en la comunicación de término.

Al respecto, la comunicación expresamente señala: *“Esta decisión se funda en la necesidad de racionalización y reestructuración que se está efectuando en la empresa y que afecta al área donde usted se desempeña, en la que se deberá reducir y ajustar las actividades, funciones y responsabilidades, de los distintos equipos de trabajo que lo componen. Es inevitable realizar este proceso pues los continuos y permanentes cambios que ha experimentado la industria de las telecomunicaciones, sector de alta y agresiva competencia, con un ciclo de negocio con poco crecimiento y exigentes inversiones, con una alta inflación, obliga a la empresa a revisar en forma exhaustiva y detallada todas sus áreas, funciones y equipos, para producir mejoras reales en la eficiencia y productividad. Este análisis se ha realizado buscando la mayor objetividad y eficiencias en el funcionamiento futuro de la empresa, con nuevas áreas y reasignaciones de funciones y roles. Por lo anterior es que hemos analizado en detalle las funciones desarrolladas por las distintas áreas de la compañía, haciendo también una comparación con empresas equivalentes que tienen altos estándares de eficiencia, lo que ha permitido advertir importantes brechas que se intentarán disminuir en este proceso de reestructuración”.*

SEXTO: La demandada, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, además de la comunicación de despido y el comprobante de envío por correo certificado, acompañó el contrato individual de 05 de junio de 1989, junto con el anexo de 01 de abril de 2021, este último corroborando las funciones de ingeniero O&M Planta Externa que a contar de esa fecha cumplía el demandante, y el finiquito otorgado ante ministro de fe, el 11 de abril de 2023, al que se adjunta el anexo “liquidación de haberes y descuentos”.

Asimismo, incorporó el comunicado enviado por la Vicepresidencia de Personas (sin fecha), bajo el asunto “Cambios en la compañía”, que expresamente señala: “Con la misión de desarrollar nuestro propósito de manera sostenible, siendo siempre un aporte real y tangible para la sociedad, hace unos meses iniciamos el trabajo de definir una nueva organización, que estuviera cada vez más alineada a los desafíos actuales del negocio. Hoy, estos avances se ven plasmados en los cambios que cada vicepresidente y gerente les comunicó, y aquí



pueden revisar los organigramas de las nuevas estructuras. Este nuevo diseño organizacional considera los siguientes focos: En el negocio B2C, se creó una Vicepresidencia B2C Corporativa, con el objetivo de concentrar y desarrollar mejor un know how en ciertas áreas, con una perspectiva sinérgica entre Chile y Perú, además de aprovechar de manera más sistemática la expertise estratégica y de visión de negocio entre ambos países. Con el fin de potenciar la experiencia de servicio, integramos a los equipos de Operaciones con las áreas de B2C y Mercado Empresas en Chile, acercando la gestión de una parte importante de la experiencia al mercado, lo que también apalancará las grandes oportunidades de crecimiento que trae la nueva red de fibra. También integramos las antiguas unidades de empresas y corporaciones en Chile, focalizando a la nueva VP de Mercado Empresas en los productos TELCO tradicionales, donde tenemos un importante desafío de eficiencia y rentabilidad. Al mismo tiempo, definimos crear una nueva área de negocio, focalizada en los servicios digitales para el segmento 13213, donde vemos oportunidades de crecimiento atractivas, favorecidas por la nueva red 5G. Potenciamos la integración Chile - Perú en las áreas de soporte -CTIO, Finanzas, Personas y Planificación y Nuevos Negocios- para concentrar y desarrollar expertise, buscando además eficiencias y optimización de los recursos. Por último, creamos una nueva gerencia focalizada en sostenibilidad, convencidos de que esta materia no es algo complementario al modelo de negocio, sino que debe ser parte de la estrategia, desde la primera línea. Sabemos que nuestra industria es muy competitiva, de grandes cambios tecnológicos y permanentes necesidades de inversión. Esto requiere de recurrentes transformaciones en todos los ámbitos, incluida la forma de organizarnos, lo que conocemos bien en Entel. En este entorno siempre cambiante, y con el objetivo de traer la tecnología y la conectividad a las personas, el llamado permanente es a ser una compañía ágil, liviana y eficiente. Solo así podremos ser verdaderos partners de las personas y empresas, y acompañarlos en sus propias transformaciones, entregando una oferta de valor superior basada en una red y servicio de primera. Sin duda este cambio organizacional nos permitirá avanzar en esa dirección, más alineados a nuestra estrategia. Sin embargo, lamentablemente estos procesos también conllevan decisiones duras y complejas, que hoy se reflejan en la salida de alrededor de 230 colaboradores en Chile y 180 en Perú. A cada uno de ellos quiero agradecerles sinceramente su entrega y trabajo, y espero que tengan éxito en sus nuevos desafíos. Los invito a emprender un nuevo viaje de transformación, buscando espacios de crecimiento para seguir construyendo una Entel que nos inspire a ser mejores. Un lugar que nos desafíe, donde podamos crear, realizarnos y por supuesto, disfrutar en el camino. Compartamos, escuchemos y trabajemos



como un solo gran equipo, con convicción y humildad. Esta forma de enfrentar los desafíos nos ha llevado lejos, y estoy seguro nos permitirá descubrir nuevos horizontes, donde estaremos al igual que ahora, con las personas y empresas #EnTodas”.

Aparejó la nómina de despidos del mes de marzo de 2023 (274), sin especificar la causal de término de los trabajadores que en ella se individualizan, señalando cargo y estamento al que pertenecían, y la respuesta de oficio remitida por la Dirección del Trabajo, informando acerca de 191 cartas de despido por necesidades de la empresa ingresadas el 29 de marzo de 2023.

Finalmente, rindió la testimonial de José Hernández Alarcón y Francisco Urbina Inzunza. El primero refiere desempeñarse como jefe del área de Administración de Personas (septiembre de 2014), indicando que en el mes de marzo de 2023 se produjo un proceso masivo de despidos originados en una reestructuración de la empresa, afectando a 285 trabajadores a nivel nacional de todas las áreas de la compañía. Explica que, al demandante, se le pagó la indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios, feriados y una indemnización voluntaria, esta última correspondiente a un pago adicional que realiza la empresa, en algunos casos, en base a la trayectoria y antigüedad del trabajador, desconociendo la lógica de monto y su pago, ya que ella es autorizada por el jefe del departamento respectivo. El segundo, jefe de remuneraciones (20 años), indica que el demandante fue despedido por una reestructuración de la empresa, que venía planeándose desde hace bastante tiempo, debido a las bajas utilidades, saliendo varios trabajadores en este proceso por la causal de necesidades de la empresa, sin que fueran reemplazados en sus cargos. En relación al finiquito pagado al demandante, sostiene que contemplo las indemnizaciones y prestaciones legales y, además, una indemnización voluntaria, que depende de la administración de la compañía, por la trayectoria y desempeño, desconociendo los criterios específicos que se aplican para el pago de esta.

SÉPTIMO: Las probanzas reseñadas, analizadas al tenor de lo señalado en la comunicación de despido, resultan insuficientes para estimar acreditada la racionalización y reestructuración a que la carta apela, advirtiéndose deficiencias fácticas en la formulación de los hechos que sirven de sustento a la causal, sin expresar en qué consiste uno u otro, limitándose a señalar que afecta al área en que el trabajador se desempeñaba -la que no se indica-, debiendo “reducir y ajustar las actividades, funciones y responsabilidades, de los distintos equipos de trabajo que lo componen”, ni explicando en detalle cómo afectan, tanto al área a que se encontraba asociado el demandante, como a las funciones específicas que este desarrollaba.



Seguidamente, no obstante aludir a los continuos y permanentes cambios que ha experimentado la industria cuyo giro explota, de alta y agresiva competencia, ninguna probanza idónea aportó para acreditar el poco crecimiento, las exigentes inversiones y la alta inflación, que según expresa, la obligó a revisar en forma exhaustiva y detallada todas sus áreas, funciones y equipos, para producir mejoras reales en la eficiencia y productividad, resultando que los organigramas y nuevas estructuras que cita el comunicado remitido por la Vicepresidencia de Personas(*“aquí pueden revisar los organigramas de las nuevas estructuras”*), no fueron aparejados a la causa, de modo que la creación de la Vicepresidencia B2C Corporativa, la integración de los equipos de operaciones con la áreas de B2C y Mercado Empresas y de las antiguas Unidades de Empresas y Corporaciones en Chile, la creación de una nueva área de negocio (*“focalizada en los servicios digitales para el segmento B2C”*), y el fomento de la integración Chile – Perú en las áreas de soporte (CTIO, Finanzas, Personas, Planificación y Nuevos Negocios), no tienen sustento probatorio de ninguna especie, no pudiendo valorarse debido a ello, la declaración de sus testigos, quienes en esta parte, solo refieren la existencia de un proceso de restructuración que afectó a todas la áreas de la compañía (Jorge Hernández Alarcón), originada en las bajas utilidades de la empresa (Francisco Urbina Inzunza), motivando la salida de aproximadamente 285 trabajadores a nivel nacional por la causal de necesidades de la empresa.

OCTAVO: En este sentido, de los antecedentes acompañados, ninguno resulta idóneo y suficiente para demostrar se trata de alguna condición objetiva, de aquellas señaladas en el inciso primero del artículo 161, y que exigen la demostración de dificultades económicas -como caídas acentuadas en la productividad- sostenidas en el tiempo, que impacten la competitividad de la empresa, o sucesos que afecten su competitividad, como cambios repentinos en las tecnologías o modificaciones del mercado, que afecten negativamente alguna de sus áreas, haciendo indispensable efectuar cambios organizacionales o en su estructura destinados a asegurar su viabilidad. En lo específico, la racionalización, entendida como la organización de la “producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”, y la restructuración como la modificación de la estructura de una obra, disposición, empresa, proyecto, organización”, como condiciones objetivas que autorizan el término del contrato, no fueron definidas ni expuestas en la carta de despido, con la precisión requerida en la comunicación correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que, la exigua prueba rendida por la demandada, no ha logrado vincularse con la necesidad de separar al actor de su labores, sin que pueda complementarse aquella



insuficiencia fáctica y probatoria, con el despido decidido respecto de otros trabajadores por similar causal y en la misma fecha, a que apuntó la nómina y el oficio acompañado por la demandada, desde que solo permiten tener por demostrada la separación de otros dependientes, incumpliendo el requerimiento establecido en el N°1 del artículo 454 del Código del Trabajo, en cuanto a la demandada correspondía acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación de despido, siendo procedente acoger la demanda, y ordenar el pago del incremento del 30%, acorde dispone la letra a) del artículo 168 del mismo cuerpo legal.

NOVENO: En relación al recargo señalado, corresponde determinar la base de cálculo que deberá ser considerada para tal objeto, desde que, habiéndose pagado una indemnización voluntaria, adicional a la que legalmente le correspondía al actor por los años de servicios prestados a la empresa, este pretende que se considere ambas indemnizaciones afirmando que constituye una política de beneficios corporativos, mantenida durante al menos, los últimos 35 años, y precisamente cubre la totalidad de la vigencia del vínculo, y a su turno, la demandada se ampara en que su pago, tal como se denomina en el finiquito, es voluntario y se establece por la empresa como forma adicional de recompensar los servicios del actor, negociando con este su pago, ya que al recibir una suma mayor a la que legalmente le correspondía, estimó que no demandaría por despido injustificado.

DÉCIMO: Al respecto y para dilucidar en este punto la discusión, cabe tener presente que el artículo 168 del Código del Trabajo, en lo pertinente establece “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. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161; b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término; c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160”.

Luego, el artículo 163, dispone: “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá



pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

UNDÉCIMO: De las normas referidas se advierte que, el legislador laboral en el artículo 163 del Código del Trabajo, ha considerado para efectos indemnizatorios, con carácter de derecho mínimo e irrenunciable, una indemnización “equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador”, con un máximo de trescientos treinta días de remuneración, misma norma que contempla la posibilidad de pactar “individual o colectivamente”, una indemnización mayor a la legal, “siempre que ésta fuere de un monto superior”, y, refiriéndose a esta última, al usar la expresión “a falta de esta estipulación”, alude al pacto celebrado entre las partes.

Asimismo, de acuerdo a lo previsto en el inciso primero del artículo 168 en tanto el aumento o recargo se pagará calculado en un porcentaje de la indemnización “...de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere...”, puede colegirse que el recargo procede tanto para la indemnización por años de servicios de naturaleza convencional, a que se refiere el inciso primero del artículo 163, como de la indemnización legal, señalada en el inciso segundo, por lo que la indemnización convencional legítimamente sirve de base para la determinación del porcentaje de recargo por despido improcedente, especialmente si se considera que la norma solo alude al recargo de la indemnización por años de servicios -sin distinguir su origen legal o convencional- y no a la sustitutiva del aviso previo.

DUODÉCIMO: En el contexto descrito, no encontrándose controvertido el pago de una indemnización voluntaria al demandante, según se hizo constar en audiencia preparatoria, equivalente a \$39.760.031.-, adicional a la indemnización legal por once años de servicios (330 días de remuneración) por \$19.015.667.-, tampoco se cuestiona, y así se corrobora en los instrumentos colectivos celebrados entre el Sindicato Nacional N°1 Empresa Nacional de Comunicaciones S.A. (25 de octubre de 2021), Sindicato de Ingenieros Civiles de Entel (18 de mayo de 2022) y Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Empresa Entel (30 de



junio de 2022) y la demandada, acompañados por el demandante, que colectivamente no se ha convenido el pago de una indemnización superior a la legal al término de los servicios.

De esta manera, considerando que el artículo 9 del Código del Trabajo, en concordancia con lo señalado en los artículo 7 y 8, expresamente establece que el contrato de trabajo es “consensual”, previniendo su escrituración, solo para objetos probatorios, y como tal, según indica el artículo 1443 del Código Civil, se “perfecciona por el solo consentimiento”, y aun desconociendo la demandada que lo pagado a título de indemnización voluntaria no corresponda a una indemnización convencional, lo cierto es que, efectuada la operación matemática pertinente, resulta que en total por indemnizaciones (legal y voluntaria) el demandante recibió \$58.775.698.-, cifra que, dividida por la remuneración considerada como base de cálculo para el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo (\$1.728.697.-) arroja un total de 34 años (33 años y fracción superior a seis meses), que precisamente corresponden al tiempo servido para la empresa, desde el 01 de junio de 1989 al 28 de marzo de 2023.

Así, y sin que resulte oportuno pronunciarse sobre los motivos que indica el demandante tiene la empresa tras el pago de esta indemnización voluntaria, y aun no habiendo sido planteado expresamente por su parte la existencia de una cláusula tácita en esta materia, es la propia demandada quien admite al contestar la demanda, haber “negociado” con el actor el pago de esta indemnización voluntaria, como “recompensa adicional en atención a la duración de su contrato”, circunstancia esta última que se reconoce por sus testigos Jorge Hernández Alarcón y Francisco Urbina Inzunza, al señalar coincidentemente que esta indemnización se paga por la empresa en base a la “trayectoria y desempeño” del trabajador, desconociendo el primero de los testigos la lógica existente para su pago, cuyo monto se decide por el jefe del departamento correspondiente, la negociación a que alude la empresa originó su pago, solo puede interpretarse como un pacto entre las partes a este respecto, que tuvo lugar al tiempo de concluir los servicios y una vez que se extendió el finiquito, concurriendo así el requisito requerido en el artículo 163 del Código del Trabajo, pagándose, por haberlo así convenido las partes, una indemnización convencional, superior a la legal.

DECIMOTERCERO: Despejado lo anterior, como se indicó, siendo procedente la determinación del recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, tanto respecto de la indemnización legal como de la indemnización convencional -pactada en forma individual o colectiva-, el 30% a que ha sido condenada la



demandada, por lo improcedente de la decisión, se determinará, conforme se indicará en lo resolutivo de la sentencia, considerando la suma de \$58.775.698.-

DECIMOCUARTO: Que, la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 161, 162, 168 y siguientes, artículos 420, 425 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

- I. Que se ACOGA la demanda intentada por EDUARDO LUIS GARRIDO ZÚÑIGA, en contra de EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A., representada legalmente por Moisés Carrasco Yáñez, declarándose indebido el despido de que fue objeto y se la condena al pago de \$17.632.709.- por el recargo del 30% establecido en letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- II. Que, la suma ordenada pagar deberá serlo con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- III. Que cada parte se hará cargo de sus costas.
- IV. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento para los fines a que haya lugar.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-4092-2023.-

RUC: 23-4-0489906-6.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



SBLFXJHKGDX

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>