

Santiago, dos de octubre de dos mil veinticuatro.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que mediante presentación de fecha 28 de marzo de 2024 comparece la señora Cristina Melo Rivas, abogado, en representación del señor Miguel Cárcamo Vargas, domiciliado en José Joaquín Núñez N° 1019, comuna de La Calera, quien deduce demanda en contra la empresa Claro Chile SpA., representada legalmente por el señor Jorge Pizarro Acevedo, ambos domiciliados en avenida El Salto N° 5450, comuna de Huechuraba.

Funda su pretensión señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 8 de septiembre de 2014, desarrollando labores de administrativo de bodega, con una remuneración de \$1.075.189.

Refiere que el 18 de enero de 2024 fue despedido por la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral, suscribiendo finiquito de término de contrato de trabajo.

Luego de transcribir la carta de término, expone que el despido es improcedente, estimando que la carta resulta confusa y poco clara, lo que hace difícil su comprensión, haciendo referencia a factores macroeconómicos sin indicar como ellos incidieron en la empresa, las bajas en las ventas, la magnitud de las mismas, no se explica en que consiste el proceso de reestructuración o reorganización, haciendo referencia al estallido social y al Covid-19, argumentos extemporáneos a la fecha del despido, e incluso durante la pandemia fue el período donde las empresas de telecomunicaciones tuvieron un incremento de requerimientos, sin cuantificarse los antecedentes entregados. En otro orden de ideas, tampoco explica cuáles serían las nuevas tecnologías a las que se hace referencia, el comportamiento de los clientes, por qué era necesario el despido del trabajador producto del cambio de ellos, controvirtiendo, además, las circunstancias del mismo, sin precisar cuáles serían los criterios para definir que cargos serían suprimidos o que trabajadores serían despedidos, siendo el despido improcedente.

Previos fundamentos de derecho y citas legales pide que se declare:

1.- La existencia de la relación laboral por el período que indica.



2.- Que el despido es improcedente.

3.- Que se ordene el pago del recargo contemplado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, el que asciende a la suma de \$2.903.010 con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que con fecha 11 de septiembre del año en curso se llevó a cabo la audiencia de contestación, conciliación y prueba. La demandada contestó solicitando el rechazo de la acción promovida.

Reconoce la existencia de la relación laboral, fecha de inicio, funciones desarrolladas por el actor, el despido, fecha de término, causal invocada, cumplimiento de las formalidades legales, como la suscripción de finiquito de término de la relación laboral, pagándosele el monto de \$9.676.701 por indemnización por años de servicios.

En cuanto a las circunstancias del término del contrato de trabajo, las mismas se justifican en las circunstancias esgrimidas en la carta de término, debiéndose a hechos de público conocimiento que dan cuenta que dentro de las 5 empresas de telecomunicaciones que existen en el país, dos de ellas debieron fusionarse para subsistir, el que se ha ido concretando en el tiempo, lo que motivó que su parte y VTR se están fusionando en el funcionamiento diario, siendo lógico entender que existe duplicidad de funciones y oficinas, lo que ha motivado la desvinculación de un gran número de personas. Además, a contar del estallido social y el período de pandemia, se vio envuelta en problemas, lo que se debe a que el uso de red aumentó, lo que provocó una fuga de clientes y una pérdida de \$58.000.000.000, lo que ha motivado el despido del trabajador. Así entre enero a mayo de 2024 se han desvinculado a 250 personas, sin perjuicio de los que han sido cesados previamente.

Se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, fijándose los siguientes hechos pacíficos:

1.- Existencia de la relación laboral entre las partes desde el 08 de septiembre del 2014.

2.- Que el actor desarrollaba labores como administrativo de bodega.

3.- Que el actor fue despedido por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo con fecha 18 de enero de



2024, cumpliendo con las formalidades legales.

4.- Que las partes suscribieron finiquito de término de la relación laboral, oportunidad en que se le reconoció al actor la suma de \$9.676.701 por indemnización por años de servicio.

Por su parte, se estableció la siguiente circunstancia controvertida: hechos en que se funda el despido. Efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias.

Tercero: Que la parte demandante incorporó los siguientes elementos de convicción:

- 1.- Copia de carta de aviso de despido.
- 2.- Copia de finiquito con reserva de derechos.

Confesional.

El representante legal de la empresa no compareció solicitándose que haga efectivo el apercibimiento contenido en el N° 3 del artículo 454 del Código del Trabajo.

Exhibición de documentos.

Se solicitó la exhibición de los siguientes instrumentos: a) organigrama de la empresa 2023 Y 2024, del área de trabajo donde desempeñaba funciones el actor; b) registro que indique dotación de personal de la demandada, como lo es el pago de cotizaciones de la mutualidad afiliada, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2023, y enero, febrero 2024.

La parte demandante tuvo por no cumplida la diligencia, pidiendo que se haga efectivo el apercibimiento previsto en el N° 5 del artículo 453 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, por su parte, la demandada aportó los siguientes antecedentes probatorios:

Documental.

- 1.- Carta de aviso de término de la relación laboral de fecha 18 de enero de 2024.
- 2.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha 18 de enero de 2024, ratificado el 30.01.2024.
- 3.- Organigrama de la oficina correspondiente a diciembre del 2023.



4.- Organigrama de la oficina correspondiente a marzo del 2024.

5.- Contrato de trabajo y anexos.

6.- Noticia publicada por Diario Financiero “FNE Aprobó fusión de CLARO y VTR: se abre proceso para la venta de la TV satelital de la mexicana”, de fecha 5 de octubre de 2022. Extraída de <https://www.df.cl/empresas/telecomtecnologia/fneaprobo-fusionde-claro-y-vtr-se-abre-proceso-para-la-venta-de-latv>.

7.- Noticia publicada por La Tercera: “CLARO expuso a las autoridades del Sernac sus “dificultades” en el proceso de fusión con VTR”, de fecha 3 de marzo de 2023. Extraída de <https://www.latercera.com/pulso-pm/noticia/claro-expusoalasautoridades-del-sernac-sus-dificultades-en-el-proceso-defusionconvtr/T77VRJXU6VH47A45GWSVDFLVHQ/>.

8.- Nómina de desvinculaciones del periodo 1 de enero de 2024 a 30 de abril de 2024.

Confesional.

El demandante no compareció solicitándose que se haga efectivo el mismo apercibimiento pedido por el actor en relación a la incomparecencia del representante legal de la empresa.

Quinto: Que no existiendo controversia sobre la existencia de la relación laboral, fecha de inicio, funciones desarrolladas por el trabajador a la fecha del despido, el término, fecha del mismo, cumplimiento de las formalidades legales para proceder a la desvinculación del trabajador, la suscripción del finiquito por parte de éste y el monto recibido por concepto de indemnización por años de servicios, el conflicto versa sobre los hechos que sirven de sustento al término, su efectividad y la calificación del mismo.

Sexto: Que la empresa puso término al contrato de trabajo del actor invocando la causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, justificándolo en los siguientes supuestos fácticos: “Por medio de la presente, informamos a usted que la empresa se ha visto en la necesidad de poner término a su contrato de trabajo, o partir del día 18 de Enero de 2024, siendo este su último día de trabajo, por lo causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", derivadas



de la reorganización, racionalización y reestructuración de cargos y puestos de trabajo en la empresa, y en especial de los cargos de la Gerencia donde Ud. desempeña las labores de ADMINISTRATIVO BODEGA producto de bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado y de la economía, como la forma y estructura de desarrollo del negocio, planta de dotación de personal, cargos y funciones. Los hechos en que se fundó la causal consisten en una suma de factores que han hecho necesaria la reorganización, reestructuración y racionalización de la dotación de personal actual, para efectos de poder enfrentar los actuales tiempos y los que vendrán.

Así, el competitivo mercado en el que las empresas del rubro de los "servicios de telecomunicaciones" (como televisión de pago, internet y telefonía) nos desenvolvemos, nos obliga a ser en extremo eficientes en cuanto a nuestra organización interna y particularmente, en el uso de los recursos con los que contamos.

En efecto, nuestra compañía se ha visto mermada en términos complejos debido a la disminución en el flujo de ventas, lo que en los últimos meses ha impactado negativamente en los costos de sustentación del área a la que usted pertenece.

Por lo anterior, y no obstante haber llevado a cabo todas aquellas medidas tendientes a enfrentar la baja en el flujo de contratación de nuestros servicios, nos hemos visto en la necesidad de racionalizar nuestros recursos humanos, para poder seguir siendo una empresa rentable en el tiempo.

Como es de su conocimiento, por ser público, la empresa en estos últimos años se ha visto enfrentada a situaciones fuera de lo ordinario. Así desde octubre del 2019, con el denominado "estallido Social", y luego con la pandemia producto del Covid-19, medidas impuestas por la autoridad, sobrecarga de nuestros sistemas, nos hemos enfrentado a una baja sostenida de nuestros clientes, en estos últimos dos años. Sin mencionar todos los problemas operacionales que se han ocasionado, lo que ha repercutido en los resultados generales de la empresa.

Sin perjuicio de ello, y a pesar que se espera un repunte, la empresa



ha buscado alternativas de viabilidad en el tiempo.

A lo anterior, se debe agregar la circunstancia no menor que, producto de la modernidad, nuevas tecnologías y forma de comportarse de nuestros clientes, ha cambiado en parte la forma en que ellos se relacionan con la empresa, lo que ha implicado que debamos adecuarnos a ésta nueva realidad y reorganizar nuestra estructura organizativa, para poder brindar nuestros servicios de acorde a esta nueva realidad.

De esta forma, la empresa se ha visto en la obligación de reorganizar, racionalizar y reestructurar los puestos de trabajo, toda vez que por el giro o actividad en las que nos desarrollamos, la categorización de nuestros clientes y servicios que se ofrecen, ha dado lugar a una disminución del trabajo disponible, que han impactado fuertemente en la organización de la empresa, funcionamiento, y forma de desempeñar las labores.

Por lo anterior, el funcionamiento, y forma de desempeñar las labores nos ha llevado a tener que racionalizar y reestructurar la planta de personal que presta servicios en la empresa, la que se encuentra sobredimensionada en relación a la carga de trabajo disponible, lo que hizo necesaria, como se indicó, una reorganización funcional y estructural del personal que desarrolla labores en el área en la que usted se desempeña, que ha conllevado que las funciones y cargo que usted desempeñaba para la empresa ya no sean necesarias, debido a que las mismas se han reasignado y redefinido dentro de la estructura organizativa de la empresa actualmente vigente, a fin de optimizar la carga de trabajo, en relación a las condiciones del mercado y de la economía.

La reestructuración y reorganización antes expuesto, significa una adecuación a la nueva estructura organizativa que conllevan necesariamente la racionalización de los puestos de trabajo, por sobredotación de personal, y la consiguiente eliminación y supresión de su puesto de trabajo, por no ser necesario y que atendido a las condiciones actuales no se reemplazará, sin que exista puesto de trabajo al cual asignarlo.

Así, por los hechos antes descritos, graves, ajenos y permanentes,



se configura en los hechos y en el derecho la causal de necesidades de la empresa que se invoca para el término de su contrato de trabajo, en atención a que los hechos expuestos conllevan necesariamente la racionalización de los puestos de trabajo, que se eliminan y suprimen, por no ser necesarios y que atendido a las condiciones actuales no se reemplazará”.

Cabe tener presente que la causal invocada constituye una causal de término de contrato objetiva, que dice relación exclusivamente con circunstancias de índole económico, tecnológico o estructural, no inherentes a la persona del trabajador y que no están relacionadas con su capacidad y conducta, sino más bien a hechos que rodean el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de puestos de trabajo por razones económicas o técnicas, debiendo, además, obedecer a circunstancias que no tienen el carácter de transitorias o insubsanables, siendo de carga del empleador acreditar los elementos que la configuran. Lo anterior se encuentra estrictamente vinculado con el principio de continuidad laboral, el que se encuentra establecido a favor del trabajador y que implica que las causales de término de contrato deben ser interpretadas en forma restrictiva y que el trabajador tiene derecho de permanecer en su puesto de trabajo mientras no se configure una justa causa de término de la relación laboral.

Relevante para estos efectos también lo constituye el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo norma que establece la carga de acreditar en juicio la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1° y 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, incorporando la obligación de expresar en la comunicación de despido los términos en que se funda el cese de los servicios y, en la especie, que justifican la desvinculación por la causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, de lo que se colige que la carta de despido debe expresar las circunstancias que el empleador estimó como fundamento fáctico constitutivo de la causal de despido o de la norma infringida, lo que además constituye una garantía al debido proceso, a fin que el trabajador pueda asumir una defensa frente a los hechos que se le



imputan o justifican el despido y, por una parte, una protección del empleador para justificar la legitimidad de su decisión. La norma ya indicada exige que la comunicación que se realice al trabajador establezca hechos en que se fundamenta el término de la relación laboral, más no una explicación acuciosa o detallada de estos, circunscribiéndose la controversia del término de los servicios a aquellos presupuestos fácticos contenidos en la carta y no otras que puedan incorporarse con posterioridad, lo que conlleva concluir que todas aquellas circunstancias no señaladas en la misiva y a las que se hace alusión en la contestación de la demanda no pueden ser consideradas.

Del tenor de la carta de término se advierte que la demandada justificó el cese de los servicios del actor en la existencia de un proceso de reorganización, reestructuración y racionalización de la dotación del personal, necesaria para el resguardo de los recursos de la empresa, en razón de la competencia existente en el mercado en que se desempeña, la disminución del flujo de venta, lo que se habría visto acrecentada por el llamado “estadillo social” y las medidas adoptadas producto de la pandemia que asoló al país, la sobre carga del sistema en ese período y una baja sostenible de los clientes en los últimos dos años, haciendo alusión a problemas operacionales, conjuntamente con las nuevas tecnologías y formas de comportamiento de los clientes.

Séptimo: Que en primer término debe precisarse que la carta de término cumple con el estándar dispuesto por la normativa, ya que en la misma se indican las circunstancias que justificaron el cese de los servicios, los que pueden resumirse en las circunstancias expuestas en el considerado precedente. Así, tal como se indicó la norma contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a lo previsto en el N° 1 del artículo 454 del mismo cuerpo legal, no exige una lata y extensa explicación de los mismos, con datos, cifras, addendums, anexos, como pretende la parte demandante, bastando con precisar de manera adecuada las circunstancias que justifican el término cuestión que se vislumbra de la revisión de la misiva. El nivel de exigencia pretendido por la trabajadora excede con creces con el cumplimiento de la normativa, y en definitiva



implicaría incorporar un requisito adicional no previsto en la legislación para dar cumplimiento al estándar legal.

Octavo: Que precisado lo anterior debe tenerse presente que siendo de carga de la empresa acreditar las circunstancias que sirven de sustento al libelo, éste no aportó prueba idónea que dé cuenta de la misma. De la simple lectura de la carta de término se advierte que se justifica en una supuesta baja de ventas, lo que no fue demostrado con antecedente alguno en el proceso, ya que los organigramas, lista de desvinculaciones y las noticias no dan cuenta de ello, no pudiendo pretenderse que ello se califique como un hecho público y notorio, requiriendo necesariamente de elementos de convicción que den cuenta de ello y, con todo, aun cuando pudiese pretenderse tal calificación, lo cierto es que lo que podría categorizarse como tal sería únicamente la baja de ventas pero no la entidad de las mismas, lo que resulta del todo relevante para determinar si las mencionadas bajas de las ventas son de magnitud y dilucidar si estamos en presencia de una circunstancia que justifique el cese de los servicios.

Por otra parte, lo cierto es que tampoco queda claro la necesidad de la misma, por cuanto si bien la empresa expresa que hubo una rebaja o disminución de clientes, lo cierto es que ella misma reconoce en su contestación que producto de la pandemia existió una mayor cantidad de requerimiento de los servicios que desarrolla y, evidentemente con ello, un aumento del flujo de clientes, y que posteriormente a ello, debido a problemas técnicos, comenzó un período de fuga de clientes; sin embargo, no es posible cotejar si el número de clientes que concluyeron los servicios con la empresa sean siquiera iguales o similares a los nuevos clientes que ingresaron o, en definitiva, si la empresa quedó con una menor cantidad de clientes que los que tenía al momento de iniciar la pandemia, lo que también resulta relevante para efectos de determinar si existieron pérdidas de servicios.

Tampoco se acompañó prueba alguna que dé cuenta de las nuevas tecnologías que se han implementado en la empresa y de las nuevas



formas de relacionarse con los clientes, que hagan necesario el término de los servicios por parte del trabajador.

Finalmente, debe tenerse presente que en la contestación se invocan circunstancias que efectivamente pueden ser considerados como una necesidad de la empresa, tales como la duplicidad de funciones producto del proceso de fusión que la empresa está llevando a cabo con una tercera sociedad ajena al juicio, lo que evidentemente encuadra dentro del concepto de reestructuración y reorganización producto de dicho hecho; sin embargo, en razón que la misma no fue invocada en la carta de término, el tribunal malamente puede considerarlo, sin perjuicio que la misma tampoco se demostró.

Noveno: Que por las razones expuestas solo cabe calificar el despido como improcedente, debiendo la demandada pagar el incremento previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, \$2.903.010.

Décimo: Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes, debiendo tenerse presente que la ficta confesión en razón de la incomparecencia del trabajador, malamente puede ser considerado para estimar establecida la baja de las ventas que se invocan, más aun si se considera el cargo que desempeñaba éste, que no guarda relación alguna con la parte financiera o comercial de la empresa.

Undécimo: Que no se condena en costas a la demandada por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7, 161, 425 y siguientes, 496 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se acoge la demanda promovida por Miguel Cárcamo Vargas en contra de Claro Chile Spa., declarándose el despido improcedente, debiendo la demandada pagar al actor la suma de \$2.903.010 por concepto del recargo legal contemplado en la letra a) del artículo 168 del Código Laboral.



II.- Que la suma ordenada a pagar en el románico precedente se reajustará y devengará intereses según lo consigna el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día; en caso contrario certifíquese dicha circunstancia por el Ministro de Fe correspondiente y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT M-1365-2024.

RUC 24-4-0561543-2.

Dictada por don Mauricio Guajardo Espinoza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Santiago.

