

Santiago, tres de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña MARÍA JOSÉ MÉNDEZ URRRA, Ingeniero Civil Informático, cédula de identidad número 15.799.424-7, con domicilio en Avenida Cristóbal Colón 4101, departamento 71, comuna de Las Condes, quien interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A., empresa del giro de su denominación, representada legalmente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo por don MOISÉS RAMÓN CARRASCO YÁÑEZ, ambos con domicilio en Avenida Costanera Sur 2760, piso 22, comuna de Las Condes, en virtud de los siguientes fundamentos.

Funda su demanda en que prestó servicios para la demandada durante más de 11 años, desde el 19 de noviembre de 2012 hasta el 23 de noviembre de 2023, siendo contratada para prestar servicios como jefe de Proyectos correspondiente a la Gerencia VP Tecnología y Operaciones, entre los años 2012 hasta 2018, luego, el 27 de agosto de 2018 fue ascendida al cargo de jefe de Área TI CH correspondiente a la Gerencia TI VP Corporativa, cargo en el que se mantuvo hasta la fecha de su despido. Indica que como jefa de Área TI sus funciones consistían en liderar 7 frentes transversales, con un equipo corporativo en Chile y Perú.

Expone que en agosto de 2023 la demandante tuvo conocimiento que un grupo de trabajadores interpondrían denuncias por maltratos e injusticias en contra de una serie de trabajadores informando sobre estos hechos a su jefatura Roberto Thompson, ofreciendo ayudar a mejorar el clima dentro de la gerencia, por lo que en el mes de agosto de 2023, Thompson llevó a cabo una reunión con todo su staff, lo que provocó una animadversión en su contra por parte de todo el Staff y disgustos que fueron traspasados a Roberto Thompson. Señala que la demandada no tomó ningún tipo de acción al respecto, que el grupo de trabajadores enviaron un correo electrónico con fecha 25 de octubre de 2023 dirigido a Roberto Thompson bajo el asunto "Entel comunica", expresando su molestia, correo que la demandante reenvió a la directiva del Sindicato el 28 de octubre de 2023.



Indica que continuó realizando sus funciones con normalidad, siendo despedida el 23 de noviembre de 2023, por “necesidades de la empresa” en base a una supuesta reestructuración. Sin embargo, la gerencia donde trabajaba, cargo y funciones desempeñadas continúan existiendo. De hecho, fue reemplazada por Jasna Miroslava Bonacic Barria, quien fue trasladada de área y actualmente ocupa su puesto de trabajo.

Sostiene que en marzo de 2023, debido al despido de Cristián Vergara, Subgerente del área, jefe directo, tuvo que asumir la funciones de aquel, liderar el equipo de terreno en Chile, Proyecto Andes y solución HR de la Compañía Success Factors ZOOM Entel, cumpliendo las funciones de su cargo, además de las funciones de un Subgerente. Dice que Roberto Thompson, vicepresidente de Personas Corporativas, le prometió que en el mes de junio sería ascendida a Subgerente Interino de su área, conjuntamente con un incremento de sus remuneraciones, además de crear la gerencia de Tecnología e Innovación dentro de la cual la demandante tendría el puesto de Subgerente.

Expone que el ascenso fue postergado a septiembre y luego a diciembre, lo que en definitiva no se concretó, ya que la trabajadora fue despedida el 23 de noviembre de 2023. Que a pesar de que el cambio de cargo no se formalizó por contrato de trabajo, sí existió un incremento en su remuneración que se verificó en septiembre de 2023 por la cantidad de \$2.500.000, bajo la denominación de “bono especial”, tal como se evidencia en su liquidación de remuneraciones, el que no fue pagado en el mes de octubre por lo que fue formuló consulta a José Reyes, Gerente de Recursos Humanos, quien se limitó a responder que pediría que se revise su liquidación.

Sostiene que después de la respuesta dada por José Reyes, la trabajadora no obtuvo mayor información acerca de este requerimiento y el dinero correspondiente al incremento de remuneraciones no le fue pagado, y tampoco fue considerado en la base de cálculo de las indemnizaciones, que de acuerdo a los cálculos, el perjuicio económico por los meses de marzo a noviembre de 2023 (exceptuando septiembre) asciende a la suma de \$20.000.000.-.

Agrega que luego de su despido la empresa creó la Gerencia de Tecnología e Innovación, bajo la Subgerencia de Jasna Bonacic Barría, quien asume el puesto el 1 de diciembre de 2023 y anteriormente ocupaba el puesto de jefa de Área CIO, quien

actualmente está a cargo de las mismas áreas y personal que tenía a su cargo la solicitante. Dice que el reemplazo y ascenso fue comunicado por la Vicepresidencia de Personas Corporativa, mediante correo electrónico con fecha 23 de noviembre de 2023, es decir, el mismo día del despido de su despido.

Indica que la demandada habitualmente paga a los trabajadores despedidos por necesidades de la empresa la indemnización por años de servicios íntegra, sin tope en la base de cálculo de 90 UF ni de años de servicios, que así lo ha hecho en todos los casos de trabajadores despedidos por dicha causal en la misma época que su representada. Dice que 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, que solo por razones tributarias y contables la demandada no ha escriturado esta política indemnizatoria en los contratos colectivos ni individuales de trabajo.

Expone 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 paga íntegra, 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), que en su caso se ha pagado esta indemnización "voluntaria" (\$19.550.000) por sobre el tope legal de 90 UF establecido para dicha indemnización legal, lo que resulta coherente con su verdadera naturaleza como indemnización por años de servicio, lo que debe ser considerado para efectos del recargo legal.

Que, además, se debe considerar en la base de cálculo el bono de \$2.500.000 adeudado en los últimos tres meses anteriores al despido y la indemnización por de años de servicios sin tope de cálculo.

Previas consideraciones de derecho, solicita se declare lo siguiente:

a) Que, el despido de la demandante fue improcedente en los términos de los artículos 168 y 169 del Código del Trabajo.



b) Que no precede descontar de la indemnización por años de servicios de la trabajadora los aportes de indemnización de cargo del empleador, correspondiente al seguro establecido en la Ley 19.728, debiendo el empleador restituir a la trabajadora el dinero descontado por dicho concepto.

c) Que el recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo se debe aplicar a la suma de la indemnización por años de servicios y la denominada “indemnización voluntaria” señalada en el finiquito.

d) Que se condene a la demandada a pagar a la trabajadora las prestaciones:

- \$4.023.641.- correspondiente a la diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo, considerando la base de cálculo del promedio mensual sin tope y los aumentos de sueldo, o en subsidio el monto que SS. determine.

- \$24.710.051.- correspondiente a la diferencia de indemnización por años de servicios considerando la base de cálculo del promedio mensual sin tope y los aumentos de sueldo, o en subsidio el monto que SS. determine.

- \$24.085.271.- por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, según lo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, o en subsidio de aquello el monto que SS. estime ajustado a derecho, teniendo como base de cálculo para ello el monto de \$80.284.237 que corresponde a la suma de lo denominado en el finiquito como indemnización por años de servicios e indemnización voluntaria y el bono aumento de sueldo, o la cantidad que SS. determine.

- \$20.000.000.- por concepto de deuda de aumento de sueldo correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y noviembre todos de 2023.

- \$7.128.476 correspondiente a la devolución del descuento en su finiquito por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, o en subsidio de aquello el monto que SS. estime ajustado a derecho.

- Total demandado: \$79.947.439.-

e) Que las prestaciones antes señaladas le sean pagadas con reajustes e intereses, según lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

f) Que se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que la demandada ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A, contestó la demanda solicitando el rechazo de la misma, con costas.

Señala que antes de su desvinculación la trabajadora María José Méndez realizaba las funciones de Jefe de Área TI, que días después del despido de la demandante, recibió una denuncia, a través del Canal de Denuncias de Entel en que se informaba que la extrabajadora demandante exigía comisiones a proveedores externos. Alude a una investigación interna, al perjuicio económico causado a su representada y que presentó una querrela ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago, por el delito de estafa y corrupción entre particulares, bajo el RUC 2410012538-9, que dicha investigación se encuentra seguida en la Fiscalía Local de Las Condes, a cargo del fiscal Juan Pablo Araya.

Indica que la extrabajadora prestaba servicios para Entel en el área de Vicepresidencia de Personas, que resulta cierto lo señalado por la actora en orden a que en el mes de marzo del año 2023, ella, en conjunto con otros trabajadores de la Compañía, debieron hacer frente al cambio organizacional que se produjo luego de la desvinculación del señor Cristian Vergara, lo que produjo, evidentemente, mayores responsabilidades para la demandante, así como para otros trabajadores, lo que se tradujo en el pago en el mes de septiembre del año 2023 de un bono por los meses trabajados hasta esa fecha.

Sostiene que la demandante yerra en afirmar que el bono pagado en septiembre del 2023 correspondía a un aumento de remuneraciones, tampoco resulta cierto que este “aumento” tuviera el carácter de retroactivo, que el pago de \$2.500.000.- se trató, como aparece en la misma liquidación de remuneraciones del mes de septiembre del año 2023, de un bono especial, correspondiente a la compensación por los servicios prestados por la trabajadora entre marzo y septiembre del año 2023, fruto de la circunstancia antedicha. Que no se señala en la liquidación de remuneraciones un aumento, sino que fue consignado como bono, que dentro de la organización se trató de esa manera, como se observa de los correos electrónicos solicitados por la demandante y ya allegados al proceso y que no existiera un anexo de aumento remuneración bajo ese concepto, por lo que la remuneración de la actora no asciende a \$7.298.567.-



Expone que el despido de la extrabajadora fue fruto de un proceso de reorganización que ocurrió en la empresa durante el año 2023 y que tuvo como consecuencia la modificación de las estructuras organizacionales de Entel, y la disminución de la cantidad de trabajadores que prestaban servicios para la empresa. En tal sentido, como la misma demandante señala, “Luego del despido de doña María Méndez Urra, la empresa creó la Gerencia de Tecnología e Innovación, bajo la Subgerencia de Jasna Bonacic Barría”, que la propia demandante se encuentra conteste de la modificación organizacional sufrida por el área donde ella desempeñaba sus funciones.

Agrega que hubo un cambio de funcionarios y de roles dentro de dicha organización, que los hechos relativos a la denuncia presentada por algunos trabajadores de Entel Perú en contra de los trabajadores Mariana Torres y otros trabajadores de dicha institución, se debe hacer presente que Entel Perú sí realizó una investigación, conforme a las políticas organizacionales y reglas legales de tal institución, sin que pudieran acreditarse los hechos materia de la denuncia presentada.

Señala que sobre la pretensión de la actora de que se le pague una remuneración mayor a la real y convenida entre las partes, la demandante pretende en su demanda que se le pague el recargo legal sobre la indemnización por años de servicio sin tope legal. Dice que a la actora se le pagó la indemnización por años de servicio, de acuerdo al tope indicado, según consta en el finiquito suscrito y su liquidación de haberes en atención a la duración de su contrato de trabajo, que en la carta de despido las indemnizaciones a que se hizo referencia y que se debían eran con el tope de 90 UF, se entregó a la extrabajadora una indemnización convencional que excedía dichas cifras. Que, Entel pagó estos conceptos estimando la empresa que no demandaría despido injustificado al pagársele una cantidad sustancialmente mayor a la que de acuerdo con nuestra normativa laboral le correspondía de esa forma. Que no es en ningún caso efectiva la gravísima imputación de la contraria, de que se paguen las indemnizaciones sin tope legal en virtud de una supuesta política no escrita, que para el improbable evento de que US. considerare que el despido de la actora es injustificado, se debe estar al tope legal de acuerdo con la oferta irrevocable de pago de la carta de despido.

Previas consideraciones de derecho, solicita se rechace la demanda de despido

injustificado y cobro de prestaciones.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 24 de abril de 2024, las partes fueron llamadas a conciliación, la que no se produjo, en consecuencia, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes entre el 19 de diciembre del 2012 y el 23 de noviembre del 2023.

2. Que la demandada puso fin a la relación laboral con fecha 23 de noviembre del 2023, en virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, cumpliendo con la formalidades legales.

3. Que el aporte del empleador al seguro de cesantía es de \$7.128.476.-

4. Que la actora suscribió dos finiquitos, percibiendo por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$32.024.186 equivalente a 11 años de servicio y \$3.274.926 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y que en un segundo finiquito recibió la suma de \$19.550.000 por concepto de indemnización voluntaria.

Que, se establecieron como hechos controvertidos:

1. Contenido de la carta aviso de despido.

2. Concurrencia de los hechos invocados en ella.

3. Valor de la última remuneración.

CUARTO: Que, con fecha 03 de septiembre de 2024 se llevó a cabo la audiencia de juicio. Que para acreditar sus alegaciones la parte demandada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios que habían sido ofrecidos en la audiencia preparatoria respectiva:

Documental:

1. Contrato de trabajo entre ENTEL PCS Telecomunicaciones S.A. y María Méndez Urrea, de fecha 19 de noviembre de 2012.

2. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2013.
3. Solicitud de anticipo extraordinario de remuneraciones y autorización de descuento de fecha 02 de mayo de 2018.
4. Solicitud de préstamo especial y autorización de descuento de fecha 14 de junio de 2018.
5. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2020.
6. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2021.
7. Anexo de contrato de fecha 01 de marzo de 2021.
8. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2021.
9. Solicitud de anticipo extraordinario de remuneraciones y autorización de descuento de fecha 07 de mayo de 2021.
10. Comprobante de recepción de indemnización especial de fecha 28 de abril de 2023.
11. Solicitud de préstamo especial y autorización de descuento de fecha 26 de mayo de 2023.
12. Liquidaciones de remuneraciones de febrero de 2022 y hasta noviembre de 2023.
13. Carta de aviso de término de contrato de doña María José Méndez Urra de fecha 23 de noviembre de 2023.
14. Finiquito de contrato de trabajo de doña María José Méndez Urra de fecha 01 de diciembre de 2023.
15. Carta de aviso de término de contrato de don Eugenio Patricio Catillo de fecha 30 de noviembre de 2023.
16. Carta de aviso de termino de contrato de doña María José Contreras Pardo, de fecha 14 de noviembre de 2023.



17. Organigrama del área respecto de la cual trabajaba María José Méndez.
18. Correos electrónicos de fecha 14 de septiembre de 2023.
19. Cadena de correos electrónicos de fecha 21 de septiembre de 2023.
20. Nota de prensa de Diario Financiero de fecha 6 de noviembre de 2023.

Testimonial: Prestó declaración el testigo don José Ignacio Reyes quien legalmente juramentado, expuso que yo soy gerente de servicios de relaciones laborales de Entel. Yo tengo varias áreas bajo mi responsabilidad. Principalmente relaciones laborales. El despido de María José Méndez fue en noviembre del año pasado. Ella era jefe de área TI de la vicepresidencia de personas, ella estuvo ahí desde fines del 2022. Ella fue despedida en noviembre 2023, por necesidades empresa por reestructuración del área. La compañía dentro del 2023 y la vicepresidencia también tuvo varios procesos de reestructuración tanto en Chile como Perú. Hubo modificación de áreas vicepresidencia funciones presidencia, salieron aproximadamente 200 en Chile y en Perú entre 140 a 150. Ese proyecto se ejecuta en febrero de 2023 y en marzo se produce la reestructuración, las áreas tenían dependencia de un país y se hicieron cargo de dos países como la vice presidencia.

Era necesario el proyecto porque el mercado es complejo de las telecomunicaciones, la industria está complicada, necesitamos el máximo de eficiencia. El fuerte es en pesos y la mayoría de los costos está en dólares. Por eso hacemos constantemente modificaciones. En el área de María José posterior a su salida hoy me reporta a mí. El cargo de María José se eliminó, no se reemplazó, hoy hay una subgerente de área. El cargo de ella era jefe área de TI, la diferencia es la mirada más de largo plazo más estratégica. La mirada de antes era más operativa más que estratégica. De esa área se despidieron A tres trabajadores, no fueron reemplazados.

Respecto de la remuneración de la demandante, en septiembre de 2023 entregamos un bono especial, no recuerdo el nombre, de \$2.500.000 por una vez, por única vez, me lo informó el presidente. Yo la baje al área de administración y remuneraciones para que se pagara, después no se pagó más. La instrucción era que era por un solo mes.



Contrainterrogado: no existía la subgerencia de esa área, había un líder de TI. El líder salió, se llamaba Cristian Vergara fue despedido. Después venía María José como jefe de un área. Hubo funciones de Cristian que las ejecutaba María José.

A la pregunta del Tribunal: ese bono se pagó porque María José asumió responsabilidades adicionales por eso el presidente decidió que se pagara un bono extraordinario. Fue solamente a ella. No sé si ella solicitó aumento de remuneraciones. Fue un bono extraordinario que se pagó solo una vez. Esa fue la instrucción que a mí se me dio. Después hay un correo de ella que porque no se le pagó en octubre y yo le respondí que revisaría el caso porque yo sabía que era solo de una vez. Revise el caso con el vicepresidente y era por solo una vez.

No era un aumento remuneracional porque los aumentos tienen un proceso formal, hay un cambio contractual hay un anexo de contrato y eso posteriormente me llega a mí o al área de remuneraciones, pero tiene que tener esa formalidad.

Prestó declaración la testigo doña Jasna Miroslava Bonacic, quien legalmente juramentada expuso que yo me desempeñé en Entel desde enero de 2004, llevo 24 años. Soy subgerente de IT desde la última semana de noviembre. Planificar y estrategia de negocios del área, revisar el presupuesto del equipo y temas de estrategias de la organización respecto de las áreas más operativas. Somos 15 personas en el área.

María José Méndez estaba antes trabajando en el área, era jefa de área. Antes había otra estructura, cuando yo llegué como subgerente antes no existía. La jefatura anterior de María José fue desvinculada. María José dependía de esa jefatura y ya no estaba. La diferencia entre jefe de área y subgerente, el jefe de área es más operativo, lleva a cargo los planes estratégicos. Cuando yo llegué desvinculé a 3 personas más, estamos en constante cambio por el modelo de negocios. Esas personas desvinculadas no los volví a reemplazar. Estamos en proceso de revisión. Cuando llego detuve los procesos en curso, empiezo a pedir antecedentes de compras y pagos, detecté carencia en el control del presupuesto o de las tareas que se asignan a proveedores externos.

No había detalle o control acucioso sobre los proveedores. Había situaciones que no me parecían correctas. Solicite que se hiciera una auditoría interna. El cargo lo



asumí en noviembre del año 2023 antes era jefe de área de plataformas corporativas. Mi cargo desapareció.

Contrainterrogada: las áreas que estaban a cargo de María José, tenía un área de desarrollo interno de productos TI. Esas áreas existen, pero no por separado, yo estoy a cargo.

A la pregunta del Tribunal: no sé porque la jefa de TI no quedó como subgerenta. No sé cuántos eran en su área, creo que eran 4 o 5. En mi área trabajan 15. Cristian era líder de proyecto o líder, él tenía 15 personas a su cargo entre ellos María José que era líder de un equipo o subgrupo. Esa jefatura de Cristian la asumo yo como subgerente en una estructura plana, no tiene jefaturas, pero tengo 15 trabajadores a mi cargo, es el mismo número de trabajadores. En realidad, antes eran 18 o 19 y ahora hay 15.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios que habían sido ofrecidos en la audiencia preparatoria respectiva:

Documental:

1. Carta de despido de la demandante de fecha 23 de noviembre de 2023.
2. Finiquito suscrito por la trabajadora con reserva de derechos de fecha 5 de diciembre de 2023.
3. Anexo finiquito suscrito por a trabajadora con reserva de derechos de fecha 5 de diciembre de 2023.
4. Liquidaciones de remuneraciones correspondiente a los meses de agosto, septiembre y octubre de 2023.
5. Organigrama TI Vicepresidencia Personas Corporativas.
6. Propuesta creación Gerencia Tecnología e Información.
7. PowerPoint propuesta Gerencia Tecnología e Información.
8. Organigrama Gerencia TI VP Corporativa, posterior al despido de la demandante.

9. Carta enviada por la demandante a Roberto Thompson.

10. Correo electrónico de fecha 28 de octubre de 2023, enviado por la demandante a Sindicato Entel PCS y Alberto Cabezas Abarzua, asunto “Entel Comunica” y correo electrónico enviado por Entel Denuncia Maltrato dirigido a Roberto Thompson Sánchez, asunto “Entel Comunica” de fecha 25 de octubre de 2023.

11. Correo electrónico de fecha 30 de octubre de 2023, enviado por María Méndez Urra a José Reyes González, con copia a Roberto Thompson Sánchez, asunto “Bono por nuevas funciones”.

12. Correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2023, enviado por Roberto Thompson a los trabajadores de la Vicepresidencia de Personas Corporativas, comunicando el reemplazo de la demandante por Jasna Bonacic.

Testimonial: Prestó declaración el testigo don Danilo Celis Rojas quien legalmente juramentado expuso que trabajaba en Entel de septiembre 2021, estaba a cargo de lo que tiene que ver con innovación y tecnología a nivel corporativo de Chile y Perú. Trabajaba en el equipo de María José Méndez. Éramos como 15. Trabaje ahí hasta abril de 2024.

Ella era mi jefatura directa, ella era jefa de área TI a nivel corporativo. Al principio había un subgerente Cristian Vergara, subgerente de TI. A él lo despiden, María José asume esa carga laboral, mantenemos el quipo y ahí se pone más duro porque teníamos más temas, tuvimos que hacernos cargos de más funciones. De ahí fuimos algo más que una subgerencia. Ella fue despedida en el 2023 octubre o noviembre, por necesidades de la empresa. Yo seguía trabajando. Las funciones de ella al momento de su despido, al día siguiente había una subgerente a cargo, me consta porque viví todo el proceso. Ella tomo el equipo seguimos como siempre. No vi ninguna reestructuración hasta que me despidieron.

Contrainterrogado: María José era jefa de área, teníamos temas acotados, en Entel se saca personas y la pega se distribuye. Cuando se fue Cristian asumimos todo lo de una subgerencia, comprar, las lucas que se administran y nosotros cada uno tomar un área a cargo. En mi caso yo veía todo lo corporativo innovación y tecnología. Yo asumí temas corporativos Chile y Perú, eso no lo hacía antes cuando estaba Cristian. Cuando la desvinculan llega Jasna Bonacic. Ella llega como sugerente de TI, el cargo de Cristian era



subgerente de TI, se llamaban igual dentro de lo que recuerdo. Cuando llega ella no hay cambios, ningún tipo de cambio.

Prestó declaración el testigo don Robert Reyes González quien legalmente juramentado, expuso yo trabajaba en Entel de junio 2020 hasta abril de este año que me despidieron, yo era líder de área comunicación TI en RRHH. María José era mi jefa. Ella era la líder del área por un tiempo luego que despidieron al subgerente. Desconozco las funciones del subgerente, pero ella se hacía cargo de 7 áreas. Ella fue despedida en noviembre de 2023. Al día siguiente que la despidieron llegó Jasna Bonacic como subgerente del área. Ella antes era líder, pero de otra gerencia. Yo estuve ahí cuando la despidieron e incorporaron a Jasna, al día siguiente del despido.

Contrainterrogado: el jefe de TI no lo asumió nadie.

A la pregunta del Tribunal: en la práctica no cambió en nada cuando despiden a María José. Nos llegó un correo que Jasna era la subgerente de al arrea TI. No se decía nada más, no se explicaba nada más.

Exhibición de documentos: La parte demandante había solicitado a la parte demandada la exhibición:

1. Contratos de trabajo y anexos de contrato de Jasna Miroslava Bonacic Barria, entre los años 2023 y 2024.
2. Instrucciones impartidas al área de recursos humanos para incorporar y procesar pago de bono de \$2.500.000 en la remuneración de septiembre de 2023 de la trabajadora María José Méndez.
3. Correos electrónicos recibidos por y enviados desde la dirección electrónica jgreyes@entel.cl relacionada con el pago del bono por nuevas funciones en octubre y noviembre de 2023, luego del correo enviado por la trabajadora con fecha 30 de octubre de 2023.
4. Correos electrónicos recibidos por y enviados desde la dirección electrónica mumendez@entel.cl a rthompson@entel.cl entre el periodo de marzo a noviembre de 2023.



Se tuvo por cumplida la exhibición de documentos.

SEXTO: Que, cabe tener presente que se trata de un hecho no discutido la existencia de una relación laboral entre las partes, iniciada con fecha 19 de diciembre de 2012, la que se extendió hasta el día 23 de noviembre de 2023, fecha en que la demandada puso fin a la relación laboral en virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades legales.

Que, la primera controversia que ha de ser resuelta por el tribunal consiste en determinar el contenido de la carta de aviso de despido y la concurrencia de los hechos invocados en ella.

En lo pertinente, la carta de aviso de término de contrato señala lo siguiente:

“Ponemos en conocimiento, que Entel PCS Telecomunicaciones S.A. Rut. 96.806.980-2 ha decidido poner término con fecha Jueves 23 de noviembre de 2023 a su contrato de Trabajo suscrito con esta empresa el día 19 de noviembre de 2021, de conformidad a la causal dispuesta en Art. 161° del Código del Trabajo: “Necesidades de la Empresa”, causal configurada por la Reestructuración operativa del área donde usted se ha desempeñado”.

Que a entender de este sentenciador, el contenido factico de la comunicación de despido no logra reunir de manera satisfactoria el estándar mínimo exigido por el legislador de conformidad a lo establecido en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto a describir con claridad los presupuestos facticos en que fundamenta su decisión, dejando de esa manera en indefensión a la trabajadora demandante, privándola de la posibilidad de ejercer su derecho a defensa respecto de los hechos en que se justifica su despido, ya que los hechos invocados en la comunicación de despido resultan tener un carácter demasiado genérico y vagos.

Que, asimismo se debe presente que dicha norma establece que, en los juicios por despido, corresponde al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Que, en este sentido, al tratarse de una causal objetiva que alude a aspectos de carácter económicos o técnicos, debía probar la demandada las situaciones que la llevaron a adoptar la separación de la trabajadora, como la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

SEPTIMO: Que, la prueba incorporada por la demandada no alcanza para justificar las razones entregadas en la carta de despido para motivar la separación de la trabajadora, pues cabe tener presente que la demandada fundó la causal de despido, de acuerdo a lo expuesto en la respectiva comunicación de término de servicios respectiva, en un proceso de reestructuración operativa del área donde se desempeñaba la actora, la cual no explica, ni desarrolla y que en definitiva fue el principal y único factor que justificó la decisión del despido de la trabajadora.

En efecto, la carta de despido no describe como se concreta en la práctica o en que consiste la reestructuración operativa a la que alude, ni detalla los cambios en la estructura de la compañía en cuanto al número de trabajadores en el área que se desempeñaba la actora o los tipos de cargos existentes. Tampoco explica las razones de dicha reestructuración operacional o como todo este proceso afecta directamente a la trabajadora, ni la necesidad de despedirla en vez de reubicarla. Que, de esta forma, atendida la falta de precisión en la fundamentación de la misiva, no permite que los hechos justificativos del despido puedan ser acreditados mediante la prueba incorporada por la demandada, a saber, el organigrama del área donde se desempeñaba actora o lo señalado por los testigos en el juicio, atendido que, como ya se señaló, la carta de despido se expresa de manera genérica, sin indicar hechos concretos y verificables.

Por todas estas consideraciones y el análisis de la prueba rendida, no hacen sino hacer concluir a este sentenciador que el despido del que fue objeto la trabajadora fue injustificado correspondiendo que la demandada pague a la trabajadora el recargo legal del 30%, conforme a lo señalado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que, corresponde al tribunal determinar el monto y la procedencia de las indemnizaciones y prestaciones demandadas. La demandante señala que a pesar de que su ascenso no se concretó y que el cambio de cargo no se formalizó por contrato de trabajo, sí existió un incremento en su remuneración que se verificó en septiembre de



2023, por la cantidad de \$2.500.000, bajo la denominación de “bono especial”, tal como se evidencia en su liquidación de remuneraciones de ese mes. Sostiene que formuló consulta a José Reyes, Gerente de Recursos Humanos, quien se limitó a responder que pediría que se revise su liquidación, sin obtener mayor información acerca de este requerimiento, que por consiguiente el dinero correspondiente al incremento de remuneraciones no le fue pagado y tampoco fue considerado en la base de cálculo de las indemnizaciones y que de acuerdo a los cálculos, el perjuicio económico por los meses de marzo a noviembre de 2023 (exceptuando septiembre) asciende a la suma de \$20.000.000.-

Que la demandada por su parte sostiene que la demandante yerra en afirmar que el bono pagado en septiembre del 2023 correspondía a un aumento de remuneraciones, tampoco resulta cierto que este “aumento” tuviera el carácter de retroactivo. Dice que el pago de \$2.500.000.- pesos se trató, como aparece en la misma liquidación de remuneraciones del mes de septiembre del año 2023, de un bono especial, correspondiente a la compensación por los servicios prestados por la trabajadora entre marzo y septiembre del año 2023. Agrega que no se señala en la liquidación de remuneraciones un aumento, sino que fue consignado como bono, que dentro de la organización se trató de esa manera, como se observa de los correos electrónicos solicitados por la demandante y que no existe un anexo de aumento remuneración bajo ese concepto, por lo que la remuneración de la actora no asciende a la suma que señala en su demanda.

Que, al respecto, consta de la prueba documental incorporada por las partes que el referido bono especial no se encuentra contemplado en el contrato de trabajo de la actora ni en sus anexos o en algún otro instrumento, apareciendo únicamente en la liquidación del mes de septiembre de 2023.

Que, de los correos exhibidos por la parte demandada entre la actora y José Ignacio Reyes, es posible observar que el señor Reyes señala que pediría que se revise la liquidación de la actora, sin embargo, dicha prueba por si sola no da cuenta de un aumento remuneracional en los términos señalados en la demanda. Que, a mayor abundamiento, el Señor Reyes, como consta en correo de fecha 14 de septiembre de 2023, le responde a la actora lo siguiente:



“Yo pensaría en un bono extraordinario por algún monto que se defina, no pensaría en interinato que tiene una lógica distinta”.-

Que, lo anterior se ve refrendado por lo señalado por el testigo José Ignacio Reyes quien expuso que; *“Respecto de la remuneración de la demandante, en septiembre de 2023 entregamos un bono especial, no recuerdo el nombre, de \$2.500.000 por una vez, por única vez, me lo informó el presidente. Yo la baje al área de administración y remuneraciones para que se pagara, después no se pagó más. La instrucción era que era por un solo mes”.*

A la pregunta del Tribunal señaló que *“ese bono se pagó porque María José asumió responsabilidades adicionales por eso el presidente decidió que se pagara un bono extraordinario. Fue solamente a ella. No sé si ella solicitó aumento de remuneraciones. Fue un bono extraordinario que se pagó solo una vez. Esa fue la instrucción que a mí se me dio. Después hay un correo de ella que porque no se le pago en octubre y yo le respondí que revisaría el caso porque yo sabía que era solo de una vez. Revisé el caso con el vicepresidente y era por solo una vez. No era un aumento remuneracional porque los aumentos tienen un proceso formal, hay un cambio contractual hay un anexo de contrato y eso posteriormente me llega a mí o al área de remuneraciones, pero tiene que tener esa formalidad”.*

Que, como se advierte de las liquidaciones de sueldo incorporadas al juicio, no se ha demostrado que la actora se encontrara percibiendo consistentemente dicho bono por la prestación de sus servicios, tampoco se acreditó que el mismo significara un aumento de sus remuneraciones atendido que ninguna prueba se aportó al respecto, por lo que en definitiva, de acuerdo a lo que establece el artículo 172 del Código del Trabajo, no corresponde que se incluya dicho estipendio en la base de cálculo de las indemnizaciones demandadas y tampoco nada se adeuda por dicho concepto.

NOVENO: Que, de acuerdo a los hechos no controvertidos fijados en la audiencia preparatoria, tampoco se encuentra discutido que la actora suscribió dos finiquitos, percibiendo por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$32.024.186.- equivalente a 11 años de servicio y \$3.274.926 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y que en un segundo finiquito recibió la suma de \$19.550.000.- por concepto de indemnización voluntaria.

Señala la demandante que la empresa habitualmente paga a los trabajadores despedidos por necesidades de la empresa la indemnización por años de servicios íntegra, sin tope en la base de cálculo de 90 UF ni de años de servicios, que se trata de una política de beneficios corporativos que existe y se ha mantenido por al menos los últimos 35 años, que solo por razones tributarias y contables la demandada no ha escriturado esta política indemnizatoria en los contratos colectivos ni individuales de trabajo. Dice que la indemnización “voluntaria” (\$19.550.000) por sobre el tope legal de 90 UF establecido para dicha indemnización legal, resulta coherente con su verdadera naturaleza como indemnización por años de servicio, lo que debe ser considerado para efectos del recargo legal.

Que, la demandada por su parte sostiene que según consta en el finiquito suscrito y en la carta de despido, las indemnizaciones a que se hizo referencia eran con el tope de 90 UF, por lo que no es en ningún caso efectiva la gravísima imputación de la contraria de que deben ser pagadas las indemnizaciones sin tope legal en virtud de una supuesta política no escrita.

Que, en cuanto a lo señalado por la actora respecto a que la empresa habitualmente paga a los trabajadores despedidos por necesidades de la empresa la indemnización por años de servicios íntegra, sin tope en la base de cálculo de 90 UF ni de años de servicios, ello no fue acreditado mediante ningún medio de prueba.

Tampoco se acreditó que las partes llegaran a un acuerdo respecto a la indemnización por años de servicios sin tope o que existiera dicho beneficio pactado en algún instrumento, no constando aquello en el contrato de trabajo de la actora, ni en sus anexos, tampoco en algún convenio colectivo. Que la situación referida que no se altera por el hecho de que el empleador pagara una indemnización voluntaria en beneficio de la trabajadora.

Que, el artículo 163 del Código del Trabajo establece “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”.

Que, así las cosas, la demandante no logró acreditar que la regla general en el actuar de la empresa fuera el pagar indemnizaciones a los trabajadores desvinculados sin considerar los límites legales, tampoco pudo acreditar que existiera un pacto expreso con su empleador que expresamente excluya el límite legal antes señalado, por lo que la demanda también deberá ser desestimada en esta parte, no correspondiendo aumentar en ese concepto la base de cálculo de las indemnizaciones pagadas, sin que resten diferencias que ordenar pagar a su favor.

Que, habiéndose determinado previamente el despido improcedente, corresponde que la demandada pague a la trabajadora el recargo legal del 30%, conforme a lo señalado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo. Que atendido que no se encuentra controvertido que se le pagó a la actora por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$32.024.186.- equivalente a 11 años de servicio, corresponde que se pague por el referido recargo la suma de \$9.607.255.-

DECIMO: Que, en relación a la solicitud de la devolución del saldo aportado por el empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el artículo 13 de la Ley 19.728 establece que “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 (...) , mientras que en su inciso segundo se señala que “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”.

Por su parte en su artículo 52 inciso primero se establece que “cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por



Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante. Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13.” Que, el artículo 54 de la referida ley establece que “Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8° del artículo 2472 del Código Civil”.

Que así las cosas el artículo 13 de la ley 19.728, otorga al empleador la facultad de deducción de lo aportado por este en la cuenta individual de cesantía, por el hecho de invocarse la causal de despido del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, para poner término a los servicios, la que no se condiciona a la calificación de la justificación o no de la causal.

Que, entonces ante una eventual declaración de improcedencia de la causal de despido alegada por necesidades de la empresa, realizada por el Juez del Trabajo, este deberá sancionar con los incrementos establecidos en el artículo 168 del Código del Trabajo y las demás prestaciones que correspondan, no encontrándose entre ellas la devolución del saldo aportado por el empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía, pues de lo contrario significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla. Por estas consideraciones la demanda será rechazada en este aspecto.

DECIMO PRIMERO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y el resto de la prueba en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 1, 161, 163, 168, 172, 173, 453, 454 y 456 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que se **ACOGE** la demanda de despido interpuesta por doña MARÍA JOSÉ MÉNDEZ URRRA, en contra de ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A. y se declara que el despido de que fue objeto con fecha 23 de noviembre de 2023, es injustificado indebido o improcedente, y como consecuencia, el demandado deberá pagar:

a) Recargo Legal del 30% por la suma de \$9.607.255.-



II.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

III.-Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte asumirá sus costas.

V.-Atendida la discrepancia existente entre la fecha de notificación de la sentencia indicada en la audiencia de juicio y la fecha en que materialmente se incorpora la presente sentencia al sistema computacional, para todos los efectos legales, téngase por notificada en esta última, esto es el día 03 de octubre de 2023.

Ejecutoriada esta sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día y en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad.

Remítase correo electrónico a las partes que lo han registrado en el proceso.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-704-2024

RUC: 24-4-0546475-2

Dictada por don **FELIPE DANIEL GARCÍA RIFFO**, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a tres de octubre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

