

Santiago, cinco de junio de dos mil veintiséis.

Se complementa acta de audiencia de fecha 22 de mayo de 2026, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente, que en uso de las facultades del artículo 429 del Código del Trabajo, y advirtiendo que las citas de los numerales de los considerandos no están en orden correlativo, ya que en el audio se omite el numeral octavo, por lo que se corrige al efecto, quedando en consecuencia todos correlativos, permaneciendo todo lo demás indemne.

RIT M-3818-2025

RUC 25- 4-0700782-7

m.e.a.p.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, a veintidós de mayo del año dos mil veintiséis.

#### **VISTO, OÍDO Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Que doña **NATALIA DEISY DOMNGUEZ ROJA**, en lo demás ya individualizada, deduce demanda en contra de su ex empleador, **TEAMWORK CONSULTORA LIMITADA**, sociedad del giro de su denominación, en lo demás ya individualizado, señalando a grandes rasgos que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 7 de marzo del año 2022, desempeñándose en forma continua como analista de pagos senior dentro del departamento corporativo.

Añade que para el desarrollo de sus funciones cumplía jornada ordinaria y tenía un sueldo de \$1.183.115 y que el 30 de mayo del año 2025 la empresa demandada le comunicó de forma injustificada, según indican en el libelo, el término de la relación laboral, invocando al efecto, la causal del artículo 161 inciso 1°, de nuestro Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Impugna en los hechos, los fundamentos materiales de la comunicación, aduciendo que la referida carta de despido se limita a esbozar razones económicas y de mercado absolutamente genéricas, abstractas y descontextualizadas del escenario financiero del año 2025, haciendo mención a eventos históricos extinguidos, tales como efectos de la crisis sanitaria derivados de la pandemia del coronavirus, el estallido social, entre otros. Agrega que concurrió al notario para efectos de suscribir su finiquito, oportunidad en que se le



hicieron los descuentos, ya indicados, entre eso el AFC que es el que solicita junto con el recargo legal del 30%.

Así las cosas, solicita esto, todo con expresa condena en costas.

**SEGUNDO:** Que la empresa demandada TEAMWORK CONSULTORA LIMITADA, solicitó el rechazo íntegro de la acción, impetrada en su contra en todas sus partes. Señaló a grandes rasgos, que la desvinculación de la trabajadora obedeció de manera estricta y transparente necesidades objetivas, graves y permanentes. Indicó que su labor dejó de ser necesaria, al punto que ella prestaba servicios exclusivamente para el cliente de Teamworks, ADT, quien solicitó su desvinculación, incluso presentó correo electrónico que así lo señala, y que indicaban que el cargo de analista de pagos senior se iba a eliminar. Por tanto, no había posibilidad alguna de reasignación.

Luego, por ende, solicita el rechazo de la acción con absoluta condena en costas, señalando, a su vez, que conforme a la ley, artículo 13 de la ley 19.728, bajo la figura del artículo 161 de nuestro Código del ramo, es perfectamente ajustado a derecho hacer el descuento por AFC, porque así lo establece la ley, independientemente de la causal.

**TERCERO:** Que en esta audiencia el tribunal hizo un llamado a conciliación, el que no se produjo, y oportunidad en que el tribunal sentó como hechos pacíficos, es decir, aquellos que no requieren pruebas, los siguientes: Que la trabajadora, doña Natalia Deisy Domínguez Rojas, trabajó desde el 7 de marzo del año 2022 para la empresa TeamWork Consultora Limitada, que era analista de pagos senior, que su relación terminó el 30 de mayo por la causal del 161 inciso 1° de nuestro código del ramo; y que se le retuvo, o se descontó, por concepto de AFC, \$866.842.

**CUARTO:** Que por su parte el tribunal, existiendo hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, habida consideración de las alegaciones impetradas por ambos intervinientes, recibió la causa a prueba y fijó al efecto de la efectividad de revestir la causal de necesidad de la empresa invocada por el empleador, el carácter de objetivo grave y permanente, hechos materiales que así la configuran y, finalmente, la procedencia o no de descontar los \$866.842 correspondientes a AFC.

**QUINTO:** El tópico esencial de este juicio, que corresponde al tribunal es determinar si estos motivos económicos y funcionales esgrimidos por la reclamada



configuran en forma real la causal del artículo 161 y en la afirmativa, si procede o no, el descuento AFC.

Bien lo sabe la demandada, que la doctrina y senda jurisprudencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema ha diseñado esta causal de necesidades de la empresa bajo un prisma absolutamente objetivo. ¿Qué significa esto? Que no puede responder a meras fluctuaciones temporales o decisiones organizacionales internas de comodidad, debe fundarse en condiciones independientes de la sola voluntad del empleador, así lo ha dicho, de tal forma que esta gravedad y permanencia hagan inviable la conservación del puesto de trabajo específico del dependiente, por tanto, como ya se dijo, es necesario saber para el tribunal si en la carta de despido al que hicieron alusión ambas partes, el empleador estableció elementos fácticos suficientes e idóneos actuales o si recurrió a generalidades y a testimonios de reestructuración externa que pudieron desnaturalizar el carácter objetivo del derecho laboral.

**SEXTO:** Que con el objeto de acreditar sus pretensiones ambas partes rindieron prueba.

En primer lugar, la demandada como documental incorporó copia de contrato de trabajo fecha 7 de marzo suscrito entre la actora y Teamwork Consultora en que consta sus funciones de analista de pago senior y las condiciones del trabajo.

Segundo, la carta de aviso de término del contrato de fecha 30 de mayo firmada por la empresa, invocando la causal que ya no ha sido discutida, en la cual se indica que los últimos meses han bajado las ventas, mediando un proceso de reestructuración en búsqueda de reducir la planta de trabajo sin asignar funciones señalando que no existe posibilidad de reubicarla.

Del mismo modo, se incorporó el finiquito laboral de fecha 10 de junio, algo que no está discutido; unos correos electrónicos enviados por una señora, Danay Marcoleta, encargada de Recursos Humanos a doña María José Holguín con fecha 26 de mayo del año pasado, indicando enviar a la brevedad y señalando que necesita más antecedentes para efectos de que van a desvincular a la analista de pagos senior, a saber, la actora de marras, y se indican ahí los motivos y finalmente lo que ocurra.

Se solicitó, a su vez, por parte de la demandada, la confesión ficta en cuanto a la trabajadora en cuanto a que el despido fue objetivo y que el aviso de la



carta se cumplió con los requisitos, pero eso no está discutido tampoco y que procede el descuento del AFC.

En cuanto a los testigos, doña María José Olguín, ejecutiva de cuentas de Recursos Humanos, depuso a grandes rasgos que ellos ponen a colaboradores según los requerimientos de los clientes, señaló que ella vino a declarar acá por la denuncia, bueno, por la demanda de doña Natalia Domínguez, ¿no es cierto?, y que el cliente, dando cuenta que el cliente ADT solicitó la desvinculación por reestructuración, eliminándose el cargo analista senior de dicha sucursal, lo que requirió la autorización del área legal y comercial interna de TeamWork.

Luego, doña Francisca Sáez Sandoval, a cargo de operaciones de la misma empresa demandada, testificó que se encarga de gestionar los servicios externos según los requerimientos de clientes de distintas áreas, como logística, dio cuenta que prestan servicios a distintas empresas, entre ellos, ADT, la que solicitó la desvinculación de la trabajadora señalando de que por motivos de reestructuración iban a prescindir de su cargo. También agregó que hacen acompañamiento hasta las bajas del personal y que al pedir ADT la desvinculación se gestionó con el área interna confirmando que el cargo ya no existe. Eso lo dijo, por lo menos, acá.

Luego, la demandante, incorporó prueba documental, ¿no es cierto?, el mismo contrato de trabajo, el finiquito, la carta de despido enviada a la trabajadora en su magnitud, en cuyo texto la empresa invoca cambios macroeconómicos globales citando el estallido social, la pandemia, la recesión económica actual, como factores que afectaron sus ingresos, resultando menor a lo esperado, lo que obligó a reducir la planta de trabajo sin vacantes para readecuación.

**SÉPTIMO:** Que, respecto a la prueba documental, el Tribunal tiene el deber de valorar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

En este caso, evidentemente, la carta, que es lo principal, demuestra los hitos de la relación laboral, el monto en descuento y los términos fácticos de la comunicación, pero no prueban de manera alguna la veracidad, gravedad y permanencia de las causas económicas invocadas.

En cuanto al correo electrónico entre Danay Marcoleta y María José Olguín de 26 de mayo, sólo da cuenta de comunicaciones internas de gestión de recursos humanos previas al despido, solicitando antecedentes, lo que demuestra que la



decisión ya estaba tomada, con anterioridad, pero sin precisar la urgencia objetiva de la causal.

En cuanto a los testigos de la demandada, las dos deponentes son contestes en señalar que la baja de la actora obedece a un requerimiento comercial del cliente directo ADT, empresa en la cual prestaba servicios Teamwork, procediéndose, consecuentemente, a la eliminación del cargo.

Sin embargo, analizadas dichas declaraciones, al tenor de las reglas de la lógica, lógicamente, y las máximas de la experiencia, sus dichos demuestran que la desvinculación se fundó en una decisión comercial u operacional de un tercero vinculado al fin de un servicio o un requerimiento específico, lo que dista de configurar una necesidad económica de carácter permanente, grave y estructural, como lo ha establecido reiteradamente nuestra jurisprudencia mayoritaria.

En cuanto a la prueba confesional ficta, solicitada por la demandada, el Tribunal debe ponderar dicha presunción con especial prudencia en este caso, habida consideración de la ausencia de la trabajadora, ya que si bien esta incomparecencia genera en principio una admisión tácita respecto a los puntos controvertidos de este juicio, lo cierto es que aquello, debe contrastarse y valorarse en conjunto con todas las probanzas rendidas, y de esta manera ver si es que el acervo probatorio se encuentra probado o no de manera racional.

Por tanto, para este Tribunal es insuficiente frente a una prueba documental explícita, como la carta, cuyo tenor es evidente.

Así las cosas, procediendo a la valoración conjunta y racional de la prueba, como ya se los indiqué, utilizando los principios que rigen nuestra materia y de conformidad lo establecido en el artículo 456 de nuestro Código del Trabajo, siguiendo la doctrina dominante, el Tribunal es del parecer de que en este caso no se ha acreditado que la empresa haya comunicado, a través de la carta de despido, razones objetivas, graves y de carácter permanente que hicieran necesaria la desvinculación de la trabajadora.

El principio de ajenidad en los riesgos de la empresa prescribe, de manera intempestiva, que el trabajador no es socio de las pérdidas ni las fluctuaciones comerciales del empleador. Es este último quien asume el riesgo, evidentemente, y el resultado económico es favorable, por lo que no se puede trasladar legítimamente la pérdida de un cliente o la reestructuración de una cuenta comercial externa para justificar un despido sin indemnización sancionatoria.



Como ya se indicó, los testimonios de la demandada sólo demuestran que un cliente específico pide la baja de la actora, es una contingencia, el tribunal no lo niega, pero una contingencia comercial del giro de una consultora de recursos humanos y su contratación. De manera alguna, una inviabilidad financiera estructural de Teamwork Consultora Limitada que justifique la desvinculación.

A mayor abundamiento, para el tribunal, la carta de despido recurre a fundamentos abiertamente abstractos, genéricos e históricos, aduciendo al estallido social. Estamos en el año 2026, la pandemia del coronavirus, lo que infringe de manera flagrante la exigencia de especificidad, claridad y actualidad fáctica que también señala la doctrina para efectos del 162 de nuestro Código del ramo.

Por tanto, el despido es injustificado y como consecuencia directa e ineludible habida consideración de la doctrina asentadísima también, al punto de que se rechaza los recursos de unificación de jurisprudencia, se ordenará la devolución del AFC los \$866.842 retenida al margen de la ley como lo ha indicado al momento en que se estima que el despido no ha sido ajustado a derecho.

**OCTAVO:** Finalmente, habiendo sido la empresa demandada totalmente vencida, no vislumbrándose motivos plausibles para litigar será condenada en costa de \$300.000 pesos, según se dirá.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 11 y siguientes, 160, 161, 168, 171 y siguientes del Código del ramo, **se declara:**

- I. Que se acoge en todas sus partes la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña NATALIA DAISY DOMÍNGUEZ ROJAS en contra de su empleador TEAMWORK CONSULTORA LIMITADA, declarándose que el despido que fue objeto la actora con fecha 30 de mayo del año 2025 fue injustificado.
- II. En consecuencia, se condena a la empresa demandada TEAMWORK CONSULTORA LIMITADA a pagar de manera inmediata a la demandante, lo siguiente:
  1. \$1.064.803, por concepto de recargo legal del 30%, calculado sobre la indemnización por años de servicio, conforme lo dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.
  2. \$866.842, correspondiente a la devolución íntegra de la suma descontada indebidamente por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía AFC.
- III. Las sumas señaladas deberán ser pagadas con los reajustes de intereses legales que correspondan, calculados conforme al artículo 63 y 173 del Código del ramo.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



IV. Que se condena costas a la demandada, fijándose las personales en la cantidad de \$300.000.

Regístrese, notifique y archívese en su oportunidad.

**Pronunciada por doña CAROLINA PALACIOS VERA, Jueza Titular Destinada del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



