Santiago, veinte de noviembre de dos mil veinticinco.

Se complementa acta de audiencia de fecha 29 de octubre de 2025, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-1136-2025

RUC 25- 4-0647875-3

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, veintinueve de octubre de dos mil veinticinco.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña **CAROLINA SOLEDAD BASCUÑAN YAÑEZ**, chilena, empleada, cédula de identidad N°13.478.121-1, con domicilio en pasaje Río Petrohue N°5074, comuna de Puente Alto, quien deduce demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES**, RUT N°81.826.800-9, representada legalmente por Carlos Antonio González Soto, cédula de identidad N°15.441.815-6, ambos domiciliados en General Calderón 121, comuna de Providencia.

Funda su demanda, en síntesis, en que ingresó a trabajar a la Caja de Compensación el 3 de marzo del año 2009, desempeñando diversas labores hasta el 01 de marzo de 2024, en que suscribió un anexo de contrato de trabajo en donde se ampliaron sus funciones a la de líder de gestión de planillas, modificándose así mismo el sueldo percibido. Fue desvinculada el 05 de diciembre de 2024 por la causal de necesidades de la empresa, señalando que los hechos en los que se funda la causal son falsos y, por tanto, el despido resulta injustificado. La carta no señala en qué consistiría el proceso de reestructuración al que hace alusión en ella y, además, refiere que con posterioridad a su despido se ha seguido contratando trabajadores en la misma función que desempeñaba, razón por la cual su despido ha sido improcedente.

Asimismo, con fecha 16 de diciembre de 2024 señala que suscribió un finiquito con expresa reserva de acciones, en la que se le hizo pago de la indemnización por años de servicio, sin embargo, se le descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía. Por tales razones, solicita que el despido sea declarado improcedente y se condene a la demandada al pago del recargo del

30% sobre la indemnización por años de servicio, lo que valoriza en la suma de $11.378.485 y, además, se condene a la demandada al pago del descuento al seguro de cesantía que se descontó en el finiquito por la suma de $3.888.489, todo con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Que la demandada Caja de Compensación Los Andes contestó en tiempo y forma la demanda, solicitando su rechazo con costas, por cuanto si bien reconoce la existencia de la relación laboral, las funciones desempeñadas y la remuneración percibida, refiere que la actora efectivamente fue desvinculada el 5 de diciembre de 2024 por la causal de necesidades de la empresa, señala que la carta de despido se encuentra suficientemente fundada debido a las diversas condiciones económicas y sociales que ha atravesado la empresa, razón por la cual entonces se debió efectuar un proceso de reestructuración organizacional motivado por cambios sostenidos en el entorno económico y en las exigencias del mercado, en tal sentido entonces estima que el despido es procedente y, por tanto, tampoco procede la devolución del descuento de la AFC que se efectuó en el finiquito respectivo.

TERCERO: Que con fecha 10 de julio de 2025 se llevó a cabo la audiencia preparatoria, ocasión en que, llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo, razón por la cual el Tribunal fijó los siguientes hechos no controvertidos:

1. La existencia de un contrato de trabajo indefinido, a contar del 3 de marzo de 2009.
2. El término del contrato de trabajo ocurrió por despido el 5 de diciembre de 2024, invocándose la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliéndose con las formalidades legales de comunicación.
3. La suscripción de un finiquito ante ministro de fe, con reserva de acciones, constando el pago de $37.928.286 por indemnización por años de servicio.
4. Se descontaron $3.888.489 por aporte del empleador al seguro de desempleo.

Acto seguido, el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba fijando los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Cargo y funciones efectivamente desempeñadas por el demandante.
2. Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias.

CUARTO: Que con fecha 29 de octubre del año en curso se llevó a cabo la audiencia de juicio, ocasión en que la demandada rindió prueba documental y testimonial, la que al haber quedado consignada en el registro de audio se da por reproducida, mientras que la demandante rindió prueba documental, confesional y de exhibición de documentos, la que al haber quedado consignada en el registro de audio también se da por reproducida.

QUINTO: Que en relación al primer punto de prueba relativo al cargo y funciones efectivamente desempeñadas por el demandante, consta en el anexo de contrato de trabajo del 01 de marzo de 2024 que la actora se desempeñaba al momento del despido como líder gestión de planillas, ejerciendo sus funciones en la gerencia corporativa de riesgo, lo que también fue corroborado por el testigo David Martínez, encontrándose por tanto suficientemente acreditado el cargo y las funciones de la actora las cuales se mencionan en detalle en el referido anexo de contrato.

SEXTO: Que respecto al segundo punto de prueba relativo a la efectividad de los hechos señalados en la comunicación del despido, útil será precisar el tenor de la carta despido, la cual en lo pertinente señala que la decisión de desvincular a la demandante se adoptó *"debido al dinamismo del mercado en el que se desenvuelve la empresa, obliga a efectuar modificaciones constantemente al organigrama de la institución lo que implica cambios tanto en lo que respecta a los cargos como a las competencias y características que deben reunir las personas que desempeñan. Esta necesaria reestructuración que debe realizar la empresa implica en algunas ocasiones la supresión de cargos, fusión de cargos y reemplazo de las personas que se desempeñan en los puestos de trabajo, lo que obedece a condiciones objetivas por las que atraviesa la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores. En este caso en el contexto de la reestructuración antes mencionada y por los constantes cambios en las condiciones del mercado se ha determinado su desvinculación*".

SÉPTIMO: Que la descripción fáctica de la carta de despido refiere como causa de la desvinculación de la actora un proceso de reestructuración que se tuvo que adoptar como consecuencia del dinamismo del mercado en el que se desenvuelve la empresa, por condiciones objetivas por las que atraviesa la empresa y por los constantes cambios en las condiciones del mercado, redacción que se aprecia vaga y genérica desde que no se indica cuál es aquel dinamismo

del mercado en el que se desenvuelve la empresa - como si fuera labor del trabajador tener conocimiento sobre aquello -, tampoco se indica qué condiciones objetivas concretas son aquellas que habría atravesado la empresa ni mucho menos se refiere a qué tipo de cambios en las condiciones del mercado determinaron la adopción del proceso de reestructuración, apreciándose entonces una descripción genérica, imprecisa y redundante y que se limita a parafrasear el tenor literal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, lo que a todas luces resulta improcedente.

Asimismo, el presupuesto fáctico contenido en la carta de despido se aprecia vago y genérico por cuanto carece de un adecuado desarrollo en cuanto a las razones o causas que motivan directamente el proceso de reestructuración de la empresa, sin que tampoco se indiquen las razones por las que únicamente el cargo en el que se desempeñaba la actora se vio afectado por dicho proceso siendo la descripción fáctica contenida en la carta de despido absolutamente insuficiente para estimar satisfecho el estándar requerido por el legislador para efectos de proceder a la desvinculación de un trabajador en virtud de la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, no siendo procedente que el empleador pretenda complementar los hechos señalados en la carta de despido en un acto posterior, ya sea al contestar la demanda o durante la secuela del juicio, como ocurrió en estos autos por parte de la prueba testimonial rendida, por cuanto el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo establece que corresponde a la parte demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del mismo, de tal suerte que si la carta no consigna una descripción clara y precisa de los hechos en los que se funda la causal invocada como ha ocurrido en la especie, el despido ya ha nacido sin justificación alguna, no obstante ser válido y haber producido el efecto de poner término al contrato de trabajo, no pudiendo con posterioridad pretender complementar su decisión mediante la alegación de circunstancias o hechos no señalados en la carta, pues aquello es del todo extemporáneo y ya carece de relevancia.

En efecto, no resulta baladí la exigencia efectuada por el legislador en orden a que la carta contenga una descripción fáctica que permita ser subsumida en la causal de despido invocada, por cuanto aquello determinará el objeto sobre el cual se rendirá la prueba en el juicio y posibilitará que el trabajador pueda

ejercer debidamente su derecho a defensa. Así, por lo demás, lo ha sostenido la Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia dictada con fecha 17 de enero de 2017 en causa rol 47.874-2016, al señalar que "*cobra preeminencia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron porque la prueba que los litigantes desean rendir para acreditar sus respectivos asertos, debe necesariamente recaer sobre ellos, lo que autoriza a concluir que es un instrumento que cumple una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial, que dicha exigencia se impuso para que quedara establecido previamente el presupuesto fáctico sobre el cual debe recaer la prueba que ha de rendir el empleador, esto es, las circunstancias que indicó en la comunicación de desvinculación, le hace conducta, comportamientos, situaciones que configuraron o no la o las causales de término de contrato invocadas y así evitar su corrección o complementación a posterioridad en el transcurso del juicio, situación esta última que dejaba al trabajador en estado de indefensión porque en definitiva al no tener convicción respecto de la causa que motivó su separación de la fuente laboral, no estaba en condiciones de defenderse ofreciendo prueba para rebatirla*", para finalizar señalando que "*de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto, sabe colegir que si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causa legal como los hechos en que se fundan, los que tienen que ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido señala que debe hacerlo en primer lugar el demandado quien ha de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido*".

OCTAVO: Que, a mayor abundamiento, la carta de despido no menciona en ninguno de sus fundamentos fácticos las razones de eficiencia a las que hicieron alusión en forma conteste todos los testigos de la demandada en este juicio, quienes refirieron que la decisión de despido se adoptó en virtud de razones de eficiencia por cuanto se consideró necesario unificar dos áreas de la empresa, eliminando el cargo de la actora el cual se encontraba duplicado, siendo la testigo Constanza Garrido más específica aún, al señalar que la gente que trabajaba con Carolina pasó a la otra gerencia a cargo del líder de esa área y como se generó

una duplicidad de líderes se desvinculó a Carolina, nada de lo cual fue señalado en la carta de despido pretendiendo la demandada incorporar nuevos hechos justificativos del mismo durante la secuela del juicio, lo que, como se dijo en el motivo anterior, se encuentra expresamente prohibido por el legislador.

Por otra parte, aun cuando se estimara procedente la incorporación de nuevos hechos durante la secuela del juicio para justificar el despido, como se dijo precedentemente consta de la prueba testimonial que el proceso de reestructuración implementado y que motivó el despido de doña Carolina obedeció a una decisión interna de la empresa adoptada para mejorar la eficiencia en la utilización de los recursos de la empresa, circunstancia que nada tiene que ver con la causal de necesidades de la empresa invocada, por cuanto ésta ha sido definida desde hace años por la jurisprudencia de la Corte Suprema como una causal objetiva que no puede fundarse en la simple voluntad unilateral y discrecional del empleador como ocurre en la especie, por cuanto la demandada no pudo acreditar en estos autos que el proceso de reestructuración implementado se fundamentó en causas exógenas tales como baja en la productividad o cambios en las condiciones del mercado a las que alude el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, lo que resultaba necesario desde que la causal invocada es una de carácter objetivo que necesariamente debe fundarse en razones externas, criterio que sigue la Corte Suprema en reciente sentencia de fecha 17 de enero de 2023, dictada en la causa rol 87.286-2021. En efecto, no cualquier necesidad de la empresa permite fundamentar la causal de desvinculación en estudio, sino que sólo aquellas que se basan en factores objetivos, graves, permanentes y externos tales como la racionalización o modernización de la empresa o establecimiento, baja en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, estándar que como se dijo no se satisface en este caso.

NOVENO: Que, así las cosas, no habiéndose acreditado la efectividad de los hechos contenidos en la carta despido, este sentenciador no puede sino concluir que el despido del que fue objeto la demandante ha sido improcedente, debiendo darse lugar a la demanda interpuesta en lo relativo al recargo legal del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por cuanto las

indemnizaciones por término de contrato fueron pagadas a la actora, según se desprende del finiquito acompañado.

DÉCIMO: Que según consta en los puntos pacíficos referidos en el motivo tercero, al momento del pago del finiquito se descontó del monto total que percibe la actora la suma de $3.888.489, por concepto de descuento de aporte al seguro de cesantía, lo que la demandada justifica en virtud de lo dispuesto por el artículo 13 de la ley 19.728, norma que resulta aplicable cuando el empleador pone término al contrato de trabajo en virtud de alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, autorizándolo a descontar de la indemnización por años de servicio las cotizaciones efectuadas por el empleador en la cuenta individual por cesantía del trabajador, sin embargo, aquella norma resulta aplicable únicamente si la relación laboral termina válidamente en virtud de alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si el respectivo despido es declarado judicialmente como improcedente el artículo 13 ya mencionado se transforma en una disposición inaplicable y, por tanto, el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía se torna en improcedente.

Así lo ha sostenido la Corte Suprema en sentencia dictada con fecha 25 de septiembre de 2019, en causa rol 12.376-2019, al fallar que "*tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, en consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la ley 19.728. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria constituiría en un incentivo invocar una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado en razón de una causal impropia produciría efectos que benefician a quien lo practica a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada*. *Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declara injustificada la causal de la imputación se le otorgará validez al efecto logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría*

su eficacia", para finalmente referir que, por otra parte, "*para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer en el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, es así como tratándose de una prerrogativa debe ser considerada como una excepción y, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se deba a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa no es posible que el empleador se vea beneficiado siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio lo aportado por el seguro de cesantía*", doctrina que la Corte Suprema ha mantenido de manera inalterada durante los últimos años y que se puede apreciar en reciente sentencia dictada en causa rol 39.014-2023, de fecha 22 de enero de 2024, jurisprudencia mayoritaria entonces sobre la materia en mérito de la cual es posible concluir la improcedencia del descuento efectuado por el empleador por concepto del aporte patronal al seguro de cesantía, el cual por tanto deberá ser restituido por la demandada.

DÉCIMO PRIMERO: Que no se hará lugar a lo solicitado por la parte demandante en orden a hacer efectivo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, respecto a la no exhibición de los documentos solicitados a la demandada por cuanto la información obtenida a través de dicho ejercicio en nada alteraría las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

DÉCIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios, no obstante haber sido debidamente ponderados en nada alteran las conclusiones a las que ha arribado el Tribunal.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 73, 159 y siguientes, 420, 423, 425 a 432, 496 y siguientes del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, **se resuelve:**

I. Que SE ACOGE la demanda deducida por **CAROLINA SOLEDAD BASCUÑAN YAÑEZ** en contra de **CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES** y, en consecuencia, se declara que el despido del cual fue objeto la demandante ha sido IMPROCEDENTE.

II. Que, en consecuencia, SE CONDENA a la demandada, al pago de las siguientes prestaciones:

a. $11.378.485.- por concepto de recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios pagada.

b. $3.888.489.- por concepto de devolución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora.

III. Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas y devengarán intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que se condena en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida, las que se regulan en la suma de $1.000.000.-

V. Que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 462 del Código del Trabajo, una vez ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para los fines pertinentes.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Sentencia dictada por don Jorge Andrés Abollado Vivanco, Juez Titular Destinado del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

WSJZBKNNSGX

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Jorge Andrés Abollado Vivanco
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veinte de noviembre de dos mil veinticinco
14:21 UTC-3