

Santiago, uno de octubre de dos mil dieciocho.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparecen doña Lisette Granifo Sciaraffia, abogada y Esteban Henríquez Albarracín, abogado, ambos domiciliados para estos efectos en calle Escandinavia 372, of. 206, comuna de Las Condes, en representación de don [REDACTED], domiciliado en [REDACTED] por quien demandan a LEVEL3 CHILE S.A. - CENTURY LINK, representada por Lidia Galdámez Riquelme, domiciliada en Avenida Presidente Kennedy 5735, oficina 508, torre poniente, Las Condes.

Indican que la empresa demandada desde la fecha de suscripción del contrato con el demandante, el 30 de diciembre del año 2003, ha tenido constantes cambios de nombre y sufrido absorciones por otras empresas, iniciando su relación laboral con la empresa IMPSAT, que luego fue adquirida por la empresa GLOBALCROSSING, la cual fue adquirida por LEVEL3 CHILE S.A. y esta última durante el mes de noviembre del año 2017 se encuentra adquirida por la empresa CENTURY LINK.

El actor suscribe el contrato que lo liga a la demandada el 30 de diciembre de 2003, iniciando sus labores el 05 de enero del 2004 bajo el cargo de administrador de plataformas SAP. En el 2012 fue ascendido a Gerente Regional Vertical de Sistemas Operacionales (Regional Operational Systems Manager), desempeñándose en ese cargo los últimos 5 años, siendo promovido, en noviembre del año 2015, al grado económico - al menos en el papel - de "Senior Manager", Alto Directivo o Gerente General Vertical de Sistemas Operacionales.

La remuneración percibida a noviembre de 2017 ascendía a sueldo base de \$4.407.915, un monto mensual fijo de \$106.875 bajo el nombre de gratificación legal, una asignación de movilización \$13.200 y \$98.990 en asignación de alimentación mediante ticket restaurante.

Se desempeñó como "Gerente Regional Vertical de Sistemas Operacionales" sin reparos por parte de la empresa respecto de su gestión o desempeño.

El día 4 de septiembre del año 2017 la empresa le informó el cambio unilateral de sus funciones, donde se le destituye verbalmente de sus funciones y atribuciones que ocupaba como Gerente Regional Vertical de Sistemas Operativos, sin ninguna explicación



y se le informa que sus funciones serán en un 100% diferentes, en un área organizacional distinto, sin especificárselas por cuanto no existe descripción formal de aquellas, evidenciándose que su cargo sería de inferior rango y jerarquía en el organigrama de la Empresa, siendo destituido de su cargo y asignando en él a un empleado que se desempeñaba como coordinador subordinado al demandante, don Adalberto Barboza Do Nascimento. Este último recibió a todo el personal que antes estaba bajo el mando del actor (12 profesionales) por orden del empleador vía correo electrónico, solicitándose al actor que le transfiriera al personal bajo su cargo.

Lo anterior indubitadamente provocó un cambio de las condiciones laborales y prerrogativas que ostentaba el actor en el interior de la empresa demandada, no recibiendo explicación alguna por este cambio unilateral y evidentemente perjudicial, que lo coloca en una posición de degradación laboral frente a sus pares y subalternos, debiendo asumir su nuevo cargo desde dicho día, en un área distinta y jerarquía inferior que no responde a la calificación profesional, preparación y formación desarrollada en su último ascenso organizacional, sin los altos niveles de responsabilidad que ostentaba, sin liderazgo y jefatura, sin equipo subordinado bajo su mando, y sin las relaciones laborales y de “empresa - cliente” que eran parte de su cargo como Gerente Regional Vertical de Sistemas Operacionales”, siendo reducido en todos los aspectos propios de un cargo de tal magnitud de importancia.

Ello produjo al demandante una gran angustia, afectando su formación profesional y su dignidad.

Indican que si bien la legislación laboral chilena consagra en el inciso 1° del artículo 12 del Código del Trabajo la facultad del empleador de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe sobre todo un menoscabo para el trabajador, a todas luces ello no se cumplió.

De acuerdo con el organigrama cambia de área, de “Sistemas operativos” a “Herramientas de automatización”, desde un cargo principalmente de gestión a uno de ejecución que solo se entendería si estuviese ingresando en la empresa sin ningún



liderazgo ni experiencia. No sólo cambiaron de área al trabajador, a una de menor rango y tareas muy distintas, a medida que el trabajador se va interiorizando un poco más en ellas, sino que además se encuentra por debajo de los que antes eran sus pares, incorporando por sobre él, un puesto o cargo más al cual estar subordinado.

Afirma que si bien el inciso tercero del artículo 12 del código del trabajo establece una acción de carácter administrativo en beneficio del trabajador que resulta afectado por el ius variandi, esta constituye solo una de las opciones que contempla el legislador, porque éste puede reclamar ante la Inspección del Trabajo o demandar a su empleador por despido indirecto, cumpliendo con las demás formalidades que al efecto prescribe el artículo 171 del Código del Trabajo, siendo ésta última situación, la que ocurrió en la especie.

En el presente caso se ha cumplido con las exigencias del artículo 171 del CdT, enviando las respectivas comunicaciones de auto despido, donde además se dejó constancia de la fecha de término de la relación laboral, esto es el 17 de noviembre de 2017, siendo la causal atribuible a la conducta del empleador e invocada en autos, el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

El empleador ha incurrido en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, modificando unilateralmente las funciones del demandante, alterando la naturaleza de sus servicios no siendo en ningún caso similares produciendo un menoscabo evidente, por cuanto el trabajador ha sufrido la humillación de quien después de ostentar un cargo gerencial con personal a su cargo, se le despoja de éste, el empleador le otorga a uno de los empleados subordinados a él las funciones que desempeñaba como jefe, sin que la empresa le expresare motivo alguno y con esto relegarlo a una incertidumbre laboral, la cual no le fue posible tolerar, a la luz de las disposiciones legales invocadas y vigentes en la legislación laboral nacional.

Respecto a la modificación de funciones, debe existir un contrato de trabajo que así lo establezca, como se señala en los artículos 7 y siguientes del Código del Trabajo, lo que en éste caso no se ha cumplido. El demandante nunca estuvo de acuerdo pero de igual manera se realizó dicho cambio, infringiendo así el ius variandi de los contratos, ya que se

entiende que las modificaciones menores se pueden realizar, pero no en la magnitud de éste caso, causando un detrimento y perjuicio emocional al trabajador.

Tampoco se dio cumplimiento al artículo 11 del ya citado Código.

A consecuencia de lo expresado el actor sufrió un grave menoscabo emocional, ya que se vio degradado, humillado como profesional y como persona, lo que lo llevó a una baja en su autovaloración, seguridad, a la angustia, baja en su honor, conduciéndolo incluso a auto despedirse antes de que le resultara inevitable acudir a un profesional de la salud.

Afirman que es solo una de las circunstancias vulneradoras a la integridad psíquica del trabajador el no comunicarle las razones de su degradación organizacional ni a él ni a nadie de sus pares, considerando que el cambio de funciones es visible al resto de los miembros de la organización, los que conforme las característica del cambio arbitrario de funciones no pueden hacer menos que presumir la existencia de algún aspecto negativo en el desempeño o persona del actor, generando apreciaciones del todo equivocadas, lo que ha generado en él una angustia difícil de sobrellevar, más cuando debe dar explicaciones a los clientes externos con los que debía mantener contacto como Gerente Regional Vertical de Sistemas Operacionales, sobre las razones del “por qué” ya no podía seguir trabajando con ellos, pues tales razones no las sabía ni las sabes al día de hoy, y tener que señalarles su nuevo cargo, al menos el nombre del cargo, el que evidentemente para cualquier profesional del rubro significa una degradación de su rango en la empresa.

Acredita la gravedad del menoscabo emocional sufrido por el trabajador el ponderar el escenario angustiante y doloroso sufrido por el demandante, de tal magnitud que se vio en la necesidad de perder su fuente laboral, pues se sintió forzado a tomar una medida tan extrema como privarse de la seguridad que supuestamente ofrece el trabajo.

El trabajador de buena fe estuvo a la espera de los anexos de contratos que nunca recibió respecto a los ascensos y cambios de funciones, como así también, esperó de buena fe recibir en forma retroactiva los pagos por concepto de ascenso al cargo SENIOR MANAGER o Gerente General o Directivo Vertical de Sistemas Operacionales desde el 01 de noviembre de 2015, lo que tampoco sucedió. A cambio de este último, solapadamente la Empresa hizo pasar el “COUNTRY INCREASE” (concepto utilizado por las empresas

multinacionales o internacionales para el pago de un reajuste, el que puede ser hasta 3 veces al año y puede fluctuar entre el 0,07% del sueldo bases hasta el 8,00% o más) que es pagado a todos los trabajadores de la empresa, por el concepto "PROMOTION (EXCEPTION), con la intención de que se entendiera que lo reflejado en su planilla de sueldo NO era el incremento por reajuste sino el incremento por ascenso.

En otras palabras, solo ha recibido el incremento por reajuste, sin que hasta hoy haya recibido el incremento correspondiente por promoción del cargo, lo que resultó del todo conveniente para la Empresa, pues abusando de la buena fe y tolerancia de mi representado, siendo ahora despojado de su cargo a uno de rango inferior, sin jefatura, personal a cargo y nivel gerencial de responsabilidad, podía la parte demandada seguir manteniendo el valor de su remuneración, la que de todas formas no había sido objeto de aumento por su último ascenso al grado económico SENIOR MANAGER, por lo que nada había que rebajar.

Luego, el empleador ha modificado sustancialmente los términos contractuales laborales arribados por las partes, los que han manifiestamente menoscabado al actor.

Dio cumplimiento a las formalidades para ejercer el despido indirecto, dando aviso al empleador, en este caso, por carta certificada por correos de Chile enviada al domicilio del empleador, remitiendo copia de ella a la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal.

Por lo que procede a favor del actor el pago de las indemnizaciones e incremento legal.

En la especie, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador dice relación al uso del IUS VARIANDI con infracción al artículo 12 del Código del Trabajo. Se trata de una facultad otorgada al empleador para modificar unilateralmente las prestaciones NO ESENCIALES del contrato de trabajo.

La demandada alteró la naturaleza de los servicios de forma tal que el actor ejerce labores del todo distintas a las que venía ejerciendo los últimos 5 años y en evidente menoscabo hacia su persona desde todos los puntos de vista: económico, social y moral.

El trabajador pasó de ejercer funciones de dirección y mando estando a cargo del Área "Operational Systems", realizando labores que comprenden Liderazgo de equipos, Responsable de la operación y gestión de la torre tecnológica regional de servicios de



Sistemas Operativos (Windows/Linux/Unix/, plataformas Microsoft Exchange, Plataformas virtuales DEC-VHS-VHE (VMWARE), DNS, responsabilidad de la continuidad operativa y de la infraestructura Física para LATAM: Argentina, Chile, Perú, Brasil, Colombia, Venezuela, Ecuador. Reportes directos a 27 personas. Manejo de proveedores. Responsabilidad sobre la gestión y operación de 3500 sistemas operativos, 2300 instancias virtuales (Sobre plataformas VMWARE), plataformas Exchange distribuidas con un total 10800 casillas de correos a realizar tareas técnicas, de las que se ha enterado sobre la marcha y que consisten en la programación de software y automatización de herramientas propias de la compañía, sin liderazgo de equipos y responsabilidades sobre el servicio, y las que podrían encontrarse dentro del área al que ahora fue asignado "Tools & Automation".

Estiman importante señalar que desde la destitución de su cargo de gerente al cargo al que fue asignado el empleador y su nuevo jefe directo no le asignaron labores ni responsabilidades, por todo el período hasta su autodespido, lo que se traducía en un asolapado hostigamiento para provocar su renuncia, pues agravaba la humillación de mi representado el no tener tarea alguna que cumplir, no se le comunicaba nada, no le informaban el porqué del aislamiento y el silencio en torno a él.

Asimismo la alteración unilateral de las labores importó un mayor grado de subordinación o dependencia jerárquica al interior de la empresa, pues evidentemente, el trabajador de ser Gerente o Jefe de un área de producción directa, tomando decisiones de un alto grado de influencia al interior de la empresa, teniendo subordinados bajo su mando al que debía impartir orientaciones conforme su criterio de dirección, pasó a ser el subordinado en un área sin proyección ni el mismo grado de importancia organizacional, teniendo por sobre él al Gerente o Jefe del área, del que recibe las orientaciones y órdenes de trabajo.

El contrato de trabajo entre las partes puede componerse por cláusulas expresas y tácitas, encontrándose obligado el empleador a dar cumplimiento cabal a ambas cláusulas del contrato, entendiéndose que los acuerdos tácitos forman parte del contrato de trabajo por lo que las cláusulas tácitas referidas a las funciones del actor en el cargo promovido de "Gerente Regional Vertical de Sistemas Operativos" desde el año 2012 hasta el acto ilegal y



arbitrario del empleador por el cual se demanda, deben entenderse como parte integrante del referido contrato suscrito el 30.DIC.2003 y el actuar del empleador ha configurado el incumplimiento grave de las obligaciones acordadas en la relación laboral, tanto por que el empleador ha actuado con infracción de ley como asimismo, porque las partes determinaron que la inobservancia a las cláusulas del contrato (expresas o tácitas), se deben entender como incumplimientos graves a éste.

La base de cálculo para la determinación de las indemnizaciones es de \$4.625.990, afectándole al actor el tope de 90 UF y de 330 días de servicio para el caso de la indemnización por años de servicio.

Solicita el pago de la remuneración de noviembre de 2017, indemnización por años de servicios, incremento del 50%, indemnización sustitutiva del aviso previo, feriado proporcional, el pago de todas las prestaciones contenidas en el contrato individual del trabajo devengadas desde la fecha de la separación hasta que el ex empleador convalide el despido, en atención a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5 y siguientes del Código del Trabajo, con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Contestando la demandada solicitó el rechazo de la demanda, con costas.

Indica que la demandada es una empresa que forma parte de un holding internacional del giro de las telecomunicaciones, siendo una de sus principales funciones proveer conexiones confiables y seguras a sus clientes, los cuales se distribuyen en más de 60 países. Además de Chile, el holding cuenta con una amplia presencia en Latinoamérica, entre otros, Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela. En virtud de lo anterior, dada la naturaleza de los servicios que provee y el constante avance tecnológico que afecta su rubro, la compañía se ve permanentemente obligada a mantener una constante innovación y adecuación de sus productos y servicios, todo lo cual se efectúa mediante una estrecha coordinación entre las filiales de Latinoamérica, especialmente la filial de Argentina, que es la que determina los lineamientos del negocio para Chile.

El año 2017 trajo cambios para Level 3 puesto que se gestó y consolidó un proceso de fusión entre el holding del cual forma parte con el grupo Century Link, otra empresa del rubro de las telecomunicaciones. En este contexto y con el propósito de adecuarse al



referido proceso de fusión, a las cambiantes necesidades del mercado y a la obligación de atender de manera adecuada las exigencias múltiples de los clientes de Level 3, durante el mes de septiembre de 2017 la compañía se abocó a la tarea de efectuar un importante y necesario proceso de reestructuración organizacional, cuyo principal objetivo fue mejorar su modelo operacional.

Este proceso de reestructuración, que fue determinado por Level 3 Argentina, afectó a la compañía en su totalidad. El Sr. [REDACTED], al igual que todos los trabajadores de la compañía, también experimentó los efectos de este proceso de reestructuración y reorganización, puesto que, en razón de su experiencia y conocimiento, fue promovido para prestar sus servicios en una nueva área, de gran relevancia para la compañía y su desarrollo. La promoción del actor fue efectuada en ejercicio de la facultad conferida al empleador en el artículo 12 del Código del Trabajo ("Ius Variandi") y respetando, por cierto, los límites inherentes a la misma.

No es efectivo lo que indica el actor en la demanda al señalar que el nuevo cargo que se le asignó hubiese sido de inferior rango y jerarquía que aquel que desempeñaba anteriormente.

Tampoco es efectivo que durante la vigencia del contrato la demandada no hubiese efectuado los incrementos remuneracionales correspondientes a su respecto. Desde el inicio de la prestación de los servicios del actor (5 de enero de 2004) hasta el término de la relación laboral, el Sr. [REDACTED] fue objeto de múltiples incrementos de remuneración.

Niega, rechaza y controvierte en forma expresa todos y cada uno de los hechos y afirmaciones contenidas en la demanda.

Los hechos alegados por el actor como fundamento de su despido indirecto no son efectivos y, en cambio, pareciera que pretende construir una situación de hecho inexistente para justificar las razones por las cuales ha determinado poner término unilateral a su contrato de trabajo (entienden que el Sr. [REDACTED] habría optado por nuevas oportunidades laborales), alegando incumplimientos por parte de la demandada y reclamando el pago de millonarias prestaciones laborales totalmente improcedentes a su respecto.



Estiman improcedente el despido indirecto. Niegan los incumplimientos que se le imputan consistentes es que i. en los 5 últimos años de su relación laboral no fueron efectuados determinados incrementos remuneracionales que, supuestamente, habrían sido procedentes respecto del actor en razón de los cargos que ha desempeñado para la compañía. ii. La existencia de un supuesto cambio unilateral de funciones a contar del mes de septiembre de 2017, lo que -según señala- le habría originado un menoscabo moral al habersele asignado funciones que, según indica, serían de menor rango y jerarquía que aquellas que desempeñaba con anterioridad.

Niegan algún compromiso con el actor que se encuentre pendiente de cumplimiento.

Los incrementos de remuneración que fueron pactados con el actor fueron debidamente escriturados en los correspondientes anexos de contrato de trabajo. A mayor abundamiento, desde el inicio de la prestación de los servicios del actor (5 de enero de 2004) hasta el término de su relación laboral, el Sr. [REDACTED] fue objeto de múltiples incrementos de remuneración. Recibió mensualmente y con plena conformidad cada una de sus remuneraciones y jamás efectuó reclamo alguno.

Respecto al supuesto cambio unilateral de funciones, según señalaron el año 2017 la compañía debió enfrentar un intenso proceso de reorganización y reestructuración, el cual se fundamentó en la necesidad de adecuarse a la fusión del holding del que forma parte la compañía con el grupo Century Link así como también a las cambiantes necesidades del mercado y a la obligación de atender de manera adecuada las exigencias múltiples de los clientes de Level 3.

El principal objetivo de esta reorganización y reestructuración, que en el caso de la compañía fue liderado por la filial que el holding mantiene en Argentina, fue mejorar el modelo operacional de Level

Entre las consecuencias del referido proceso se determinó implementar en la compañía un área denominada "Tools & Automation". El objetivo del área sería mejorar y optimizar el funcionamiento del área de "Data Center 7 Operations" (de la cual formaba parte el Sr. [REDACTED] anteriormente), interviniéndola desde sus bases. El área de "Data Center Operations" tiene por objetivo el desarrollo de tareas de índole operativa. Su



enfoque principal es brindar un servicio adecuado a los clientes de la compañía, desarrollando la implementación y mantención de los diversos servicios y productos de Level 3, manteniendo un seguimiento del cronograma de los proyectos y de los aspectos técnicos y operacionales de éstos. Pues bien, la nueva área de "Tools & Automation" fijó como objetivo efectuar una reingeniería de procesos y herramientas involucrados de "Data Center Operations", para lo cual se requirió contar con profesionales con amplia experiencia en dicha área. En este contexto y, atendida su experiencia laboral, el Sr. [REDACTED] fue promovido para formar parte de la nueva área de "Tools & Automation", reportando su gestión directamente al Sr. Cristiano Maciel ("Senior Manager Technology, Datacenter & Security") en Brasil. En ningún caso se trató de funciones de una naturaleza distinta de aquellas que realizaba con anterioridad para la demandada. Tampoco es efectivo que el cargo al cual fue promovido hubiese sido de inferior rango y jerarquía que aquel que desempeñaba anteriormente. Entonces, no es efectivo que hubiese existido una modificación de los elementos de la esencia del contrato de trabajo del actor. Más aún, la decisión de promover al Sr. [REDACTED] al área de "Tools & Automation" se debió, fundamentalmente, a la experiencia acumulada por el actor en la compañía. La promoción de la cual fue objeto el actor se efectuó conforme a la facultad conferida al empleador en el artículo 12 del Código del Trabajo ("Ius Variandi"), respetando los límites inherentes a la misma, esto es: (i) asignándole al trabajador labores similares; (ii) sin modificar el lugar o recinto de la prestación de sus servicios; y (iii) sin ocasionar menoscabo alguno al trabajador.

Afirma que el Ius Variandi es una facultad exclusiva del empleador (unilateral) y, si se ejerce de conformidad con los límites y condiciones legales, tendrá el efecto de obligar al trabajador. Asimismo, el Ius Variandi se erige como una herramienta necesaria para el empleador, puesto que le permite enfrentar las necesidades y contingencias de la empresa y el mercado, de manera de salvaguardar el interés colectivo de la organización. Afirma que la demandada no transgredió los requisitos para el ejercicio de esta facultad, esto es, que se trate de labores similares y que no exista menoscabo para el trabajador. En efecto, el nuevo cargo del sr. [REDACTED] importó realizar funciones similares a las desempeñadas en su cargo anterior. Las labores asignadas al actor en el área de "Tools & Automation"



requerían de un esfuerzo intelectual o físico idéntico al que requería su cargo anterior, y sus condiciones higiénicas y ambientales serían también idénticas. El nivel jerárquico del actor también se mantuvo inalterado con el referido cambio de funciones. Si bien el actor pasó a formar parte de un área nueva, no es efectivo lo que indica el demandante al señalar que su nuevo cargo sería de inferior rango y jerarquía en el organigrama de la empresa, lo que niegan. Incluso el actor mantuvo su cargo de “Senior Manager Operations Support”. Tampoco es efectivo que las nuevas funciones del actor no fuesen concordantes con su calificación profesional, preparación y formación. Muy por el contrario, el motivo por el cual el demandante fue promovido a “Tools & Automation” fue, precisamente, su calificación profesional y experiencia en el rubro. En efecto, los objetivos del área a la cual se promovió al actor requerían de profesionales que contasen con un conocimiento profundo de los procesos y sistemas del área en la cual se desempeñaba previamente el Sr. [REDACTED] (“Data Center Operations”), ello con el propósito de intervenir y reestructurar dichos procesos y sistemas mediante una elaborada reingeniería.

El actor señala en su demanda haber sido objeto de un menoscabo de orden moral y social, afectándose, según indica, su formación profesional y su dignidad; haber sufrido un supuesto menoscabo emocional, sintiéndose humillado y reducido en su autovaloración, seguridad y honor, sufriendo angustia por ello debe ser cierto, real, y efectivo (no eventual), condiciones que corresponderá probar al demandante. Señala también que su nuevo jefe directo no le habría asignado labores de ningún tipo ni responsabilidades, lo que constituía un hostigamiento solapado, lo que es absolutamente falso y niegan. Acerca de la circunstancia de que haber dejado de tener trabajadores a su cargo habría significado una degradación profesional a su respecto se pregunta desde cuándo la calidad profesional de un trabajador se mide por las personas que se encuentran a su cargo.

La demandada ejerció la facultad establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo sin efectuar una modificación de carácter sustancial del contrato de trabajo del actor; sus nuevas funciones mantenían una estrecha relación con las que desarrollaba anteriormente. En consecuencia, aún en el evento que se determine que los incumplimientos contractuales alegados por el actor son efectivos, no podrá afirmarse que



éstos fueron de una magnitud suficiente como para desnaturalizar o impactar el contenido de las voluntades del Sr. [REDACTED] y Level 3. Estiman evidente que la demanda pretende un aprovechamiento ilegítimo.

Los hechos que se imputan a Level 3 no constituyen un incumplimiento contractual de carácter grave que hubiese permitido motivar el término inmediato de la relación contractual. El actor jamás manifestó reclamo alguno a la empresa o frente a autoridad alguna ante el supuesto cambio sustancial de funciones que reclama. Prefirió adoptar la radical decisión de poner término inmediato a su contrato de trabajo, sin antes siquiera formular tales inquietudes a Level 3 e incluso ante la Inspección del Trabajo. Los hechos alegados por el actor como constitutivos de su despido indirecto no son ciertos ni suficientes como para constituir un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato y, por consiguiente, para poner término inmediato a la relación laboral, toda vez que los hechos alegados tanto en la comunicación de aviso de término de contrato como en la demanda, carecen de tal connotación. En cambio, pareciera que el Sr. [REDACTED] pretende utilizar el proceso de reorganización y reestructuración de la compañía -y su consecuente promoción al área de "Tools & Automation"- para justificar el término unilateral de su contrato de trabajo y obtener con ello el pago de prestaciones que en derecho no le corresponden.

Para efectos del cálculo de las prestaciones demandadas -cuya procedencia niegan- niegan la base de cálculo de la demandad y deberá aplicarse el tope de 90 Unidades de Fomento y de 330 días respecto de la indemnización por años de servicio (artículo 163 del Código del Trabajo). Hace presente que en la demanda se incurre en una contradicción en esta parte, puesto que reconoce la procedencia de dichos topes y luego los obvia. Niega adeudar remuneración correspondiente al mes de noviembre de 2017 pues su pago fue efectuado mediante transferencia electrónica; niega adeudar las indemnizaciones y recargo demandados; asimismo niega adeudar la suma demandada por feriado proporcional. La demanda del actor no entrega antecedente alguno respecto del cual sería el fundamento de esta pretensión. No existe deuda previsional alguna respecto del actor. No se entiende de qué manera habría incumplido con la obligación de pago de cotizaciones previsionales respecto del actor.



El actor durante todo el transcurso de la relación laboral jamás reclamó respecto de la demandada ni ante cualquiera otra autoridad acerca de los supuestos incumplimientos que señala en su demanda y carta de despido indirecto, resultando plenamente aplicable en este caso la doctrina de los actos propios, expresión del principio general de buena fe. En este caso se verifican los presupuestos incorporados en la doctrina de los actos propios y, por ello, no es posible que el Sr. ██████ comparezca en estos autos evidenciando una conducta diferente a la adoptada anteriormente y durante años, esto es, aceptar y manifestar su conformidad respecto de sus remuneraciones.

Solicitaron el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se señalaron como hechos no controvertidos:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes que se inició el 05 de enero de 2004.
2. Que el demandante el 04 de septiembre de 2017 fue asignado a nuevas labores consistentes en el área Tools & Automation.
3. Que las indemnizaciones demandadas se sujetan al tope de 90 UF.
4. Que el actor puso término al contrato de trabajo el 17 de noviembre de 2017 invocando respecto de su ex empleador la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo

De manera que fracasado el llamado a conciliación se fijaron como puntos de prueba 1. Contenido de la carta de autodespido y efectividad que ella consigna, pormenores y circunstancias. Cumplimiento de las formalidades legales para poner término al contrato de trabajo. 2. Monto que corresponde compensar al actor por el concepto de feriado proporcional.

CUARTO: Para acreditar sus alegaciones el demandante incorporó lo siguiente:

1. Comprobante de envío de Carta certificada de auto despido mediante la Empresa de Correos de Chile, de fecha 17 de noviembre de 2017 del trabajador dirigido a la parte demandada.
2. Duplicado de Carta de Auto despido del trabajador a su empleador, depositada en la Inspección del Trabajo con fecha 20 de noviembre de 2017, con timbre de recepción de la Inspección Comunal Santiago Oriente.



3. Copia de correo electrónico del demandante a Yasna Gatica, Coordinadora del Departamento de RRHH, por medio del cual pone en conocimiento de la empresa el menoscabo sufrido.
4. Liquidación de remuneraciones de octubre de 2017, que la empresa LEVEL3 CHILE otorga al demandante en el que consta un sueldo base de \$ 4.407.915.
5. Contrato individual de trabajo de don [REDACTED] con la demandada, de fecha 03.DIC.2003.
6. Impresión de correo electrónico remitente Sr. Marcelo Chouhy, de fecha 25.NOV.2015 en el que se adjunta el listado del otorgamiento de "Country Increase" de Chile para noviembre de 2015, constando éste como Promotion (exception).
7. Impresión de correo electrónico dirigido al trabajador con fecha 01.NOV.2015, en el que se le informa el incremento del sueldo base.
8. Certificado de afiliación de AFC Chile de 22/11/2017.
9. Impresiones Performance Workbench del trabajador de 02/11/2017 período 2015/2016/2017
10. Impresión box empresa de vacaciones en que consta fecha 17/11/2017 los días pendientes de feriado legal, proporcional y progresivo.
11. Confesional de doña Lidia Galdames Riqueleme en representación de la demandada, quien señala que es representante legal de la compañía, gerente de administración y auditoría; conoce al actor; la absolvente trabaja desde el 2000; a principios del 2017 era Senior Manager Operation Support; es gerente de área de soporte de operaciones de Data Center, específicamente de esa área, desconoce funciones pero el cargo era gerencial; hacía abajo tenía reportes en Chile y el extranjero porque era regional, le daban soporte a Brasil, Argentina, Ecuador, Venezuela, Colombia, Chile; a principios de 2017 tenía 12 personas a cargo, todos técnicos, que dan soporte a negocios en área de Data Center, que es un edificio con equipos adentro, con instalaciones para ofrecer servicio de alojamiento u operaciones a equipos, es como un hotel de equipos computacionales o servidores donde los clientes llevan los equipos allá y se les da custodia; desconoce la estructura de remuneraciones del actor porque son confidenciales; desconoce los cambios en funciones del actor, los maneja el área de recursos humanos, entre septiembre y octubre entiende que



siguió ocupando mismo cargo, no hubo cambios hasta que estuvo la misma estructura que les obligó a tener la Compañía porque ellos venían de empresa Level 3 Chile adquirida por Century Link Chile y a raíz de ello hubo y hay cambios estructurales; en el área del actor hubo varias reestructuraciones, una de ellas crear un área de especialistas para integrar los procesos de ambas compañías a propósito de la fusión y poder dar mejor soporte a clientes; y a [REDACTED], que era el único con conocimiento y curriculum y conocimiento técnico le ofrecieron pasar a esa área, junto a personas de otros países, Tools and Automation, era como de automatización de tareas; desconoce cuando fue pero poco antes de la fusión, que fue el 1 de noviembre; era un área nueva y en ella debía estar una persona con mucho conocimiento porque necesitaba entender los procesos y [REDACTED] era el único; esa área está conformada sólo por profesionales técnicos altamente calificados, 2 ó 3; el cargo anterior del actor nadie lo ocupó; lo tomaron desde afuera, lo asignaron a persona de Brasil, desconoce el nombre, desconce si esa persona antes estaba bajo la jefatura del actor; la nueva área también es regional; a nivel jerárquico es exactamente igual sólo que está conformada por especialistas; esa área siguió reestructurándose; en octubre de 2017 era un área en desarrollo con proyección dentro de la compañía; cuando el actor era gerente dependía de una persona en Argentina que estaba 4 o 5 niveles del CEO de la compañía y en el nueva área queda en paralelo, antes y después el actor se desempeñaba en Data Center de Huechuraba; en la compañía no hay política de incrementos salariales, trabajan con presupuesto anual y trabajan con porcentaje para el país y después se hacen evaluaciones de desempeño y de ese porcentaje se asignan aumentos, por desempeño; desconoce si el actor estuvo de acuerdo con el cambio ni si él firmó anexo, ella no firmó nada; los cambios son conversados, en este caso era una promoción, una oportunidad de desarrollo y debe haber estado conversado; cuando era senior manager, el concepto de country increase es incremento salarial que viene en el presupuesto para la geografía, se asigna y se da cuando la corporación decide. El incremento salarial depende de la compañía y del desempeño de cada persona. Promotion exception es cuando promueven a una persona de cargo, puede salir del mismo presupuesto anual o no, es una mayor remuneración que no tiene un porcentaje; es promoción que a veces va asociada a incremento salarial, es caso a caso y lo define recursos humanos que está en Argentina; el



actor, antes del cambio, llevaba varios años en su cargo; cree que no se le otorgó una promoción exception porque no hubo un incremento salarial, pueden ir o no asociadas a incremento salarial o a desarrollo laboral, una oportunidad; la promoción exception es acordada con el trabajador, debe aceptar el cargo y estar de acuerdo, ver las condiciones, depende del caso a caso.

12. Testimonial de doña Soledad Andrea Krautz Cabrera y doña Susan Jane Schmied Agurto.

La primera señala que es psicóloga; conoce al actor, trabaja con él; presta servicios a empresa de la señora; sabe que el actor no trabaja para la demandada; entiende que tuvo una baja de sus funciones, un par subió como jefe de él y le fueron quitando funciones, lo sabe porque lo han conversado dentro de relación laboral que tienen; sabe que lo bajaron a funciones más técnicas, lo que era malo porque era gerente regional; según funciones ya no era gerente pero según contrato lo seguía siendo; le comentaba que se sentía triste, “bajoneado”; ese cambio fue el año pasado, en septiembre, lo sabe porque él le comentó; le contó que fue un autodespido; presta servicios hace tres años a la empresa de la señora.

La segunda señala que el actor es su marido; sabe que trabajó para la demandada; hubo un cambio de estructura de la empresa; sabe que hasta ese entonces tenía cargo de gerente y estaba cargo de algunos países de latinoamérica; le comentó que se puso a un par como jefe de él y debió pasar de jefe a subordinado y no tenía más que hacer en estos cambios; no le preguntaron, no se firmó anexo; estaba contento con el trabajo y lo afectó; lo vio menoscabado; emocionalmente y sin actividades que realizar en su trabajo; el cambio fue en septiembre pero supo en julio, no sabe si él manifestó que no estaba de acuerdo, cree que sí; no se le asignaron tareas después de este cambio, casi provoca depresión en él; cree que hizo ver que esto no lo estaba favoreciendo, no sabe si reclamó, pero manifestó que no estaba cómodo, no hizo reclamo a autoridad, fue a partir de que se le puso par de jefe, fue desde septiembre que llegaba y no tenía tareas.

13. Solicitó la exhibición por parte de la demandada de la Estructura organizacional del año 2016, 2017 y 2018 con indicación de las áreas, sub-áreas, cargos y nombres asociados a los cargos, incluyendo los recursos por cargos (subordinados o colaboradores), validado por filial en Argentina, el Libro de remuneraciones de sus trabajadores, listado de



“country increase” de Chile otorgado desde el año 2014 al año actual y el aumento promedio de remuneraciones por promoción de Manager a Senior Manager en la empresa, del mismo período.

QUINTO: La demandada incorporó lo siguiente:

1. Contrato de trabajo de fecha 30 diciembre de 2003, suscrito entre el Sr. [REDACTED] e Impsat Chile S.A.
2. Set de 11 anexos de contrato de trabajo por aumento de remuneración firmados por don [REDACTED] y la demandada de fechas 09 septiembre de 2004, 1° de marzo de 2006, 1° julio de 2006, 1° enero de 2007, 1° septiembre de 2007, 1° abril de 2008, 1° septiembre de 2009, 1° septiembre de 2011, 6 junio de 2014, 14 noviembre de 2016, 13 noviembre de 2017.
3. Comunicación de aumento de remuneración de fecha 1° de diciembre de 2014 suscrita por el Sr. [REDACTED] y la demandada.
4. Copia de las liquidaciones de remuneraciones del período de junio de 2017 a diciembre de 2017.
5. Copia de los comprobantes de uso de feriado de 4 de julio de 2011, 26 de octubre de 2011, 1° de diciembre de 2011, 9 diciembre de 2011, 19 de enero de 2012, 27 de enero de 2012, 1° de septiembre de 2012, 30 de mayo de 2013, 13 de septiembre de 2013, 19 de diciembre de 2013, 6 de enero de 2014, 16 de diciembre de 2015 (corresponde a un correo electrónico firmado por el actor), 17 de marzo de 2016 (corresponde a un correo electrónico firmado por el actor), 29 de septiembre de 2016 (corresponde a un correo electrónico firmado por el actor), 19 de diciembre de 2016 (corresponde a un correo electrónico firmado por el actor), 23 de marzo de 2017, 3 de abril de 2017 (corresponde a un correo electrónico firmado por el actor), 9 de agosto de 2017.
6. Certificados de pago de cotizaciones previsionales de fecha 18 de enero de 2018.
7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad correspondiente a Level 3 Chile S.A.
8. Documento denominado “Informe de Pago Citibank” de fecha 28 de noviembre de 2017.
9. Documento denominado “Level 3 Transfer sueldos 11-2017”, correspondiente a los comprobantes de las transferencias bancarias efectuadas por Level 3 Chile S.A. del mes de noviembre de 2017 respecto de la totalidad de los trabajadores de la compañía.



10. Copia de comunicación de despido indirecto suscrita por el actor.
11. Impresión digital de pantalla obtenida a través del sitio web <https://www.linkedin.com/company/centurylink-chile>, correspondiente al perfil que el actor mantiene en la red social LinkedIn.
12. Testimonial de doña Yasna Verónica Gatica Rojas, don Fernando Pablo García y don José Francisco Campos Ramos.

La primera señala que es encargada de recursos humanos; trabaja en Century Link, antes se llamaba Level 3 y entró hace 5 años, es analista senior de recursos humanos; sabe que está por demanda de [REDACTED], sabe que él reclama reajustes que no se le habrían dado y diferencias por cambio en funciones; la empresa está en proceso de fusión y se han reorganizado varias áreas, dentro de ellas Data Center, que sufrió reingeniería y se crearon áreas, una de ellas Tools and Automation y se le pidió a [REDACTED] que pasara a esta área, se le pidió que pasara por su nivel de especialización; el cargo se mantuvo; es senior manager de operaciones y data center; el actor no formuló reclamo a recursos humanos ni a la empresa; se le exhibe un documento de la demandada, N°3 un correo electrónico dirigido a la testigo por el actor, lo lee y niega haberlo recibido, no tiene fecha ni formato de correo electrónico; el cambio de funciones no implicó cambio a nivel jerárquico, si lateral, porque pasó a nueva área Tools and Automation y quedó a 5 niveles del CEO, lo mismo que estaba antes; actualmente nadie ha asumido las labores del actor ni en Chile ni a nivel nacional nadie con sus conocimientos y experiencia, el actor terminó el contrato el 17 de noviembre, que fue el pago del bono regional; en la empresa no existe política escrita de incrementos, sí se hace un reajuste anual por las evaluaciones de desempeño, al actor se le incrementaron remuneraciones los últimos 5 años; se hizo esta nueva área Automation and Tools juntando a especialistas en Data Center de Latinoamérica; eso fue el 2017; a ella él no le manifestó ninguna disconformidad ni lo hablaron; no le suena área de "monitoreo de sistemas"; conoce a trabajador Cristian Tabani, no es chileno, es empresa global; Tabani no es de Chile, desconoce su cargo; cuando se produce el cambio el actor como senior dependía de Tabani, se crea área nueva con jefatura nueva, desconoce cargo anterior de Tabani, cree que es de Brasil; se le pone como jefe de esa nueva área; se juntó a distintos especialistas de latinoamérica para automatizar las operaciones de data center



regional; es área nueva; luego de los cambios imagina que al actor se le asignaron funciones; no hubo anexo con cambio de cargo ni nada, deben haber habido conversaciones con la gente del área, no hubo documento escrito con cargo de funciones, no le consta que actor de acuerdo ni nada porque no tuvo quejas; cree que antes el actor dependía de Alexander Pereira, antes del cambio había el actor tenía como 10 personas a su cargo; [REDACTED] se mueve hacia el lado y el equipo queda donde mismo; no tenía personas a cargo en nueva área pero tenía el mismo cargo de senior manager, era un equipo de especialistas en nueva área, eran pares de distintas especializaciones; en esa nueva área hay un equipo, cree que de 4 personas, que son pares y a cargo de Tabani y bajo ellos nadie dependía jerárquicamente.

El segundo que es ingeniero de sistemas; trabaja en Century Link hace casi 20 años, la empresa ha cambiado de nombre, está a cargo del negocio de Data Center, responsable del negocio; sabe de demanda de César; que se sintió menoscabado e hizo autodespido y demanda a la compañía; empresa es transnacional y [REDACTED] fue asignado a otra área, una promoción donde iba a desempeñar otras funciones en base a su experiencia y es lo que le parece un menoscabo, el área nueva se llama Tools and Automation y fue creada para mejorar procesos de Data Center y mejorar el funcionamiento; entiende que la selección de personas en esa área fue en base a su experiencia, años en la compañía, conocimiento del negocio y su operación, conocen detalle y llevan mucho tiempo dentro de la compañía; la estructura jerárquica no cambió, el actor era algo como gerente de sistemas operativos, no sabe bien; entiende que el actor tuvo movimiento lateral, no arriba ni abajo, o sea, mantuvo posición y jerarquía; entiende que la posición del actor no ha sido cubierta por la dificultad de encontrar alguien con esos conocimientos, el actor tiene muchos años en la empresa, en la empresa no hay política escrita de incremento de remuneraciones, sí evaluación de desempeño todos los años y en base a eso se asigna un aumento de sueldo; la empresa está haciendo cambios a nivel regional y entiende que eso derivó en cambio del actor; entiende que la intención de la compañía en esta área es desarrollar nuevos procesos que permitan optimizar el funcionamiento de todos los servicios para mejorarlos, son funciones dentro del área de Data Center, entiende que no hay cambio de cargo; formalmente a la compañía no manifestó ninguna disconformidad; sabe que actor cambió



de jefe, señor Tabani entiende que en nueva estructura es el jefe del actor, antes no sabe; área es completamente nueva; que a fines de 2017 estaba en creación; sabe que antes [REDACTED] tenía personas a cargo y entiende que después estas funciones no tenían personal a cargo; el título que usa la compañía es de manager y entiende que es el mismo, por la responsabilidad que tiene; un manager se caracteriza por la experiencia, jerárquicamente tiene mando, potestad de administración, no necesariamente contrata gente, hay áreas en la empresa cuya gerencia no tiene personas a su mando que tiene responsabilidad sobre una función; el testigo está en parte más comercial y el actor en la técnica; cree que era desafío, oportunidad de mejora dados los cambios que se producían en la compañía.

El tercero declara que es ingeniero; trabaja en Century Link desde 9 de enero de 2012, es gerente de operaciones de Data Center, conoce al actor, cuando entró [REDACTED] ya trabajaba en la compañía; ya no trabaja con el actor porque [REDACTED] dejó de trabajar en la compañía el año pasado en noviembre, posterior al pago de un bono; sabe que [REDACTED], después de reorganización de la empresa fue cambiado a una posición que él sentía que era un menoscabo para él; previo a la compra de Century Link la compañía inició una reorganización en Data Center y se decidió generar un nuevo grupo de trabajo que era mejorar todos los procesos dentro del área y se escogió a los líderes de tecnologías, [REDACTED] era de sistema operativo y formaban este grupo en base a la experiencia en la compañía; entiende que el cambio no modificó el cargo; a nivel de organigrama seguía en misma posición respecto del Presidente de la compañía, pero funciones eran diferentes, nadie ha asumido sus funciones; se juntó a los de mayor experiencia en las distintas tecnologías por lo que no existía otra persona, en empresa existe evaluación de desempeño y en base a eso puede existir o no una recompensa; en la nueva estructura el actor dependía del señor Cristiano Tabani, no fue siempre el jefe del actor; le parece que antes era responsable de todo lo que significaba monitoreo regional, subordinado no era, [REDACTED] dependía de Marcelo Chouri y Tabani también por lo que eran pares; cuando habla del mismo cargo es el mismo rol dentro de compañía, si es manager senior sigue siendo manager senior en la compañía; puede haber manager senior con gente a su cargo y sin; antes el actor era responsable de todo lo que era sistema operativo a nivel regional, las personas de diferentes países le reportaban; tenía 11 personas a cargo, 4 en Chile; entiende que



inicialmente no tenía personas a su cargo porque se estaba formando el grupo, en grupo eran pares porque cada uno era especialista en las torres de servicio, unas 4 ó 5 personas; el actor se fue cuando era grupo en formación; lo que se buscaba era la mejor forma de automatizar los procesos donde con menos recursos pudieran optimizar el trabajo y juntaron a los mejores en la compañía; no sabe si le dieron al actor la oportunidad de decir que no.

13. Solicitó oficiar a Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. O ENTEL CHILE S.A. y a la Dirección Nacional Del Trabajo.

14. Solicitó la exhibición del actor de su contrato de trabajo con Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. o Entel Chile S.A. y la carta de oferta de trabajo de Entel Chile S.A.

SEXTO: Reconocida la existencia de la relación laboral entre las partes y que el trabajador puso término a ella alegando el incumplimiento en sus obligaciones legales de la demandada cabe analizar los hechos que invoca para fundar su decisión que, de acuerdo a la carta incorporada, son dos: la falta de retribución de los ascensos obtenidos durante los últimos 5 años y el cambio unilateral de sus funciones generando una modificación sustancial a la relación contractual.

SÉPTIMO: En cuanto a la falta de pago de las prestaciones económicas que le correspondían por sus ascensos a Gerente Regional Vertical de Sistemas Operacionales y, desde el 1 de noviembre de 2015, como Senior Manager resultó insuficiente la prueba del actor para acreditar la obligación de su ex empleador de incrementar sus remuneraciones ante el nuevo cargo de Gerente Regional Vertical que se le asignara hace, según indica, 5 años. Ello sin perjuicio de que no señaló tampoco, ni en la carta ni en la demanda, a cuánto debía de corresponder ese incremento ni a partir de cuándo. Tampoco de qué manera se le habría ofrecido aquello.

Pese a ello, aparece de los anexos incorporados por la demandada que la remuneración del trabajador sí fue efectivamente incrementada sistemáticamente desde el año 2008. En el anexo de 2014 se lee además que dejan constancia las partes el cargo de “Mgr. Operations Support” del actor.



De los correos incorporados por el actor no puede concluirse tampoco que el monto de reajuste de 4% que se le comunica deba ser excluyente del reajuste anual por desempeño a que hicieron mención los testigos de la demandada, el country increase.

De manera que se desechará la alegación de incumplimiento del empleador fundado en este hecho.

OCTAVO: Resta analizar si el cambio de funciones del actor a partir de la fusión de las empresas LEVEL3 CHILE S.A. - CENTURY LINK puede constituir el incumplimiento alegado.

Resulta relevante señalar en primer lugar que estima esta sentenciadora que la circunstancia de no haber reclamado en los términos del artículo 12 del CdT no impide a los trabajadores, cuando se trata de cambios de envergadura tal, que aleguen el incumplimiento del empleador, como en el presente caso.

NOVENO: De acuerdo con la prueba rendida en la audiencia de juicio, en especial de la confesional de la representante de la demandada y las declaraciones de los testigos de la propia demandada el actor antes de la fusión entre las empresas tenía el puesto de “Manager Operations Support”, Gerente Vertical de Sistemas Operacionales o gerente de área de soporte de operaciones de Data Center. En tal cargo tenía bajo su mando a alrededor de 12 profesionales, técnicos que dan soporte a negocios en el área de Data Center. El testigo señor Campos indica que antes el actor era responsable de todo lo que era sistema operativo a nivel regional, que las personas de diferentes países le reportaban y tenía 11 personas a cargo, 4 de ellas en Chile.

Alega el actor que ante la fusión es cambiado en sus labores, siendo despojado de sus labores gerenciales, de líder de un grupo, sufriendo una especie de degradación que le provoca menoscabo.

Y si bien tanto la absolvente como los testigos de la demandada afirman que el actor siguió siendo gerente o “manager” y su movimiento fue “lateral” por lo que siguió organizacionalmente en el mismo lugar que antes respecto del CEO de la empresa, lo cierto es que también reconocen que no hay una descripción clara del cargo del actor (no se incorporó por la demandada documento alguno en tal sentido. La testigo señora Gatica encargada de recursos humanos, señala que “imagina” que al actor se le asignaron



funciones, reconoce que no hubo anexo con cambio de cargo ni nada aunque afirma que “deben haber habido conversaciones con la gente del área”. Es decir, no hubo documento escrito con cargo de funciones.

Luego, aunque todos señalan sin dudar que mantuvo su cargo y posición en la empresa también coinciden en que en las nuevas labores el actor integraría un grupo especializado al que habría llegado por sus conocimientos, grupo denominado Tools and Automation, que traducen como “Herramientas y Automatización”, nombre que coincide con la explicación acerca de la misión de este grupo que entregan. La absolvente indica que este grupo debía “integrar los procesos de ambas compañías a propósito de la fusión y poder dar mejor soporte a clientes”, “era como de automatización de tareas” agrega; el testigo señor García indica que fue creada para mejorar procesos de Data Center y mejorar el funcionamiento, para desarrollar nuevos procesos que permitan optimizar el funcionamiento de todos los servicios para mejorarlos y el señor Campos, que lo que se buscaba era la mejor forma de automatizar los procesos donde con menos recursos pudieran optimizar el trabajo.

Todos coinciden que el nuevo jefe del actor sería el señor Tabani, quien antes era par del actor según reconoció el testigo señor Campos.

Y aunque algunos testigos afirman que la posición del actor “en Chile” no fue reemplazada, la absolvente reconoce que sus labores fueron asignadas a una persona en Brasil.

También la absolvente y los testigos de la demandada afirmaron que el cargo era una promoción, una oportunidad de desarrollo o un desafío pero no explicaron por qué. Como también indicaron los testigos, se trata de un grupo surgido con ocasión de la fusión, es decir, que parece más necesario para resolver el ensamble pero no con reales proyecciones máxime si el grupo que antes lideraba sigue prestando sus funciones en la empresa.

Aunque coincide esta juez con la demandada y sus testigos que es perfectamente posible que en una empresa una persona ocupe el cargo de “manager” o “gerente” sin tener personal a su cargo sino sólo en razón de la responsabilidad, lo cierto es que el actor es cambiado a prestar labores totalmente distintas de las que realizaba en la compañía al



menos en los tres últimos años y ello, independiente de que haya continuado siendo “manager” importa sin duda una “degradación” en la estructura de la compañía si, pese a todos los cambios, su grupo sigue cumpliendo las mismas funciones. El actor es separado de su cargo y puesto en uno completamente distinto, en el que ahora queda reportando a quien antes tenía su misma jerarquía en la compañía. Sea o no una oportunidad, es sin duda un cambio que altera radicalmente sus funciones y aparece como una degradación.

Por lo que esta juez estima que con ello se exceden los límites del artículo 12 del CdT y se menoscaba al trabajador, configurándose el incumplimiento grave que alega y que autoriza el término de la relación laboral, sin que obste a ello la ausencia de reclamo pues por lo demás en un primer período es razonable que el trabajador espere para constatar la real naturaleza y dimensión de los cambios. Por lo demás no es requisito legal el reclamo previo al empleador.

DÉCIMO: Resta señalar que aunque se acreditó que el 1 de diciembre el actor firmó contrato de trabajo con otra empresa y que para ello se sometió a un proceso de selección que, de acuerdo con lo informado por Entel mediante oficio N° 2/1813/2018 de 4 de abril de 2018, llevó a que recibieran sus antecedentes en una terna desde una consultora el 24 de agosto de 2017 estima esta juez que no es reprochable que participe en nuevas posibilidades laborales. Ello no importa una manifestación clara de la voluntad del actor de cambiar su relación laboral pues podría finalmente no tomar la decisión de hacerlo por diversas razones. Y a nadie puede castigársele por buscar nuevas oportunidades laborales. Pero fundamentalmente estima esta juez que ello no es suficiente para acreditar la “maquinación” a que se hace referencia en la contestación de la demanda.

UNDÉCIMO: Para los efectos del cálculo de las indemnizaciones se estará a los topes legales.

En cuanto a las demás prestaciones demandadas, efectivamente en la audiencia preparatoria la parte demandante reconoció el pago de la remuneración de noviembre demandada.

En cuanto al feriado proporcional, ha de calcularse sobre la base de la remuneración mensual del actor de \$4.426.006 (sueldo base más gratificación, excluida la asignación de movilización según consta de las liquidaciones incorporadas por ambas partes) y un



cálculo de 22,37 días según consta de los comprobantes de feriados incorporados por la propia demandada que, si bien no indican el período al cual cada uno de ellos corresponde, contiene una indicación de los días acumulados a los que debe sumarse la diferencia por el período hasta el término de la relación laboral, de manera que corresponden a 22,37, lo que asciende a \$3.300.325.-

DUODÉCIMO: En cuanto a la petición de nulidad del despido que se realiza en la parte petitoria, careciendo la demanda de fundamento alguno de esta pretensión y atendido el certificado incorporado por la demandada, no cabe sino rechazarla. Por lo demás la demandada acreditó con el certificado estar al día en su pago.

DÉCIMO TERCERO: La prueba se analizó de acuerdo con la sana crítica. Se acreditó el cumplimiento de las formalidades del término de la relación laboral con la carta y sus comprobantes de envío. Ningún valor se otorgó al documento que el actor individualiza como un correo electrónico dirigido a doña Yasna Gatica desde que adolece del formato propio de tales comunicaciones y exhibido a la testigo negó haberlo recibido. Las cuatro "Performance Workbench", la "impresión de box" nada aportan. Tampoco las testigos del actor desde que ambas declaran sobre la base de lo que les había contado aquél.

La exhibición solicitada por el actor en nada alteran lo resuelto.

El Reglamento Interno nada aporta., tampoco el informe de pago y de transferencias. Tampoco la impresión de la red social LinkedIn. Ni el oficio de la IPT dado lo razonado en el considerando octavo precedente.

No se hizo efectivo el apercibimiento solicitado por la demandada ante la falta de exhibición de la supuesta carta de oferta de trabajo de Entel por no corresponder a un documento que legalmente deba encontrarse en poder del actor.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en las normas legales ya citadas y artículos 160, 162, 168, 171 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo se resuelve que:

- I. **SE ACOGE** la demanda y, estimándose que el despido del actor se ajusta a derecho se condena a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:
 1. \$2.462.310.- (dos millones cuatrocientos sesenta y dos mil trescientos diez pesos) como indemnización sustitutiva del aviso previo;



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

2. \$27.085.410.- (veintisiete millones ochenta y cinco mil cuatrocientos diez pesos) como indemnización por años de servicios;
 3. \$13.542.705.- (trece millones quinientos cuarenta y dos mil setecientos cinco pesos) por concepto del incremento del 50%;
 4. \$3.300.325.- (tres millones trescientos mil trescientos veinticinco pesos) como compensación de los feriados adeudados;
- II. Se declara que las sumas ordenadas pagar se incrementarán en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del CdT.
- III. No habiendo sido completamente vencida la demandada cada parte pagará sus costas..

Notifíquese por correo electrónico a las partes con esta fecha.

Oportunamente archívese.

RIT : O-109-2018

RUC : 18- 4-0078268-3

Pronunciada por doña Ximena Carolina López Avaria, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Correo



YBCXHCTMSX

jud.cl contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde a horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

XIMENA CAROLINA LOPEZ
AVARIA
Fecha: 01/10/2018 15:02:41