

RIT N° : O-1082-2019

RUC N° : 19- 4-0167413-9

MATERIA : DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE
PRESTACIONES

DEMANDANTE : GERMAN CASTRO DIAZ

DEMANDADO : MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS BLACK
AND DECKER

DE CHILE S.A.

Santiago, treinta y uno de agosto de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece al proceso Germán Castro Díaz, ingeniero civil industrial, cédula nacional de identidad N° 10.740.711-1, domiciliado en Andacollo Norte N° 1820, comuna de Maipú, ciudad de Santiago, quien interpuso demanda por despido injustificado e improcedente, y cobro de prestaciones en contra de MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS BLACK AND DECKER DE CHILE S.A., Rut N° 93.912.000-9, representada legalmente por CRISTIAN MESA ESCOBEDO, cédula de identidad N° 17.270.354-2.; ambos con domicilio en Andrés Bello N° 2457, Providencia, ciudad de Santiago.

Fundando lo anterior señala que inicio la relación laboral con fecha 08 de noviembre de 2010, e ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia, para su ex - empleador, escriturándose contrato de trabajo con igual fecha. El año 2011 según consta en anexo de contrato comenzó a realizar la función de "Responsable de Ingeniería y Preventa", en el área de administración. Los servicios eran prestados en las dependencias de la empresa ubicadas en Av. Américo



Vespucio 2680, oficina 41, Conchalí. De acuerdo a lo pactado con su ex - empleador, estaba exento de cumplimiento de jornada laboral, según artículo 22 del Código del Trabajo. La remuneración bruta asciende a \$2.468.889.- monto que solicita se tenga como base de cálculo de las prestaciones demandadas de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo.

Refiere que se desempeñaba en calidad de Responsable de Ingeniería y Preventa, en el departamento de Ingeniería y Preventa. En ese departamento trabajaban: 1 dibujante; 1 administrativa de proyecto; 1 ingeniero de sistema contra incendio; 1 post venta de sistema contra incendio; 1 preventa de seguridad electrónica; 1 preventa de seguridad electrónica y él como responsable de esa área (jefatura). Las funciones asociadas al cargo en términos generales eran: Recibir proyectos de seguridad electrónica o sistema contra incendios para estudiarlos y evaluarlos económicamente. Los derivaba de acuerdo a la especialidad (incendios-seguridad electrónica); hacia un estudio completo del proyecto y luego de ello se generaba una oferta por el proyecto; luego se le retornaba al Kam (vendedor) el cual lo presentaba al cliente final. Asimismo, debía elaborar las ingenierías de diferentes especialidades (incendios - seguridad electrónica); que habían sido adjudicadas como proyectos en esta área, esto implicaba, el desarrollo de ingeniería básica y de detalles; elaboración de planos y especificaciones técnicas, etc. Este trabajo lo desempeñó aproximadamente los últimos 3 a 4 años, en los cuales se mantuvo el mismo equipo en términos de número de trabajadores y especialidades. Asimismo, la carga de trabajo en cuanto a los proyectos ingresados para estudio se mantuvo durante el año durante el año 2018, habiendo trabajado con toda normalidad en cuanto al flujo de proyectos ingresados. El día 16 de noviembre de 2018, se dirigió a su oficina Ricardo Anjel, gerente interino junto a Karen Araneda, de Recursos Humanos. Ricardo le indica que estaba desvinculado de la empresa, le entrega la carta de despido, la cual lee y la firma a pesar de no estar de acuerdo con los hechos que allí se expresaban. En este sentido cabe hacer presente que había sido ratificado en el cargo en reuniones internas por el propio Ricardo Anjel y vía mail en octubre a nivel corporativo; habiendo recibido la estructura del organigrama de la empresa en la cual aparecía que continuaba en el cargo.

La carta de despido señala en cuanto a los argumentos que:



"Esta decisión se funda en que la Empresa, a fin de mejorar la gestión y operación del negocio, y de lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz, buscando así la permanente sostenibilidad de la operación, ha tenido que efectuar una reestructuración en la compañía motivo por el cual se está implementando una estructura organizacional distinta, que ha implicado una nueva distribución de funciones y atribuciones. Como parte de este proceso, se han eliminado ciertos cargos, entre los cuales se encuentra el suyo".

Con fecha 20 de noviembre de 2018, interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, llevándose a efecto comparendo de conciliación con fecha 17 de diciembre de 2018, fecha en la cual ambas partes estuvimos de acuerdo en ratificar y firmar finiquito con reserva de derecho.

Indica que no resulta procedente el descuento de la AFC ya que el despido es injustificado y no debió haber sido descontado de las indemnizaciones legales pagadas en la Inspección del Trabajo.

Previas consideraciones de derecho y legales solicitó:

a) Que no se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo, siendo un despido carente de causa.

b) Que el despido es injustificado e improcedente según lo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

c) Que no procede el descuento de la AFC Chile S.A. al ser injustificado e improcedente el despido.

Asimismo, se condene en definitiva a la demandada al pago de las indemnizaciones y prestaciones que se detallaran, y que corresponden a los siguientes conceptos:

a.- Al recargo la indemnización contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo que asciende a \$5.925.333.- equivalente al 30% del incremento en razón de haberse dado término por aplicación improcedente del artículo 161;



b.- Al pago y/o restitución del descuento de AFC Chile S.A., suma que asciende a \$2.574.741.-

En virtud del artículo 63 y 173 del Código del Trabajo, todas las prestaciones demandadas deberán ser pagadas, más los intereses y reajustes que correspondan, y todo ello con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que la parte demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Fundamentando lo anterior expresa que con fecha 08 de noviembre de 2010, el actor firmó con Systems Niscayah S.A., Agencia en Chile, como "Responsable Operativo de Instalaciones de Sistemas de Seguridad y Protección Contra Incendios en los proyectos que la Compañía está desarrollando o desarrollará en Chile y/o diversos países de Latinoamérica". Posteriormente y mediante anexo de contrato con fecha 01 de abril de 2014 se suscribe relación laboral con Máquinas y Herramientas Black & Decker de Chile S.A., con el cargo de Responsable Operativo de Instalaciones en virtud del contrato de fecha 08 de noviembre de 2010 y que reconocía todo el período laboral anterior para efectos de indemnizaciones. Jornada de trabajo exceptuada conforme el artículo 22 del Código del Trabajo. En cuanto a su última remuneración mensual, es la suma de \$2.468.889.

Señala que no es efectivo que el cargo de responsable operativo de instalaciones de proyectos de seguridad electrónica o sistema contra incendios se haya mantenido en la Compañía. Controvierte lo expuesto por el actor en orden a que los flujos de proyectos hayan aumentado, por el contrario, desde febrero del año 2018, con la llegada del nuevo Controller (Froilan Sequera) la empresa dependiente de Organización Stanley Security (que pertenece a Máquinas y herramientas Black & Decker), inició una revisión de los estados contables y de los últimos años, donde se detectó errores en dicha información que no tenía relación con la realidad de la empresa. A modo de ilustración, durante el año 2018, el área donde se desempeñaba el actor procedía a facturar proyectos y luego se emitían notas de créditos o se facturaban proyectos más de una vez para llegar a los resultado del mes. Asimismo, se detecta alteración en la información de ingresos y costos que se reportaba para dar buen estado de resultados y



generar una situación financiera ficticia de la compañía. Además, había poco control de los proyectos y cuando comenzó a llevarse, se detectó que algunos no se vendieron bien, en términos que los costos resultaron ser superiores a los ingresos que la compañía había obtenido. En paralelo se detectó fraude y robo por parte de algunos trabajadores de la organización y que actualmente se encuentra en manos del Ministerio Público, que tuvo como consecuencias estado de resultados negativo, la reducción de presupuesto para el área donde se desempeñaba el actor y la solicitud de reestructuración de la organización. Lo anterior, tiene relación que desde septiembre de 2018, fueron desvinculados de la empresa alrededor de 27 trabajadores, en octubre de 2018 el número de 7, en noviembre de 2018 el número de 3 y en diciembre del último año 2 trabajadores. Este proceso de reestructuración ha implicado la salida de personal y a inicios de octubre de 2018 se desvinculó al Gerente General de la compañía. Por ende, al no haber Gerente General y que el Gerente de Operaciones (que hacía el rol de Subgerente de la organización) estaba con licencia médica desde el 11 de septiembre de ese año, la compañía tuvo que optar por una estructura de funcionamiento distinto mientras volviese el Gerente de Operaciones y se contratará la figura del Gerente General (comunicado que se envía en octubre 2018 con organigrama). En ese esquema más allá del organigrama no se generan nuevos anexos de contrato ni descripciones de cargo, porque la Compañía aún no tenía decidido en que distribución quedaría la organización, en consideración que en octubre, noviembre y diciembre de 2018, se continuo con las desvinculaciones para mejorar la gestión y operación del negocio, para lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado. En este sentido, dentro de las desvinculaciones, correspondió el turno de Germán Castro Díaz, que en esa fecha era el Jefe de Ingeniería. Sin embargo, en dicha reestructuración se eliminó dicho cargo y las operaciones fueron asignadas directamente a las áreas respectivas.

En conclusión el puesto y cargo del actor no fue reemplazado puesto que los ingenieros de preventa, comenzaron a reportar directamente al superior del actor.

Haciendo alusión al detalle de los integrantes del departamento de Ingeniería y Preventa, esta se conformaba con el actor, más Stephano Acuña (dibujante), Jessica Jaque (Asistente administrativo del área), los ingenieros de preventa: María Paz Pincheira, Oscar Duarte, Reinaldo Martínez. A este equipo a fines de julio se suma



otro preventa, Carlos Pozo, no obstante, a la fecha el cargo del señor Castro no se encuentra asignado y el equipo se encuentra reducido.

A mayor abundamiento con fecha 16 de noviembre de 2018 la empresa puso término a la relación laboral que mantenía con el actor por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, para lo cual se le entregó personalmente carta de término de la relación laboral la cual fue firmada por el señor Germán Castro Díaz. La carta de despido que le fue entregada al actor cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo,

En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido y los hechos que la configuran, En efecto, la carta fundando el despido del actor en su contenido fundante, señala:

“De nuestra consideración:

Por medio de la presente, comunicamos a usted que Máquinas y Herramientas Black And Decker de Chile S.A., RUT N° 93.912.000-9, (en adelante la “Empresa”), ha resuelto poner término a su contrato de trabajo a partir del 16 de noviembre de 2018, por la causal legal establecida en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, por “necesidades de la empresa” .

Esta decisión se funda en que la Empresa, a fin de mejorar la gestión y operación del negocio, y de lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz, buscando así la permanente sostenibilidad de la operación, ha tenido que efectuar una reestructuración en la compañía motivo por el cual se está implementando una estructura organizacional distinta, que ha implicado una nueva distribución de funciones y atribuciones. Como parte de este proceso, se han eliminado ciertos cargos, entre los cuales se encuentra el suyo” .



De la simple lectura de la carta de despido se desprende que el empleador ha cumplido con la exigencia de indicar tanto la causal legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido, usando términos muy simples y claros.

En consecuencia, se observa claramente que la carta es ajustada a la ley. El hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez, que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, pudiendo estar ella presente en una comunicación breve o extensa; de este modo, si al trabajador se le informa en forma breve pero precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho.

Distinto es que el actor no esté de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en autos, y constituye una discusión de fondo, la cual no tiene relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido.

Lo que si cuestiona el demandante, es la no configuración en los hechos de la causal de necesidades de la empresa, porque supuestamente no existió el proceso de reorganización que llevó a despedirlo. La necesidad de desvincular al demandante no se funda en razones de carácter subjetivo, sino única y exclusivamente en la reestructuración que llevó a cabo el empleador en virtud de su poder de dirección, organización y mando, que tiene su sustento en la libertad de emprendimiento consagrada en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República.

De esta forma, el despido del señor Castro Díaz se encuentra plenamente justificado en los hechos y en el derecho.

Por otra parte, el seguro de desempleo establecido en la ley N° 19.728 del año 2001, obliga al trabajador a cotizar para su Cuenta Individual de Cesantía un 0,6% de sus remuneraciones y al empleador aportar el 1,6% de su cargo. El empleador, además de cotizar el porcentaje señalado, debe cotizar de su costo, para un Fondo Solidario de Cesantía el 0,8% de la remuneración del trabajador, Fondo que se complementa con el aporte mensual que hará el Estado. La referida ley estableció en su inciso segundo del artículo 13° que la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por el artículo 161 del



Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

De esta manera, el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador.

TERCERO: Que con fecha 02 de abril de 2019, tuvo lugar la audiencia preparatoria, proponiendo el tribunal los siguientes hechos no controvertidos los que fueron aceptados por las partes, a saber:

1. Existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio, el monto de la remuneración que percibía, fecha y causal de despido.

2. El aporte empleador AFC del actor ascendió a la suma de \$ 2.574.741 y que dicha suma le fue descontada del finiquito.

Las partes celebraron convención probatoria en los siguientes términos:

Que el 30% del recargo equivale a la suma de \$ 5.925.334.

A continuación el tribunal llamó a los litigantes a conciliación, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo a juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo el siguiente hecho a probar:

1. Cargos o funciones desempeñadas por el actor a la fecha de su despido, descripción del mismo.

2. El contenido de la carta de despido y efectividad que la demandada se encontraba en las circunstancias allí descritas, antecedentes que lo demuestren.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandada rindió en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:



Incorporo mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistes en:

1. Contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2010 entre SYSTEMS NISCAYAH y Germán Castro Díaz, Anexo de Contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2010, 28 de abril de 2011, Acuerdo Privado de fecha 01 de febrero de 2013, entre SYSTEMS NISCAYAH y Germán Castro Díaz.

2. Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 01 de abril de 2014 y 01 de Julio de 2016, entre MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. y Germán Castro Díaz.

3. Carta de Aviso de termino de contrato de trabajo de fecha 16 de noviembre de 2018, emitida por MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. a Germán Castro Díaz.

4. Finiquito del trabajador entre la MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. a Germán Castro Díaz, de fecha 16 de noviembre de 2018.

5. Acta de comparendo de conciliación Nro. 1318/2018/27259 de fecha 17 de Diciembre de 2019, emitida por la Inspección del Trabajo Metropolitana Oriente, entre MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. a Germán Castro Díaz.

6. Certificado de Saldo Aporte Empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A., emitida por Sociedad Administradora de Fondos de Cesantías de Chile II S.A.

7. Certificados de cotizaciones previsionales PREVIRED de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. a Germán Castro Díaz, de fecha 22 de Marzo de 2019.

8. Liquidación de remuneraciones del trabajador Germán Castro Díaz, de los meses de Enero a Noviembre de 2018.



9. Organigrama Octubre de 2018 MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con descripción de cargos que contempla 2 ilustraciones, firmadas por la empresa.

10. Organigrama Diciembre de 2018 MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con descripción de cargos que contempla 2 ilustraciones, firmadas por la empresa.

11. Correo electrónico de fecha 12 de octubre de 2018, enviado por Karen Araneda, Gerente de Recursos Humanos, con asunto Organigrama 2018 New Design V3 y Karen Araneda a los representantes legales de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY).

12. Correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2019, enviado por Eduardo González a Karen Araneda, Gerente de Recursos Humanos, con asunto Seguridad Electrónica Chile Período 2018 MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY).

13. Descripción de Proyectos de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), durante el año 2018 y 2019 con individualización de responsable, cliente y fecha de inicio.

14. Copia de denuncia escrita de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY) ingresada a Fiscalía Local Santiago Norte, en contra de Julián Daniel BERNAL PÁEZ y Félix Juan DURÁN PSIJAS, por órdenes de trabajo que corresponden a prestaciones que nunca fueron efectuadas.

15. Copias de Finiquito de contratos de trabajos de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con Rodrigo Eugenio Carreras Bizama, de fecha 31 de octubre de 2018, copia de carta de despido.

16. Copias de Finiquito de contratos de trabajos de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con Paulo Alexandro Frieri Cornejo, de fecha 16 de noviembre de 2018, copia de carta de despido.



17. Copias de Finiquito de contratos de trabajos de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con Rodrigo Antonio Galaz Guajardo, de fecha 31 de octubre de 2018, copia de carta de despido.

18. Copias de Finiquito de contratos de trabajos de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con Marcelo Alejandro Uribe Barra, de fecha 28 de diciembre de 2018, copia de carta de despido.

II.- Testimonial.

Rindió la testifical de Karen Elizabeth Araneda Chaparro y Marcos Antonio Torrealba Contreras, quienes legalmente juramentados, expusieron:

La primera señaló que es Gerente de Recursos Humanos y trabaja para la empresa demandada. Indica que el actor estaba a cargo de Dpto. de Ingeniería y esa función era recibir proyectos del área comercial y estudios, saber cuánto era el costo y luego entregar al área comercial para negociar con el cliente. Le constan las funciones. Fue despedido noviembre de 2018 por necesidades de la empresa. Sobre el tenor de la carta, consiste en la reestructuración de la organización desde septiembre de 2018, salieron 27 personas y luego más progresivamente y el temor era reflejar la reestructuración para hacer sostenible la empresa en el mercado por caída de proyectos. No era buena la rentabilidad y ajustó los costos de planilla y desde esa reestructuración en julio dicha división cerró en julio de 2019. Sobre la carta y lo dicho por el actor, el efecto del cargo con motivo de su desvinculación la posición fue eliminado y no reemplazado. Hoy esta área no existe. Sobre el cargo y división de la compañía no existe el cargo y el área, por malos resultados. Hoy solo quedan 6 personas en la planilla. La empresa fue víctima de fraude y tuvo efectos económicos en la compañía, se hizo una investigación en octubre del 2018 y los últimos años hubo muchos proyectos que se iban hacer, pero no se realizaban, no se entregaban los servicios y se cobraban. La baja de proyectos ocurrió y había menor carga laboral que repartir lo que incidía en el cargo del trabajador.

En tanto, el segundo expresó que el actor fue desvinculado por un proceso de reestructuración y necesidades de la empresa. Los hechos consignados en la carta, fueron



porque el contralor detectó ciertas incongruencias y estados de resultados y existiendo incongruencias y luego de meses se detectó fraude financiero, la empresa tomó la decisión de reestructuración por tema de costos altos y por eso la división de Chile tenía mayor venta por el fraude realizado y el corporativo envió una auditoría interna y detectó falencias. Avaló lo que ellos presentaron como fraude financiero y el 10 de julio de 2019 se comunicó el cierre de la división en Chile. La situación era conocida por el trabajador, porque tuvo entrevistas con el actor y todos se enteraron de la investigación y fraude. El cargo del actor no fue renovado ni hubo sustitución del mismo. Hoy con la compañía son 4 personas y esta la división en proceso de cierre administrativo y trabaja hasta enero de 2020.

Contrainterrogado, expresó que actualmente en la división de seguridad electrónica quedan trabajando solo 4 y de máquinas desconoce cuantas quedan.

Existen varias divisiones en la empresa seguridad, máquinas y puertas automáticas y la única que cerró fue la división de seguridad electrónica.

III. Oficio.

Respuesta del Ministerio Público Fiscalía Centro Norte, que remite copia de la carpeta investigativa de la causa denuncia por estafa y falsificación de instrumento mercantil interpuesta por denuncia de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. en contra de Julián Daniel Bernal Páez, C.I. N° para extranjeros N° 24.731.040-1 y Félix Juan Durán Psijas, C.I. N° 7.820.587-3, por órdenes de trabajo que corresponden a prestaciones que nunca fueron efectuadas.

IV Otros medios de prueba.

1.- Archivo Excel con planilla de registro de proyectos abiertos 2018 y 2019 en MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY) RUT N° 93.912.000-9, sobre la baja sostenible de clientes por parte de la demandada, el nombre del archivo "Proyectos Abiertos 2018 - 2019".

2.- Archivo Excel con planilla de bajas de personal (desvinculaciones por crisis económica) año 2018 y 2019 en MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY) RUT N° 93.912.000-9, acerca de la necesidad de la empresa, el nombre del archivo "Bajas de Sept 2018".



QUINTO: Que la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio sólo prueba documental:

Incorpo mediante lectura los siguientes documentos no objetado de contrario, consiste en:

1. Correo electrónico de fecha 12 de octubre de 2018 con dos organigramas y contrato de trabajo de 08 de noviembre de 2010.

2. Carta de despido de fecha 16 de noviembre de 2018.

SEXTO: Que atendido los escritos de demanda y contestación y de los hechos que se tuvieron por no controvertidos, la controversia principal de autos, radica en determinar la concurrencia de los hechos invocados en la carta aviso de despido y si tales hechos corresponden a la causal de caducidad alegada, como asimismo, previamente establecer el cargo o funciones desempeñadas por el actor a la fecha de su despido.

SEPTIMO: Que apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal arribar a las siguientes conclusiones:

1) Que la demandada con fecha 16 de noviembre de 2018, puso fin a la relación laboral existente con el actor, por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, para lo cual se dio cumplimiento a las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, para comunicar el despido. Lo cual resulta de los hechos no controvertidos aceptados por los intervinientes, esto es, la existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio, el monto de la remuneración que percibía, fecha y causal de despido.

2) Que respecto al cargo o funciones desempeñadas por el actor a la fecha de su despido, debe considerarse principalmente la documental aportada por ambas partes. En tal sentido, se desprende de las cláusulas primera y segunda del contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2010, Anexo de Contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2010, 28 de abril de 2011, Acuerdo Privado de fecha 01 de febrero de



2013, que el actor era Responsable operativo de instalaciones de Sistemas de Seguridad y de Protección Contra incendios en los proyectos que la Compañía está desarrollando o desarrollará en Chile y/o diversos países de Latinoamérica. Posteriormente, en el anexo de Contrato de Trabajo de fecha 01 de abril de 2014 y 01 de Julio de 2016, entre MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. y Germán Castro Díaz, en la cláusula primera se ratifica lo anterior al estipular que desempeñará el cargo de Responsable Operativo de Instalaciones, en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 8 de Noviembre de 2010.

De esta forma sus funciones consistían entre otras, las de recibir proyectos de seguridad electrónica o sistema contra incendios para estudiarlos y evaluarlos económicamente. Los derivaba de acuerdo a la especialidad (incendios-seguridad electrónica); elaborar las ingenierías de diferentes especialidades que habían sido adjudicadas como proyectos; elaboración de planos y especificaciones técnicas.

Que en este mismo sentido la demandante acompañó como documental, un correo electrónico de fecha 12 de octubre de 2018 en que se adjuntan dos organigramas y el contrato de trabajo de 08 de noviembre de 2010, este último ya referido precedentemente, en que el actor aparece ratificado en su cargo y funciones en ambos organigramas como parte de la organización de la empresa, esto es, *“Responsible Pre- Sales Engineering: German Castro”* . Documento que igualmente incorporó la demandada y confirma los mismos antecedentes que apuntan al cargo y funciones del actor, enviado por Karen Araneda, Gerente de Recursos Humanos, con asunto Organigrama 2018 New Design V3 a los representantes legales de la empresa, que además declaró en el juicio como testigo de la demandada confirmando aquello.

Precisamente es la misma demandada quien bajo el documento 9 de su prueba incorporó el Organigrama octubre de 2018 MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con descripción de cargos que contempla 2 ilustraciones, firmadas por la empresa, en que precisamente se ratifica el cargo del trabajador bajo la denominación en inglés: *“Responsible Pre- Sales Engineering: German Castro”* . Lo que es coherente con la documental que informa el cargo del trabajador presentada por la demandante.



En consecuencia, tanto el cargo como las funciones desempeñadas por el trabajador a la fecha del despido, esto es, 16 de noviembre de 2018, fue determinado tanto por la documental aportada por la demandada como por la demandante y en este sentido el documento incorporado bajo el numeral 10, esto es, Organigrama diciembre de 2018 MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), con descripción de cargos que contempla 2 ilustraciones, firmadas por la empresa, en que efectivamente no aparece el cargo, funciones y nombre del actor no puede ser considerado como presupuesto fáctico que a la fecha del despido del mismo no se encontraba desempeñando tal cargo y funciones en la empresa demandada, puesto que dicho Organigrama corresponde a un documento de fecha posterior a la desvinculación del trabajador, siendo el punto de prueba fijado por el Tribunal, sin reposición de las partes: *“Cargos o funciones desempeñadas por el actor a la fecha de su despido, descripción del mismo”* .

3) Que respecto al segundo punto de prueba, esto es, el contenido de la carta de despido y efectividad que la demandada se encontraba en las circunstancias allí descritas, antecedentes que lo demuestren, es relevante analizar algunas probanzas pertinentes rendidas por la demandada.

En efecto, conforme a los escritos de discusión cabe entonces referirse acerca de la calificación del término de los servicios de que ha sido objeto el demandante y para tales efectos, este tribunal fue ilustrado por la demandada con la misiva enviada al actor, (incorporada también por la demandante) cuyo tenor es el siguiente:

“... Esta decisión se funda en que la Empresa, a fin de mejorar la gestión y operación del negocio, y de lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz, buscando así la permanente sostenibilidad de la operación, ha tenido que efectuar una reestructuración en la compañía motivo por el cual se está implementado una estructura organizacional distinta, que ha implicado una nueva distribución de funciones y atribuciones. Como parte de este proceso, se han eliminado ciertos cargos, entre los cuales se encuentra el suyo...”



En primer orden basta señalar que es la misma demandada quien en su contestación calificó de “breve” la comunicación entregada al trabajador. No obstante y más allá de la extensión de la carta y su contenido, corresponde verificar mediante la prueba producida la veracidad de las circunstancias descritas en dicha misiva.

En primer orden del análisis del documento N° 12, a saber, correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2019, enviado por Eduardo González a Karen Araneda, Gerente de Recursos Humanos, con asunto Seguridad Electrónica Chile Período 2018 MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY). Evidentemente, se refiere a una información entregada con posterioridad a la desvinculación del trabajador, cuatro meses después, no contenida en caso alguno como presupuesto fáctico en la carta de despido, por cuanto en dicho correo enviado a Karen Araneda que indica “*…cómo se comportaron los resultados de la organización el año pasado…*”, esto es, los resultados económicos de ventas para seguridad electrónica de la oficina en Santiago, Chile para el periodo de 2018, documento que adjunta un sin número de cifras y siglas en inglés ininteligibles, prueba que no fue complementada o incorporada por otro medio idóneo, como pudiese ser un peritaje a través de un perito contable-bilingüe que ilustre adecuadamente al Tribunal sobre dicha información y contenido, y pueda de esta manera concluirse la reestructuración de la empresa que asevera la demandada.

Sin perjuicio de dicha falencia, es evidente que al revisar la carta en sus ocho líneas, nada de ello se menciona, en especial los resultados económicos de ventas para seguridad electrónica de la oficina en Santiago, Chile para el periodo de 2018.

Que en cuanto al documento 13, es decir, Descripción de Proyectos de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY), durante el año 2018 y 2019 con individualización de responsable, cliente y fecha de inicio. Como se observa del mismo, no expresa la individualización del responsable de cada proyecto, como lo asevera la parte al ofrecer el documento, únicamente en 6 columnas, señala: “*el nombre del proyecto, fecha de OC; número de OC; monto neto; moneda de OC; Estimated AGM (Estimado)*” . Luego algunas siglas están en idioma anglo-sajón, que dificultan su comprensión.



En consecuencia, corresponde a un documento sin ninguna otra explicación o información que dé cuenta del mismo, como tampoco fue exhibido en juicio a los testigos de la demandada Karen Araneda, Gerente de Recursos Humanos o a Marcos Torrealba, Líder Financiero, con el objeto que ratificaran o al menos entregaran explicación circunstanciada de sus dichos sobre la información numérica, de porcentajes y datos que expresa dicho instrumento. Asimismo, cabe mencionar además que dicha información, tampoco fue proporcionada en la carta de despido constituyéndose en un documento insuficiente que tampoco está asociado a un estado de resultados o informe contable.

Que en el mismo sentido que se viene analizando dicha prueba, resulta la reproducción y exhibición al Tribunal de dos archivo Excel, una planilla de registro de proyectos abiertos 2018 y 2019 en la empresa demandada, sobre la baja sostenible de clientes por parte de la demandada, bajo el nombre "Proyectos Abiertos 2018 - 2019"; y una planilla de bajas de personal (desvinculaciones por crisis económica) año 2018 y 2019, bajo el nombre del archivo "Bajas de Sept 2018".

En primer lugar valgan las mismas ponderaciones de los archivos y planillas antes referidas como documental, que si bien se reprodujeron en juicio, no existió ningún otro medio de prueba idóneo, entiéndase testimonial, pericial o declaración de parte, que haya dado cuenta circunstanciadamente y con claridad de la información contenida en tales planillas. Asimismo, revisados nuevamente los hechos expuestos en la carta de despido, en ninguna parte del párrafo que lo constituye es posible advertir siquiera la referencia a *“la baja sostenible de clientes de la empresa en proyectos abiertos 2018 – 2019”*, es más, ni siquiera la misiva da cuenta de un período determinado de tiempo que fije esta supuesta baja sostenible de clientes, remitiéndose en términos ambiguos, vagos y genéricos a expresar lo siguiente: *“... a fin de mejorar la gestión y operación del negocio, y de lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz, buscando así la permanente sostenibilidad de la operación...”* .

Lo mismo ocurre con la segunda planilla Excel, que si bien da cuenta de bajas de personal y desvinculaciones por crisis económica en los años 2018 y 2019, en la carta nada de ello se expresa, es decir la carta no relata que la reestructuración en la



compañía se deba precisamente a: “*desvinculaciones por crisis económica en los años 2018 y 2019*”, si hubiese querido comunicarlo el empleador, lo hubiese al menos mencionado, por cuanto esta reestructuración, la sustenta en mejorar la gestión y operación del negocio y lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz. No se debe a despidos masivos por crisis económica, o al menos, nunca lo señaló.

4) Comentario aparte merece el análisis de un conjunto de medios de prueba, de carácter documental, principalmente, que están en la línea argumentativa de la contestación a la demandada, en que postula una teoría del caso sustentada en la hipótesis de un fraude financiero perpetrado al interior de la filial en Chile, de la empresa demandada, perpetrado por trabajadores de la misma empresa, terceros ajenos al juicio, en que el actor ni siquiera es imputado por tales hechos que se investigan, lo que claramente extiende y amplía los hechos expresados en la carta de despido, incorporando hechos y circunstancias, distintos y nuevos que jamás fueron comunicados formalmente al trabajador en la misiva de análisis. Siendo esta la razón última, porque se da motivo a la reestructuración de la organización de la empresa, con el resultado de una serie de desvinculaciones de trabajadores de la filial en Chile.

En este sentido queda patente en la contestación, al señalar que el sustento de la causal invocada se debe a que: “*…Durante el año 2018, él área donde se desempeñaba el actor procedía a facturar proyectos y luego se emitían notas de créditos o se facturaban proyectos más de una vez para llegar a los resultado del mes. Asimismo, se detecta alteración en la información de ingresos y costos que se reportaba para dar buen estado de resultados y generar una situación financiera ficticia de la compañía…*” . “*… Además, había poco control de los proyectos y cuando comenzó a llevarse, se detectó que algunos no se vendieron bien…*” . “*… Se detectó fraude y robo por parte de algunos trabajadores de la organización y que actualmente se encuentra en manos del Ministerio Público, que tuvo como consecuencias estado de resultados negativo, la reducción de presupuesto para el área donde se desempeñaba el actor y la solicitud de reestructuración de la organización…*” .

Tales hechos nuevos, más bien dicen relación con otro tipo de causal de despido que no es materia del presente juicio.



En efecto, bajo el documento 14, se incorporó copia de denuncia escrita de MÁQUINAS y HERRAMIENTAS STANLEY BLACK and DECKER CHILE S.A. (STANLEY SECURITY) ingresada a Fiscalía Local Santiago Norte, en contra de Julián Daniel Bernal Páez y Félix Juan Durán Psijas, por órdenes de trabajo que corresponden a prestaciones que nunca fueron efectuadas; conjuntamente con el oficio del Ministerio Público Fiscalía Centro Norte, que remite copia de la carpeta investigativa de la causa denuncia por estafa y falsificación de instrumento mercantil interpuesta por denuncia de la demandada en contra de otros trabajadores.

Tales documentos si bien se encuentran concordantes con la teoría del caso de la demandada, estos entregan información que ni siquiera se menciona en la carta de despido, por cuanto se refieren a un proceso penal en curso de investigación por estafa y falsificación de instrumento mercantil, hechos denunciados en sede penal por la demandada en contra de ex trabajadores de la misma empresa, investigación en que el actor no es denunciado ni imputado en la causa penal referida, por lo que dicha prueba será desestimada.

5) Que en lo que respecta a los documentos signados del N° 15 al 18 aportados por la misma parte, esto es, copias de finiquitos de contratos de trabajos de Rodrigo Carreras Bizama, de fecha 31 de octubre de 2018; Paulo Frieri Cornejo, de fecha 16 de noviembre de 2018; Rodrigo Galaz Guajardo, de fecha 31 de octubre de 2018; y Marcelo Uribe Barra, de fecha 28 de diciembre de 2018, con sus de cartas de despido.

Se puedo apreciar que si bien tales documentos dicen relación únicamente con el mismo tipo de causal por la cual se desvinculo al actor, se trata de terceros ajenos al juicio y ninguno de ellos tiene relación con los hechos por los cuales este fue desvinculado y al revisar una vez más la carta de despido, nada se expresa sobre las desvinculaciones de estos cuatro trabajadores.

6) Que en cuanto a los dichos de las testigos Karen Araneda y Marcos Torrealba, si bien ambos hablan de una restructuración en la empresa y que se habrían desvinculado a otros trabajadores por la misma razón, es decir necesidades de la empresa; la testigo Araneda refiere que no era buena la rentabilidad de la empresa y tuvo que ajustarse a los costos de planilla, que dicha división cerró en julio de 2019 y



que el cargo del actor fue eliminado, por cuanto la empresa fue víctima de fraude, lo que tuvo efectos económicos en la compañía, que se hizo una investigación en octubre del 2018 y que en los últimos años hubo muchos proyectos que se iban hacer, pero no se realizaban, no se entregaban los servicios y se cobraban. Es decir, la deponente está dando razón circunstanciada de sus dichos sobre el motivo de la restructuración de la empresa, que es distinto al expresado en la carta de autos, esto es, la comisión de un fraude financiero al interior de la empresa por trabajadores de la misma.

Por su parte Torrealba expresó que la verdadera causa del término de los servicios fue que se detectó ciertas incongruencias en los estados de resultados y luego de meses se detectó un fraude financiero, por lo que la empresa tomó la decisión de restructuración y por eso la división de Chile tenía mayor venta por el fraude realizado y el corporativo envió una auditoria interna y detectó falencias.

En consecuencia, son los testigos de la demandada quienes entregan información sobre el fundamento de los hechos que motivan la carta de despido, en circunstancias de una investigación por fraude financiero cometido al interior de la filial de la empresa, por terceros distintos del trabajador, en que se tomó la decisión de desvincularlo invocando la causal de necesidades de la empresa, lo que a todas luces no aparece congruente, en cuanto a la explicación que entregan los testigos con los hechos signados en la carta de despido por dicha causal de exoneración.

7) Que en cuanto a la restante documental aportada por la demandada, esto es, finiquito del trabajador; Acta de comparendo de conciliación, Certificado de Saldo Aporte Empleador al Seguro de Cesantía, Certificados de cotizaciones previsionales y Liquidación de remuneraciones del trabajador, no aportan nada distinto que haga varias al sentenciador las conclusiones antes arribadas, por cuanto se trata de documentos no pertinentes a la controversia, referidos a situaciones no discutidas entre las partes, como la remuneración que percibía el actor, el monto correspondiente por saldo aporte empleador al seguro de cesantía, los montos que obtuvo en el finiquito y que sus cotizaciones se encuentran al día.

8) Que, a juicio de este sentenciador, atendida la circunstancia que la separación de los servicios del actor se ha producido por decisión del empleador, es necesario considerar que el legislador a través de la Ley 20.260, conmina al empleador en estos



casos rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en sus incisos primero y cuarto, del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N^o 1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba.

Que el incumplimiento de esta norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

9) Que la causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término de contrato de trabajo objetiva, por lo que, para que pueda ser invocada por el empleador es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad; así también la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la misma empresa, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.

10) Que con la finalidad de justificar su decisión y la circunstancia que el término de los servicios del trabajador ha sido conforme a derecho, la demandada ilustró el tribunal con los medios de prueba antes referidos, siendo



ininteligible, difusos e insuficiente algunos, e inconexos otros medios, con los hechos expresados en la carta de despido que en nada se vincula con la misma, al ampliar y extender a hechos nuevos los fundamentos de la causal de despido.

Si bien el despido se funda en la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la misiva solo señala como fundamento que “... *Esta decisión se funda en que la Empresa, a fin de mejorar la gestión y operación del negocio, y de lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz, buscando así la permanente sostenibilidad de la operación, ha tenido que efectuar una reestructuración en la compañía motivo por el cual se está implementado una estructura organizacional distinta, que ha implicado una nueva distribución de funciones y atribuciones. Como parte de este proceso, se han eliminado ciertos cargos, entre los cuales se encuentra el suyo...*”, es decir, sustentos distintos a los señalados y aseverados en la contestación a la demanda, y que por lo tanto impiden concluir que su desvinculación haya tenido su origen en los mismos hechos que señala la carta.

En suma, tampoco se acreditó que el cargo que desempeñaba el actor fuese eliminado, en juicio no se incorporó prueba alguna tendiente a acreditar que la eliminación del cargo, tiene su origen en cambios de la condiciones que enfrenta la empresa, considerando que además no se señalan que condiciones cambiaron ni en la carta ni en la prueba incorporada, ninguno de los documentos de juicio, dan cuenta de cambio alguno en el área donde se desempeñaba el actor y que hiciera necesaria la reestructuración. La demandada no acreditó de modo alguno la concurrencia de los hechos fundantes de la causal, considerando incluso que según da cuenta el Organigrama de octubre de 2018, el cargo que servía el actor no fue eliminado como lo asegura en su carta, por cuanto en dicho instrumento se ratifica el cargo del trabajador bajo la denominación en inglés: “*Responsible Pre- Sales Engineering: German Castro*”. Lo que fue coherente con la documental que informa el cargo del trabajador incorporada por la demandante.

11) Que del análisis de la prueba ya citada, no es posible concluir que en la especie se configure la causal invocada y que obedece específicamente a la necesidades



de mejorar la gestión y operación del negocio, y de lograr un nivel de capacidad competitiva en el mercado que le permita seguir ofreciendo a su clientela actual y futura, los servicios de una manera más efectiva y eficaz, buscando así la permanente sostenibilidad de la operación, motivo por el cual se está implementado una estructura organizacional distinta, que ha implicado una nueva distribución de funciones y atribuciones. Y que como parte del proceso, se ha eliminado el cargo del actor, sin que aquello se hubiese acreditado, pues la interpretación que la jurisprudencia le ha dado a la misma, supone un proceso de racionalización estructurado y debidamente fundado en razones económicas, las que en este caso no han sido demostradas, considerando especialmente que dicha situación económica no ha afectado considerablemente a la demandada, que además la decisión de reestructuración de acuerdo a los fundamentos expresados por la demandada, son circunstancias que requieren de estudios y/o informes de cuya existencia, como se dijo no se han aportado antecedentes suficientes o respaldo documental a estos antecedentes, considerando adicionalmente que el fundamento que la demandada esgrimió para fundar el despido del actor en la contestación, se sustenta en un fraude financiero perpetrado en la empresa demandada, cometido por trabajadores de la misma empresa, en que el actor no resultó imputado, por lo que se ha producido la ampliación de los hechos informados en la carta de despido, agregando hechos y circunstancias nuevas de las señaladas en la carta.

En consecuencia, aceptar que la causal pueda ser invocada bajo las condiciones que la demandada pretende, significa abrir un espacio de arbitrariedad que no se condice con un sistema de despido reglado, como es el que consagra la legislación laboral actualmente vigente.

OCTAVO: Que ya se ha dicho que en específico esta causal, debe necesariamente ser objetiva y obedecer a razones ajenas a la voluntad del empleador, sin embargo aquello no se deduce de las declaraciones de los testigos de la demandada quienes no fueron capaz de ilustrar al Tribunal respecto, a las razones señaladas en la carta limitándose a indicar que el área requería un cambio para mejorar sus resultados, y cumplir con las metas de ventas de la empresa; además de ratificar la hipótesis del fraude financiero provocado por trabajadores de la empresa, es decir, en juicio nada se ha aportado que



justifique la reestructuración solo se han señalado los resultados de la misma, con prueba testimonial que además no resulta idónea pues debe ser refrendada con antecedentes con los que debe contar una empresa medianamente organizada.

En este sentido resulta propio señalar que la legislación laboral protege la estabilidad en el empleo y con ello la mantención de las fuentes laborales, siendo en tal caso de carga del empleador pagar las indemnizaciones de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley cuando en este proceso de optimización de recursos y de funcionamiento haya sido una decisión adoptada por el empleador y generada por su decisión libre, decisión que si bien puede ser legítima, lo que la ley no objeta, no obstante sus consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma.

Que por las consideraciones expresadas precedentemente se califica que el término de los servicios del cual fue objeto el actor ha sido improcedente, por lo que la indemnización por años de servicios, deberá ser incrementada en un 30%, conforme lo establece la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo. El que será calculado en base la indemnización por años de servicio que tiene derecho a percibir el actor, y respecto a lo que las partes están de acuerdo conforme a la convención probatoria celebrada, esto es, la suma de \$ 5.925.334.

NOVENO: Que para la resolución del asunto controvertido resulta útil recordar que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del cuerpo legal antes referido, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

DECIMO: Que con el mismo objeto debe tenerse presente, que la causal en estudio es de carácter objetivo, de manera tal que su aplicación no depende de la mera voluntad del empleador, sino de la concurrencia de las situaciones mencionadas en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo u otras análogas o similares, con un trasfondo de carácter técnico o de orden



económico, tal como se ha pronunciado la Excm. Corte Suprema en numerosas oportunidades señalando *“El despido por necesidad de la empresa debe estar asociada por regla general, a una causa que no sea la mera voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores. El artículo 161 del Código del Trabajo señala casos ilustrativos, que pueden englobarse en aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los aspectos de orden económico que autorizan a invocar la causal de término, se refieren a que debe existir un detrimento en la situación financiera de la empresa que haga insegura su marcha, lo que, debe necesariamente ser acreditado. Más aún, los casos contemplados en él no son de carácter taxativo, es decir, la disposición puede alcanzar situaciones análogas semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de la instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hagan inseguro su funcionamiento. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización derivados ambos de la empresa o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación motivo de exoneración conlleva”*. (Código del Trabajo Sistematizado con Jurisprudencia. Eduardo Caamaño Rojo Directo. Abeledo Perrot. 2012. Tomo III. Página 1.406-1.407).

Asimismo, para la concurrencia de ella, los hechos invocados para fundarlas además de ser objetivos, deben ser graves y permanentes, tal como se ha indicado por la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores, *“Las hipótesis de aplicación de la causal de necesidades de la empresa dadas por el legislador en el artículo 161 inciso 1° , tienen en común los elementos de ajenidad y objetividad, gravedad y permanencia. Si se comparan esas hipótesis el*



carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa, está latente en cada una de ellas, lo que constituye un faro en la búsqueda de la medida que debe ser usada como referencia en la precisión de lo que debe entenderse por necesidades de la empresa, ya que las situaciones descritas no logran cerrar la vasta casuística que puede llegar a constituir la causal, por lo que la norma admite otras situaciones análogas. No puede considerarse una situación análoga a la hipótesis de aplicación de esta causal, el bajo rendimiento laboral de un trabajador, toda vez que esta circunstancia no reúne las características de ajenidad u objetividad requeridas, configurando en cambio, un hecho netamente subjetivo que puede subsumirse al interior del grupo de causales de terminación de contrato de trabajo de esa naturaleza...” (Código del Trabajo Sistematizado con Jurisprudencia. Eduardo Caamaño Rojo Directo. Abeledo Perrot. 2012. Tomo III. Página 1.407-1.408).

Que lo anterior, resulta concordante con la estabilidad relativa en el empleo existente en nuestra legislación laboral, por medio de la cual el contrato de trabajo puede disolverse al existir un motivo justificado, esto es una razón que permita concluir un vínculo de la naturaleza en estudio, como serían el término del plazo, la conclusión de la obra o faena, fuerza mayor o caso fortuito, necesidades de la empresa o alguna de las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, contemplándose el término de los servicios por la mera voluntad del empleador sólo en el caso de trabajadoras de casa particular, respecto de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración y en los cargos o empleador de exclusiva confianza del empleador.

Que de esta forma, la necesidad de la empresa, no dice relación con la mera voluntad del empleador, de que las cosas sean de determinada manera, por mero capricho, ya que aquello no corresponde a un motivo justificado, sino que corresponde más bien a “*impulso irresistible de que las causas obren infaliblemente en cierto sentido*” (Definición de necesidad Diccionario Real



Academia) con un trasfondo técnico o económico, de acuerdo a los ejemplos que se dan en el inciso primero del artículo 161 del cuerpo legal antes referido, que aparece concordante con aquello querido por el legislador al establecer la hipótesis de despido sin motivo, en forma excepcional, dando ejemplos de término de los servicios conforme la causal en estudio, basados en aspectos esenciales de toda actividad empresarial, como es la organización del proceso productivo y/o la obtención de más o mejores recursos.

UNDECIMO: Que habiéndose declarado improcedente el despido y habiéndose reclamado el recargo legal, la demandada deberá solucionar tal concepto en la suma \$5.925.334.

DUODECIMO: Que, ahora bien respecto a la alegación de la demandante en cuanto a la improcedencia del descuento de aportes a la A.F.C., el saldo aporte empleador al seguro de cesantía fundada en que conforme a lo dispuesto por el artículo 13 de la ley 19.728, tal descuento resulta procedente solo si la relación laboral termina efectivamente por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del código del ramo, lo que no ocurre en la especie, toda vez que la invocación a su respecto de la causal necesidades de la empresa, resulta improcedente, lo cierto es que, a juicio de este Juez, aquel descuento si resulta procedente, pues aun cuando la invocación de la causal se califique como improcedente, como en el caso de autos, aquella declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, razones todas que permiten entonces rechazar la alegación en comentario. Que, reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales de los artículos 159 y 160 del citado código, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el termino se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esto es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce.



Que, a mayor abundamiento, en concepto de este juzgador, y conforme la interpretación regulada en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, *“que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”*, así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

Que, conforme a lo señalado precedente se rechazara lo solicitado por concepto de restitución de descuento de AFC practicado en las indemnizaciones pagadas al actor.

DECIMO TERCERO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 161 inciso 1º, 162, 168, 172, 173 y 446 a 462 del Código del Trabajo, SE DECLARA:



I - Que se ACOGE PARCIALMENTE la demanda interpuesta por Germán Castro Díaz en contra de MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS BLACK AND DECKER DE CHILE S.A., representada legalmente por CRISTIAN MESA ESCOBEDO, sólo en cuanto se declara improcedente el despido de que fue objeto el demandante con fecha 16 de noviembre de 2018 por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

II.- Que en consecuencia la demandada deberá pagar al demandante la siguiente suma por el concepto que se indica:

a) \$ 5.925.334 por recargo del 30% de la indemnización por años de servicios conforme lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

III.- Que se rechaza la demanda por los demás conceptos reclamados, esto es, la imputación del aporte del empleador al seguro de cesantía a la indemnización por años de servicios, pudiendo por ende la demandada efectuar el mismo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

V.- Que la suma ordenada pagar lo será con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada que se encuentre 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.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, devuélvase los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° : O-1082-2019

RUC N° : 19- 4-0167413-9



Dictada por don Mauricio Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a treinta y uno de agosto de dos mil veinte se notificó la presente resolución por el estado diario.

