

Santiago, cinco de agosto de dos mil veinticuatro.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparecen don MARCO ANTONIO OYARZÚN NÚÑEZ y JAIME MANUEL VILLAGRÁN CORREA, ex trabajadores de la demandada, con domicilio para estos efectos en calle Miraflores #269, Oficina #61, comuna de Santiago, ciudad de Santiago, quienes interponen demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de TELEFÓNICA CHILE SERVICIOS CORPORATIVOS LIMITADA, sociedad del giro de su denominación, representada por don Roberto Muñoz Laporte, de quien se ignora profesión, Gerente General del Grupo Telefónica, todos domiciliados en Avenida Providencia #111, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, por las consideraciones siguientes:

Expone que prestaron servicios para la demandada hasta el año 2021 siendo despedidos conforme la causal contenida en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, Necesidades de la Empresa. Que la demandada les ha pagado la oferta irrevocable de pago por término de la relación laboral haciendo deducciones de préstamos. Que dichos préstamos están garantizados con las eventuales indemnizaciones por años de servicio a las que tuvieron derecho los trabajadores al término de la relación laboral.

Indican que s demanda la declaración del despido improcedente, el incremento legal y la devolución de los descuentos de los préstamos indicados. Y se solicita la devolución de las cifras descontadas por ser ilegal su deducción, de acuerdo a que la condición suspensiva que habilita su cobro se encuentra fallida por el paso del tiempo y, asimismo, se alega su improcedencia por la naturaleza civil de dichos créditos los que no pueden ser descontados por simple decisión del acreedor, además de significar una renuncia anticipada a derechos laborales. Alegan la existencia de diferencias en el pago de las indemnizaciones por años de servicios, las que se explican debido a que se utilizan bases de cálculos no ajustadas a las condiciones establecidas en los instrumentos colectivos aplicables, no explicándose en las comunicaciones de despido la manera en que se obtienen los resultados aritméticos para el pago ofertado o por ser la indemnización legal más ventajosa. También reclaman la aplicación de la sanción por “nulidad del despido” por adeudar periodos de cotizaciones previsionales.



Detallan que ingresaron a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para empresas del Grupo Telefónica Chile S.A., actualmente Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda. en las siguientes fechas:

- Marco Antonio Oyarzún Núñez: 02 de mayo de 1974
- Jaime Manuel Villagrán Correa: 04 de enero de 1982

Cumpliendo funciones en virtud de los contratos de trabajo en dependencias de la demandada, distribuidos en distintos domicilios de esta, teniendo, a la fecha de la desvinculación, los siguientes cargos:

- Marco Antonio Oyarzún Núñez: Analista Especialista
- Jaime Manuel Villagrán Correa: Técnico Senior

La jornada de trabajo, era de 45 horas semanales, distribuidas en 5 días a la semana. Y las remuneraciones, reconocidas por la ex empleadora en su comunicación de despido y oferta de pago irrevocable, contenida en el anexo de carta de despido, son las siguientes:

- Marco Antonio Oyarzún Núñez: \$1.829.491.-
- Jaime Manuel Villagrán Correa: \$1.666.364.-

Indican que la relación laboral con la demandada ha sido continua, ininterrumpida y permanente a lo largo del tiempo, aun cuando sea política de la Compañía en forma reiterada la firma de finiquitos, sin solución de continuidad, y contratos, los que se justifican para favorecer los traspasos de trabajadores entre las distintas razones sociales de la compañía, realizando, en algunas de esas oportunidades, adelantos de “Años de Servicios” bajo el concepto de “Pagos parciales” por, los que deben ser rebajados, por el mandato contenido en el inciso 2° del artículo 63 del Código del Trabajo, de las ya calculadas “IPAS” convencionales y que correspondan en caso de existir, debiendo utilizarse la siguiente formula:

IPAS Total Actualizado - Monto Adelantado x Porcentaje variación IPC entre fecha de pago y fecha de despido.

Relatan que la relación laboral con la demandada terminó en razón de comunicación escrita invocando la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del



Código del Trabajo, en igual fecha para ambos, esto es el 15 de abril de 2021; y las misivas, en lo medular de su texto, que es idéntico, señalan lo siguiente:

*“Por intermedio de la presente comunicación, TELEFONICA CHILE SERV. CORP. LTDA. informa a usted que ha decidido poner término a su Contrato de Trabajo a contar del día de hoy, por la causal establecida en el Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, 'Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio'.*

*Los hechos que configuran la causal de despido por la cual se extingue su contrato individual de trabajo, se explican a continuación, como también se indican las indemnizaciones que por término de contrato le corresponden:*

#### *I. HECHOS QUE CONFIGURAN LA CAUSAL DE DESPIDO:*

##### *1. Hechos generales fundantes del despido.*

*El mercado de las telecomunicaciones en Chile se caracteriza por un relevante grado de competencia entre las compañías del sector, situación que se ha mantenido este último año con ofertas comerciales cada vez más agresivas, así como importantes cambios en el comportamiento del consumidor, que han puesto más presión sobre la renovación tecnológica de las redes, y un fuerte énfasis en los procesos de digitalización.*

*Sumado a lo anterior, la situación socio económica del país ha venido marcando ciertos efectos a la Compañía en los últimos 18 meses. Primero desde el estallido social, afectando tanto nuestros puntos de venta como también dependencias de funcionamiento técnico, administrativo y lugar de trabajo.*

*Posteriormente, se han sumado los efectos derivados de la pandemia, que han contraído en forma importante el desarrollo y ejecución de proyectos, los que han impactado la generación de nuevos ingresos, donde además la Compañía hizo importantes esfuerzos para no implementar durante el año 2020, ninguna reducción de salario, ni empleo.*

*Con el objeto de dar sostenibilidad al negocio, el servicio de Internet hogar aceleró su recambio tecnológico, lo cual implicó destinar relevantes recursos a proyectos para el desarrollo de la Fibra Óptica a nivel nacional. Sumado a ello, nuestra base de clientes, y la generación de ingresos recurrentes de los principales productos de la Compañía sufrieron caídas relevantes, destacando entre ellos, la fuga*



*de clientes y las bajas de precio en el negocio móvil, generando pérdidas de ingresos de un -3,0% en el año 2020, respecto al año anterior, equivalente a MM\$26.000. Sumado a lo anterior, los ingresos de TV registraron una caída del -22%, equivalente a MM\$34.200.*

*Todo lo anterior, trajo aparejado que la Compañía se viera afectada en su conjunto con una disminución en los Ingresos Recurrentes Totales de Servicios durante el año 2020, de un 4,9%, lo que representa una reducción de MM\$73.800 respecto del ejercicio previo.*

*Debido a esta situación, se ha empeorado el margen directo del negocio recurrente en el año 2020 respecto al año anterior, generando una caída del orden del 11,7% (más de MM\$60.000 de menor margen directo).*

## *2. Hechos particulares fundantes del despido.*

*Por el sensible impacto que los efectos anteriores han tenido en el resultado operacional de la Compañía y debido a la necesidad de hacer frente a un escenario competitivo mucho más agresivo y desafiante, la Compañía se ha visto en la necesidad de realizar una racionalización de sus recursos (humanos, financieros, tecnológicos, etc.) en forma transversal en todas las unidades de la organización, en busca de niveles mayores de eficiencia.*

*La racionalización de recursos financieros y tecnológicos consiste en reducir al máximo el uso de recursos en actividades no críticas del negocio, maximizar el uso de activos existentes, limitar el alcance de servicios tercerizados y priorizar proyectos de digitalización y automatización de procesos, lo que comenzó a llevarse a cabo hace más de un año.*

*Con respecto a la racionalización de recursos humanos, la Dirección de Personas, con el apoyo de todas las Direcciones que conforman la estructura organizacional de la Empresa, determinaron que la actual situación de la Compañía ha hecho imposible mantener todas las posiciones actualmente existentes en esta área, dándose en este caso las condiciones descritas en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el cual habilita al empleador para racionalizar su empresa y, en consecuencia, racionalizar sus recursos humanos, lo que conlleva a la separación de uno o más trabajadores, máxime cuando la productividad del ejercicio anterior ha sido muy baja.*



*Todo lo anteriormente expuesto, nos ha obligado a disminuir nuestra dotación de personas en las distintas áreas de la Empresa, de las cuales no está ajena el área de... ..a la cual usted pertenece. Considerando que esta unidad cumple un rol importante en la estrategia de negocio y pertenece a la misma matriz económica, también se ha visto afectada por las condiciones descritas anteriormente.*

*Consistente con lo anteriormente expuesto y en el caso puntual de la Dirección de... ..a la que usted pertenece, la Compañía viene implementando racionalizaciones, que la han llevado a suprimir parte de sus cargos y de sus colaboradores/as.*

*Considerando todo lo anterior, es que se concluye poner término a la relación contractual que la Compañía mantenía a la fecha con usted, por la causal de 'Necesidades de la Empresa'.*

## **II. PAGO INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO:**

*Le informamos que con motivo de la aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la Compañía le pagará a usted una indemnización por años de servicio que, conforme a lo indicado en el artículo 163 del Código del Trabajo, corresponde al equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente para el empleador, y una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración mensual devengada en su favor, conforme a lo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo.*

*Asimismo, la Compañía le pagará todos los demás haberes que correspondan a causa de remuneraciones, vacaciones o bonos que a la fecha se encuentren pendientes de pago y que correspondan conforme a la ley y/o al contrato de trabajo, según proceda. Del mismo modo, se procederá a deducir de sus haberes todos los conceptos y sumas que legal y contractualmente correspondan, entre otros, impuestos, cotizaciones de seguridad social, préstamos adeudados, aporte del empleador al Seguro Cesantía, etc., cuyo detalle se expresará en el finiquito.”*

Indican que la comunicación de despido es formal y esencial en su contenido, ya que en ella se deben expresar, las normas o causal en que se funda la desvinculación y los hechos que hacen aplicable dicha causal, de manera concreta y para el caso específico. Y alegan que la comunicación transcrita adolece, precisamente, que en



cuanto a los hechos son inexistentes o a lo menos vagos; conforme análisis que indica, la que, a pesar de lo extenso en la justificación fáctica, no se entrega información relevante para poder preparar la defensa, ni para poder controvertir los hechos que fundan la causal empleada por la empresa y con la cual se pretende hacer procedente el despido. Indican las falencias que tendría la carta de despido, entre ellas, no señalar cuántos trabajadores debieron ser desvinculados; el criterio aplicado para decidir la desvinculación de un trabajador y no otro, no se indica cuáles fueron los parámetros, métodos, conclusiones generales, particulares ni la manera de acceso a los datos, grupo de análisis, su vinculación o cualquier identificación para la constatación de dichas circunstancias. Por lo que las “medidas” tomadas por la empresa, especialmente los despidos periódicos productos de procesos de restructuración y externalización de funciones o áreas, pretenden únicamente mantener sus márgenes de producción y utilidades.

Explican que la demandada en la comunicación de despido incluyó una liquidación pormenorizada de algunos de los rubros, montos y descuentos a los mismos, que le correspondía pagar de conformidad a las disposiciones legales y contractuales que regulan la desvinculación laboral y pagó los montos de la oferta irrevocable de pago de manera directa, contra recibo y habiendo o no mediado reclamo administrativo o requerimiento judicial, según aparece a continuación:

Respecto de Marco Antonio Oyarzún Núñez

- Indemnización Años de Servicio (IPAS): \$81.019.740.-

IPAS 1 Congelada: \$49.918.393.-

IPAS 2 Post Cong: \$31.101.347.-

- Indemnización Sustitutiva Previo Aviso: \$1.829.491.-

- Vacaciones: \$2.142.669.-

- Indemnización por BTN: \$287.499.-

- Cuotas Pendientes BTN: \$2.300.000.-

- Préstamo Bono Extraordinario Convenio: \$287.499.-

- Préstamo IPAS Congelados: \$7.113.687.-

Total: \$80.178.213.-



XYUWXPYXVGC

Respecto de Jaime Manuel Villagrán Correa

- Indemnización Años de Servicio (IPAS): \$64.516.430.-

IPAS 1 Congelada: \$36.188.242.-

IPAS 2 Post Cong: \$28.328.188.-

- Indemnización Sustitutiva Previo Aviso: \$1.666.364.-

- Vacaciones: \$4.856.714.-

- Indemnización por BTN: \$287.499.-

- Cuotas Pendientes BTN: \$2.300.000.-

- Préstamo Bono Extraordinario Convenio: \$287.499.-

- Préstamo IPAS Congelados: \$5.125.462.-

Total: \$68.214.046.-

En cuanto al despido, sostienen que de la propia carta transcrita se hace evidente que la demandada no señala hechos concretos que sean pertinentes en particular a sus relaciones laborales y que fundamenten su necesidad de prescindir de sus servicios, haciendo por eso sólo antecedente improcedente el despido.

Añaden que no es efectiva la causal de “necesidad, y es más, debido a las características de la función que desarrollaban para la Compañía, su preparación y perfeccionamiento ya indicado, sus servicios son aún más necesarios conforme los cambios cíclicos que enfrenta el rubro, haciéndose evidente ello por cuanto la dotación se ha alterado conforme a que los procesos de reorganización y externalización anteriores (periodo 2001-2002) y el actualmente vigente (periodo 2014-2019), han tenido como resultado un aumento de personas que deben cumplir con los requerimientos de la autoridad del ramo, tanto por personal interno de la compañía, como a través de empresas contratistas y subcontratistas, que suministran de trabajadores a la demandada para realizar las mismas funciones de los trabajadores despedidos, o a aquellos que manteniéndose como dependientes de la demanda son reasignados a otras áreas. Analiza y argumenta respecto a la causal de necesidad de la empresa.

Respecto del pago de las denominadas “IPAS”: exponen que la demandada, de acuerdo a los instrumentos individuales y especialmente colectivos de trabajo, ha



establecido como “Compañía” una política particular al momento de indemnizar por años de servicios (“IPAS”), utilizando un sistema convencional para su pago llamado “IPAS 1” e “IPAS 2”, mismos que son complementarios entre sí.

Así, la indemnización denominada IPAS 1 o “Congelada”: indemniza los años servidos por el trabajador hasta el día 31 de diciembre de 2003 y se calcula de la siguiente manera:

- El contrato individual de trabajo que termina por cualesquiera de las causales contempladas en el artículo 159 y artículo 161 del Código del Trabajo, la Compañía pagará al trabajador una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de retiro, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.

- Para estos efectos la renta afecta a IPAS será la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona y 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, 1/12 del Aguinaldo de Fiestas Patrias, 1/12 del Aguinaldo de Navidad, 1/12 del Aguinaldo de Navidad por carga familiar, 1/12 del Bono Feriado Anual, 1/12 del Bono Feriado Anual por carga y 1/12 del Monto Día de Vacaciones, calculados con los valores vigentes al 31 de diciembre de 2003.

- El monto de estas indemnizaciones calculadas al 31 de diciembre de 2003, se reajustará de acuerdo al valor que más convenga al trabajador, entre:

a) La variación del IPC desde el 01 de enero de 2004 y la fecha de término de la relación laboral.

b) La variación porcentual que ha tenido la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada y Asignación de Colación desde el 31 de diciembre de 2003, hasta la fecha de término de la relación laboral.

Para determinar la conveniencia del uso del porcentaje de Variación del IPC o Variación Remuneración Desagregada, en el uso del cálculo de las Indemnizaciones por Años de Servicio, se debemos el comportamiento individual, en cada caso, de ambos índices:





Rem 2003 - Rem 2021 - Var. Rem - Var. IPC

Marco Antonio Oyarzún Núñez: \$680.559; 1.608.796; 136,39%; 77,23%

Jaime Manuel Villagrán Correa: \$930.210; 1.771.923; 90,49%;77,23%

En cuanto a la indemnización denominada IPAS 2, indemniza los años servidos por el trabajador a la compañía con posterioridad al día 31 de diciembre de 2003, se calcula de la siguiente manera:

Si la Compañía le pusiere término por necesidades de la empresa o desahucio del empleador, en conformidad al Artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle al trabajador una indemnización por los años de servicio prestados continuamente a la Empresa a partir del 01 de enero de 2004, cuyo monto, forma de cálculo y condiciones a continuación se señalan.

- La indemnización será una suma de dinero equivalente a 30 días de la Renta Afecta a IPAS por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la Empresa, a partir del 01 de enero de 2004, y siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales y en particular que no hubieren sido ya indemnizados en períodos cubiertos en la cláusula anterior.

- Para estos efectos la renta afecta a IPAS será igual a la suma de: Sueldo Base, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, Asignación de Movilización y la Asignación de Colación calculados a la fecha de término de la relación laboral.

- La suma de las indemnizaciones expresadas, no estarán sujetas a los límites de 90 UF y 11 años a que alude el Artículo 163 inciso 2° del Código del Trabajo.

Respecto al cálculo de la indemnización por años de servicios, señalan:

1.- Indemnización Legal Superior a la Convencional Pagada:

De acuerdo la data del ingreso al empleo, cuando es anterior al día 14 de agosto de 1981 y al mantener la calidad de trabajador al día 01 de diciembre de 1990, es que el cálculo aplicable respecto de la Indemnización por Años de Servicios se realiza en razón de 30 días de remuneración por cada uno de todos los años y porción superior a 6 meses laborados para la demandada, conforme los establecido en los artículos 172 y 163, en relación, al artículo 7 Transitorio, todos del Código del Trabajo, siendo el cálculo el que se señala a continuación:



Respecto de don Marco Antonio Oyarzún Núñez:

Última remuneración: \$1.829.491.

Años de servicio: 02-05-1974 15-04-2021: 47 años

Total días IPAS (años x 30): 1.408

Valor día: \$ 60.983

Monto de IPAS (días IPAS x valor día): \$ 85.833.619

Total IPAS Legal: \$ 85.833.619

Respecto de don Jaime Manuel Villagrán Correa:

Última remuneración: \$1.666.364

Años de servicio: 04-01-1982 15-04-2021: 39 años

Total días IPAS (años x 30): 1.178

Valor día: \$ 55.545

Monto del IPAS (días IPAS x valor día): \$ 65.404.787

Total IPAS Legal: \$ 65.404.787

## 2. Indemnización Convencional Mal Calculada

Afirman que la indemnización convencional pagada fue incorrectamente calculada, exhibiendo diferencias respecto del monto recibido y aquel que efectivamente se debió pagar en esa fórmula, conforme lo siguiente:

Respecto de don Marco Antonio Oyarzún Núñez:

El año 2003 la renta indemnizable consideraba los siguientes montos: Sueldo Base \$661.288; Asig. Complementaria \$154.070; Asig. de Zona \$0; 1/12 Gratificación anual \$45.777; Agui. Ftas. Patrias \$10.122; Agui. Navidad \$9.234; Carga Navidad \$1.889; Vacaciones \$10.275; Carga Vacaciones \$3.633; Monto días Vacaciones \$6.665. Total Mensual 2003 \$902.953

Realizando el cálculo de indemnizaciones de la manera establecida en el instrumento colectivo aplicable, la operatoria y resultado es el siguiente:

IPAS 1:

Remuneración congelada al 31-12-2003: \$902.953



Años de servicios: 02-05-1974 al 31-12-2003: 29,7

Total días IPAS (años x 40): 1.200

Valor día congelado: \$30.098

Monto de IPAS congelado (días IPAS x valor día): \$36.118.120

Variación remuneración 01-01-2004 / 15-04-2021: % 90,49

Monto total Indemnización IPAS 1: \$ 68.800.086.

IPAS 2:

Remuneración desagregada cálculo IPAS: \$1.829.491

Años de servicio: 01-01-2004 / 15-04-2021: 17 años

Total días IPAS (AÑOS X 30): 510

Valor día: \$ 60.983

Monto de IPAS (días IPAS x valor día): \$31.101.347

Monto de IPAS (días IPAS x valor día): \$31.101.347

Total indemnizaciones IPAS 1 e IPAS 2: \$99.901.433

Respecto de don Jaime Manuel Villagrán Correa:

El año 2003 la renta indemnizable consideraba los siguientes montos: Sueldo Base \$426.294; Asig. Complementaria \$139.413; Asig. de Zona \$0; 1/12 Gratificación anual \$45.777; Agui. Ftas. Patrias \$10.122; Agui. Navidad \$9.234; Carga Navidad \$1.889; Vacaciones \$10.275; Carga Vacaciones \$3.633; Monto días Vacaciones \$6.665. Total Mensual 2003 \$ 653.302.

Realizando el cálculo de indemnizaciones de la manera establecida en el instrumento colectivo aplicable, la operatoria y resultado es el siguiente:

IPAS 1:

Remuneración congelada al 31-12-2003: \$653.302

Años de servicio: 04-01-1982 / 31-12-2003: 22,0 años

Total días IPAS (años x 40): 880

Monto de IPAS congelado (días IPAS x valor día): \$21.777



Monto total indemnización IPAS 1: \$19.163.525

Variación remuneración: 01-01-2004 / 15-04-2021: % 136,39

Monto total Indemnización IPAS 1: \$45.301.293

IPAS 2:

Remuneración desagregada cálculo IPAS: \$1.666.364

Años de servicio 01-01-2004 / 15-04-2021: 17 años

Total días IPAS (años x 30): 510

Valor día: \$55.545

Monto de IPAS (días IPAS x valor día): \$28.328.188

Monto total indemnización IPAS 2: \$28.328.188

Total indemnizaciones IPAS 1 e IPAS 2: \$73.629.481

Indican que todas disposiciones convencionales a su vez están limitadas por el mandato del artículo 163 del Código del Trabajo que garantiza el mínimo en cuanto al cálculo de las IPAS cuando este es más ventajoso que aquel, prefiriéndose siempre el más beneficioso para el trabajador.

Respecto al sistema de préstamos, aportes, convenios, adelantos y deducciones:

Refieren que, a lo largo del tiempo en diversos instrumentos colectivos la Compañía estableció la posibilidad que los trabajadores más antiguos puedan acceder a adelantos y préstamos a cuenta y garantizados por los eventuales montos que le pudiera corresponder a cada trabajador a la fecha de su desvinculación, de sus indemnizaciones por años de servicios, sin perjuicio de los descuentos por los aportes legales en las cuentas individuales de cesantía, incrementados conforme su rentabilidad y deducidos los costos de administración. Y al no haberse entregado, al momento del despido ni en la oportunidad de celebrarse la comparecencia administrativa, la documentación que dé cuenta del estado de pago, liquidaciones, entrega o condonaciones de dichos préstamos o ayudas, como, asimismo, debido a que el despido ha sido improcedente, es que se desconoce la procedencia de todos esos descuentos realizados a las indemnizaciones que han sido pagadas como abono, hasta el momento.



Añaden que el “Préstamo Bono Extraordinario Convenio” no se descuenta, ni se demanda debido a que tiene base \$0, al netarse con el ítem “Indemnización por BTN” en la liquidación propuesta por la Empresa.

Así respecto a descuentos a las IPAS reclamados por improcedentes: expresan que al momento del pago de los montos correspondientes a IPAS la demandada realizó deducciones la que simplemente enuncia como descuentos y establece montos, pero no se entregan elementos indispensables para poder ejercer el derecho de defensa y que amparen la pretensión de acción, como son copia del documento fundante de la deuda; la fecha de otorgamiento de cada préstamo; el monto total entregado como préstamo y cuál es el índice de actualización aplicado al capital.

Señalan que, en litigios anteriores la demandada se ha servido de instrumentos para justificar su acreencia, todos los cuales advierten las siguientes características: no fijan fecha para su pago; se garantiza su pago con las IPAS; contienen cláusulas de aceleración; se aplican reajustes de periodos anteriores a instrumento; constan en pagarés o comprobantes; se remiten a contratos colectivos; constan por escrito; contienen un mandato comercial.

Rematan indicando que se reclama la devolución de los siguientes descuentos a las IPAS por improcedentes:

Respecto de Marco Antonio Oyarzún Núñez

- Préstamo IPAS Congelados: \$7.113.687.-

Respecto de Jaime Manuel Villagrán Correa

- Préstamo IPAS Congelados: \$5.125.462.-

Explican que el cálculo, definición y formula de las Indemnizaciones por Años de Servicio (IPAS) fueron establecidos en los Instrumentos Colectivos de Trabajo, celebrados entre la Compañía y las organizaciones sindicales que coexisten en la Empresa cuyas estipulaciones son aplicables en la especie y entre las cuales destacan:

*“DEFINICIONES, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN:*

*INTERPRETACIÓN:*



*Para los efectos de interpretación de este convenio, se preferirá aquella que represente mejor el espíritu de la norma, y de entre ellas, aquella que resulte más favorable al trabajador.”*

#### **DEFINICIONES**

*Con el propósito de facilitar la redacción, interpretación y aplicación de este convenio colectivo de trabajo, las partes acuerdan que las siguientes palabras o expresiones tendrán, para todos los efectos de este convenio, la significación que se pasa a indicar:*

#### **f) FECHA DE INGRESO CORPORATIVA**

*Se entenderá por fecha de ingreso corporativa aquella indicada en el contrato individual de trabajo más antiguo suscrito entre el trabajador respectivo y la Compañía.*

#### **TOPES Y LÍMITES**

*La suma de las indemnizaciones ... ..no estarán sujetas a los límites de 90UF y 11 años a que alude el Artículo # 163 inciso segundo del Código del Trabajo.”*

Añaden que una vez verificado sus despidos han constatado que existen, de acuerdo a los Certificados de Pago de Cotizaciones previsionales de las Administradoras de Fondos de Pensiones a las que pertenecen, los siguientes periodos impagos los cuales consta no fueron enteradas a las respectivas instituciones:

Marco Antonio Oyarzún Núñez: AFP Cuprum, cotización obligatoria, Períodos: Enero de 1989; Agosto de 2018 a enero de 2019. Cotización Trabajo Pesado, periodos Diciembre de 1999 a enero de 2014.

Jaime Manuel Villagrán Correa: AFP Cuprum, cotización obligatoria, períodos Enero de 1982, Agosto de 1988 y Enero de 2003. Cotización Trabajo Pesado, periodos: Diciembre de 1999 a diciembre de 2008.

Alegan que tal incumplimiento, su reiteración y gravedad del mismo evidencia el actuar contumaz de la demandada en la transgresión de normas laborales y de seguridad social, lo que el legislador castiga justificadamente con la ineficacia parcial del despido en tanto no se satisfagan y comuniquen el cumplimiento de manera legal dichas obligaciones.



Cita el derecho aplicable, con las argumentaciones que avalan sus pretensiones, además de jurisprudencia. Así, en lo que respecta a los descuentos que estiman improcedentes y reclaman su devolución, aluden la improcedencia por cuanto ello importa renuncia anticipada que está proscrita del derecho laboral, ya que tales descuentos contrasta y contraviene las normas establecidas en el artículo 163 del Código del Trabajo, en ambos incisos, que establecen el derecho del trabajador a ser indemnizado por sus años servidos a su empleador, y la renuncia anticipada al derecho de ser indemnizado o la reducción de la que reciba, colisiona contra lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 5 del Código del Trabajo que proscribe la renuncia de derechos laborales, siendo indisponibles estos para el trabajador, debiéndose, en caso de buscar el efecto contrario, ratificar dicho pacto o autorizar tal descuento al momento de la firma del finiquito. Citan dictamen de la Dirección del Trabajo y jurisprudencia.

También indican que sistema de préstamos que la demandada deduce de las indemnizaciones por años de servicio se sustenta en el adelanto de montos garantizados con las IPAS al momento de la desvinculación de los trabajadores que accedieran a esos préstamos si a esa fecha no hubieran sido pagados, pero, conforme a la data de esos adelantos y el paso del tiempo acumulado desde esa fecha dicha condición suspensiva se encuentra fallida, por cuanto el plazo aplicable al efecto y la sanción al incumplimiento es de 5 años desde la celebración del contrato, conforme se colige de la aplicación armónica y extensiva de lo dispuesto en el artículo 739 del Código Civil. Además, dichos préstamos, más allá de su origen, ostentan características propias de los mutuos civiles y/o comerciales y no de naturaleza laboral, ya que son ajenas a lo establecido en la normativa laboral, ya que aun cuando las partes pudieran haber consentido en las obligaciones de que se trata, ellas no importan cargas o prerrogativas que emanen del vínculo laboral, como lo son la prestación del servicio, el pago de la remuneración, la sujeción a horarios o directrices fijadas por el empleador. Por lo tanto, su cobro debe ser realizado conforme las normas del derecho común no existiendo ninguna prelación o privilegio que ampare dichos créditos para guarecer su deducción de manera auto compositiva e ipso iure, lo que se sustenta en las normas que se utilizan al efecto, al señalar la “Irrevocabilidad”, cuando se autoriza a la acreedora de manera “irrevocable” a proceder a los descuentos de las cifras pagadas al trabajador por el término de la relación laboral, concepto desarrollado en el Derecho Comercial, en artículo 241 del estatuto del ramo, siendo ajeno a la contratación Civil; la cláusula de



Aceleración, que se encuentra reconocida con motivo de la regulación de los instrumentos cambiarios de letra de cambio y pagaré más específicamente de este último, que el legislador le reconoce la modalidad de tener cumplimientos sucesivos, ley 18.092 de 1982 sobre Letra de Cambio y Pagaré; hipótesis no Laboral, la contratación de los préstamos respaldados con las indemnizaciones futuras y/o adelantos de las mismas, no es amparada por la legislación laboral, restringiendo su uso de manera taxativa y en las condiciones establecidas en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, por lo tanto, haciendo excepcional dichas estipulaciones o convenciones para tener naturaleza laboral, asimismo, sólo se autorizan dichas deducciones en los porcentajes establecidos respecto de las remuneraciones, nunca se autoriza el descuento respecto de la indemnizaciones por termino de contrato; materia no laboral, la demandada ha considerado que debido a que los instrumentos contractuales que mantiene con sus trabajadores establecen la posibilidad de préstamos, ellos, tendrían naturaleza laboral, pero para determinar su exigibilidad , se debe estar a lo dispuesto en las normas de competencia de la judicatura del Trabajo, conforme lo señalado en el artículo 420 e inciso 3º del artículo 452 del Código del Trabajo, y resulta que dichos prestamos o adelantos, así como su forma de cobro y título, no tienen naturaleza jurídica laboral y, se hace evidente, que la materia se aleja de la competencia laboral, precisamente porque tales instrumentos exhiben características propias de convenciones civiles y comerciales, pero no laboral.

Indican que los instrumentos usados por la parte empleadora contienen una cláusula de aceleración en la que se establece que si, a la fecha del término de la relación laboral habida entre las partes, no se ha pagado o restituido el préstamo del que se da cuenta, se entenderá que toda la deuda es de plazo vencido y será deducida de las indemnizaciones por años de servicio y/o la sustitutiva del aviso previo. Ello evidencia el abuso de la demandada, debido a que es quien decide el despido y por lo tanto la época y forma de pago a su arbitrio, transformando dicha estipulación en una meramente potestativa y no puede ser aprovechada por el supuesto acreedor, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 1478 del Código Civil. Además, se establece que dichos préstamos o adelantos no devengarán intereses, pero serán reajustados aplicándose la variación que registre el IPC entre el 31 de diciembre de 2003 y la fecha de despido o la variación de la remuneración del trabajador en ese periodo, según sea el porcentaje que haya aplicado a la indemnización por años de servicio congelada o IPAS





1, al efecto sostiene que todos los instrumentos en los que supuestamente constan las obligaciones indicadas, han tenido una fecha posterior a la data indicada, además, los adelantos de las indemnizaciones por años de servicio únicamente pueden ser actualizadas en los términos establecidos en el inciso 2º del artículo 63 del Código del Trabajo, es decir, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el IPC, entre el mes anterior a aquel en que se hubiere realizado el pago y el precedente a aquel en que debió realizarse.

Argumenta respecto a la causal de despido que estiman improcedente, por cuanto los hechos señalados en la carta de despido son vagos, parciales e inexactos y en consecuencia no hay fundamentos para configurar la causal de desvinculación, lo que hace el despido improcedente, carente incluso de motivo plausible y todo lo anterior amerita el pago de las indemnizaciones y prestaciones legales y convencionales que se indicarán.

Reiteran el tema de las cotizaciones previsionales adeudadas, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, y la obligación impuesta a su ex empleadora en el inciso 5º y la sanción adicional que contempla el inciso 7º del mismo artículo, la demandada debe ser sancionada con el pago a su favor de las remuneraciones y cotizaciones previsionales y de salud devengadas desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, ello es hasta el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas y la comunicación escrita de dicho pago.

También piden reajustes e intereses de acuerdo a los términos de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Terminan indicando que la demandada le adeuda las siguientes sumas:

Respecto de don Marco Antonio Oyarzún Núñez:

a. Diferencia por Indemnización por 47 años de servicios (46 años 11 meses), de acuerdo con lo siguiente:

Ya han sido pagadas indemnizaciones por años de servicio por la cantidad de \$81.019.740.- y, según lo indicado en el inciso 1º del artículo 163 del Código del Trabajo y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$99.901.433, lo que genera la diferencia por ser haber sido mal calculada la INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL, se demanda \$18.881.693.-



O, en subsidio, según lo indicado en el inciso 2° del artículo 163 e inciso 1° del artículo 7 Transitorio, ambos, del Código del Trabajo, y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$85.833.619, generándose la diferencia por ser la INDEMNIZACIÓN LEGAL superior a la enterada, se demanda el pago de \$4.813.879.

b. Incremento de indemnización por años de servicio en un 30% por la cantidad de \$29.970.430, o la que se determine conforme el mérito del proceso, de acuerdo con lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

c. Devolución de descuentos ilegales, realizados por la demandada en los pagos abonados por el término de la relación laboral (Préstamo IPAS Congelados), ascendentes al monto de \$7.113.687.- o la cifra que se determine conforme el mérito de los antecedentes que obren en el juicio;

d. Pago de las remuneraciones mensuales y cotizaciones previsionales y seguridad social desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, en razón de \$1.829.491 mensuales.

Respecto de don Jaime Manuel Villagrán Correa:

a. Diferencia por Indemnización por 39 años de servicios (39 años 3 meses), de acuerdo con lo siguiente:

Tomando en cuenta que ya han sido pagadas indemnizaciones por años de servicio por la cantidad de \$64.516.430 y, según lo indicado en el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$73.629.481; generándose la diferencia por ser haber sido mal calculada la INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL congelada o IPAS 1 y la pagada, demanda el pago de \$9.113.051.

O, en subsidio, según lo indicado en el inciso 2° del artículo 163 e inciso 1° del artículo 7 Transitorio, ambos, del Código del Trabajo, y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$65.404.787; generándose la diferencia por ser la INDEMNIZACIÓN LEGAL superior a la enterada se demanda el pago de \$888.357.-



b. Incremento de indemnización por años de servicio en un 30% por la cantidad de \$22.088.844, o la que se determine conforme el mérito del proceso, de acuerdo con lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

c. Devolución de descuentos ilegales, realizados por la demandada en los pagos abonados por el término de la relación laboral (Préstamo IPAS Congelados), ascendentes al monto de \$5.125.462.- o la cifra que se determine.

d. Pago de las remuneraciones mensuales y cotizaciones previsionales y seguridad social desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, en razón de \$1.666.364.- mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en los incisos 5, 6 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo;

Todos los montos expresados, están sujetos a las determinaciones que se puedan colegir en definitiva como correctos, sean mayores o inferiores a los que se indican en cada rubro. Mas intereses, reajustes y costas.

Solicitan tener por interpuesta la demanda en contra de la demandada, ya individualizada, acogerla a tramitación y dando lugar a la misma en todas sus partes, se declare y ordene en sentencia definitiva:

I. Que el despido es improcedente, por lo que procede aplicar el Incremento legal de indemnización por años de servicio en un 30% por las cantidades indicadas en el cuerpo de este escrito;

II. Que, de manera independiente a la petición de incremento del acápito anterior, se condena a la demandada al pago de las diferencias respecto de Indemnizaciones por Años de Servicio, sean aquellas legales o convencionales, según sea la más conveniente para cada demandante de conformidad a lo indicado en el cuerpo de la demanda

III. La devolución de los descuentos ilegales indicados precedentemente.

IV. Que el despido es nulo, por no haber enterado el empleador los periodos de cotizaciones previsionales indicadas en el cuerpo del debiéndose aplicar la sanción correspondiente al pago de las remuneraciones mensuales desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo.



V. Que a las sumas señaladas deberán aplicarse los reajustes e intereses que correspondan, de acuerdo con lo mandatado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y

VI. Que se le condena a la demandada al pago de las costas de la causa.

En el primer otrosí, ambos demandantes ya individualizados, de manera independiente a la acción de lo Principal, interponen demanda de cobro de indemnizaciones convencionales en contra de Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada, ya individualizada, en virtud de lo siguiente.

Solicitan tener por expresamente reproducidas, en todas sus partes, los antecedentes señalados en lo principal respecto a la relación laboral de cada uno de ellos, su término, el despido, las indemnizaciones pactadas, lo pagado y demás alegaciones ya formuladas expresamente en la demandada principal.

Sostiene que, sin perjuicio de las prestaciones demandadas y señaladas en lo principal, la demandada adeuda el pago de indemnizaciones convencionales establecidas al evento de la desvinculación de trabajadores que a la fecha de suscripción de un instrumento, denominado entre las partes como “Protocolo”, suscrito con fecha 07 de julio de 2011 por distintas organizaciones sindicales y la demandada, fueran socios de ellas, además, incorporándose éste expresamente en los contrato individuales de trabajo conforme al Anexo de Contrato Individual suscrito con fecha 18 de julio de 2011; disponiéndose en su punto 2.7 lo siguiente:

*“En el evento de ser indispensable atendida las realidades de mercado que el GTCH se restructure, o que se lleven adelante procesos de externalización, se tendrá como primera opción la reubicación de los trabajadores al interior del mismo. De ser indispensable la desvinculación de trabajadores se aplicarán los siguientes criterios:*

*1. Desvinculación por efecto de restructuración organizacional al interior del grupo telefónica en Chile.*

*Se pagará una indemnización complementaria y adicional, cuya fórmula de cálculo, considere años de antigüedad y remuneración.*

*Esta indemnización complementaria y adicional resultará de multiplicar por el factor 0,75 sobre la indemnización (IPAS) calculada.*



2. *Desvinculación de trabajadores por externalización desde el GTCH a Empresas Contratistas, de los procesos que están siendo transferidos:*

*Se pagará una indemnización complementaria y adicional, cuya fórmula de cálculo, considere años de antigüedad y remuneración esta indemnización adicional resultará de multiplicar por el factor 1,0 sobre la indemnización (IPAS) calculada.”*

Señalan que al pesar sobre el empleador la obligación legal de escriturar los contratos de trabajo y sus modificaciones es cargo de la empresa dicha tarea, cuestión que es especialmente relevante conforme lo acordado en el citado “protocolo” en su cláusula 2.9 que dispone se reconduzcan a él los contratos individuales de los trabajadores socios de las organizaciones sindicales a través de un anexo. Ello no obsta a la exigibilidad del “protocolo”, bastando únicamente exhibir la calidad de socio del trabajador, de alguna de las organizaciones sindicales firmantes, a la fecha de la firma del instrumento, lo que consta del encabezado de la cláusula citada.

Respecto al objeto del Protocolo y sus Condiciones, señala que la necesidad de firma del protocolo nace de la demandada que por razones estratégicas y comerciales decidió “externalizar” a todo su personal a lo que en ese momento se llamó “Newco” (Nueva Compañía), término gerencial anglosajón que resume el concepto de una empresa anexa, sea por creación o potenciamiento de una existente y que asume ciertas áreas de un negocio.

Indica que los trabajadores se encontraban reacios a tal cambio debido, principalmente, a que esa nueva empresa estaba organizada bajo la figura de Sociedad de Responsabilidad Limitada, sin activo fijo de importancia, manteniendo únicamente liquidez para dar cuenta de los gastos operacionales o del negocio, sin garantías de poder provisionar los miles de millones de pesos que significaban las indemnizaciones que la Compañía ha comprometido a sus trabajadores en los instrumentos colectivos de trabajo existentes en la empresa, más aún, esa razón social actuaría vendiéndole servicios al “Holding” de “Telefónica-Movistar”, pudiéndolo hacer por medios propios o través de terceros, precarizando el empleo y no asegurando la permanencia de los puestos de trabajo que hasta esa fecha existían.

Relata que la Compañía convocó a la organización sindical más representativa de la empresa, el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Empresa Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales y Otras (SINTELEFI), para establecer el



mecanismo para dar seguridad a los trabajadores que la Empresa no buscaba precarizar su situación laboral, y los dirigentes de la organización sindical condicionaron su participación en la mesa de trabajo a que fueran invitados los restantes sindicatos existentes a esa fecha en iguales condiciones, solicitud a la que la demandada accedió. Producto de esas tratativas, el trabajo de la mesa de negociación redundó en la redacción de un documento de fecha 07 de julio de 2011 llamado “Protocolo y acuerdo explicativo de condiciones de traspaso de personal de empresas del grupo Telefónica Chile a Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada, Telefónica de Gestión de Servicios Compartidos Chile S.A. y Telefónica Global Technology S.A.”, en el cual se tomaron las siguientes consideraciones:

1. El traspaso de trabajadores desde las distintas razones sociales de “Telefónica-Movistar” a la “Newco” (Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda.), no sería considerado en ningún caso externalización.

2. La Compañía entendida como el “Holding” de empresas “Telefónica-Movistar” mantenía su obligación del pago de obligaciones laborales legales y contractuales, especialmente de indemnizaciones y cumplimiento del Protocolo, reconociéndose la unidad económica empresarial y solidaridad de todas ellas como una sola y misma empresa.

3. Se estableció un tratamiento especial de los trabajadores afectos al acuerdo aumentando sus indemnizaciones por años de servicio en caso de desvinculación sea por reestructuración organizacional o externalización en cualquier tiempo mientras estuviera vigente la relación laboral y no se haya dejado sin efecto el anexo individual.

4. El pacto sería permanente y protege a los trabajadores afectos mientras dure la relación laboral con la empresa, por ello se desechó la idea de la Compañía de incorporar el protocolo en los instrumentos colectivos a los que estaban afectos los sindicatos firmantes, debido a que tenían fecha de caducidad legal que no superaba los 48 meses, por lo que se utilizó la fórmula de incorporar esas estipulaciones en los contratos individuales de los trabajadores a través de un anexo modificatorio de éstos.

Sostiene que la procedencia del pago de esa indemnización es evidente, por cuanto se cumplen las condiciones establecidas para el mismo. La “Compañía” se encuentra en un proceso de reestructuración organizacional y de externalización, que ha afectado a distintas unidades de la empresa y que, en su caso, la razón del despido



obedece al ámbito de “reestructuración organizacional” por “externalización” dentro del actual proceso y etapa 2014-2020.

Expone que la compañía ha experimentado en distintas épocas procesos de externalización de servicios y como consecuencia de esa externalización, también ha experimentado reestructuraciones y/o reorganización de los trabajadores internos que se mantienen después de la externalización, lo que ha ido disminuyendo la cantidad de dependientes contratados por el Grupo Telefónica Chile (GTCH).

Sustenta que las cláusulas del “Protocolo” son claras respecto de cuando se debe pagar la Indemnización Adicional y Complementaria reclamada, siendo procedente su pago cuando la empresa falla o no cumple su obligación contractual establecida en el párrafo tercero de la cláusula 2.7 del documento señalado que dispone:

*“En el evento de ser indispensable atendidas las realidades de mercado que el GTCH se reestructure, o que se lleven adelante procesos de externalización, se tendrá como primera opción la reubicación de los trabajadores al interior del mismo”.*

Y en el caso en análisis la reubicación no fue posible, conforme la decisión de la empresa que decide su despido sea procedente o no, por lo que se hace obligatorio el pago de la Indemnización que se demanda, quedando únicamente pendiente determinar si se realizará con un aumento sobre las indemnizaciones por Años de Servicio de un 75% o un 100%.

Indica que las plazas han sido cubiertas por personal externo, pues los requerimientos de mano de obra lejos de disminuir o mantenerse, han aumentado. Ello significa obligatoriamente reestructurar los equipos internos con cada proceso de externalización, por lo que en algunos casos si bien se han tercerizado sus servicios, el trabajador afectado por el despido, no puede advertir la causa de este ya que una vez fuera de la Empresa esta es hermética y con procesos bien organizados para dificultar la determinación de si hubo “Reestructuración” por “Externalización” o sólo la última directamente. Cita jurisprudencia.

Explica la vigencia del protocolo y su proyección en el tiempo:

1. El proceso de traspaso de trabajadores a la nueva Empresa se realizó en el mes de julio del año 2011, específicamente el día 01 de julio de 2011, para ello se firmó Anexo de Contrato de Trabajo con esa fecha. Con posterioridad a ese traspaso y firma de los anexos señalados, el día 07 de julio del mismo año se procedió a firmar el



documento llamado “Protocolo” por el GTCH y varias organizaciones sindicales, es decir, una semana después del traspaso de los trabajadores. La tercera semana de ese mes de julio, el día 18, se procede a la firma masiva de nuevos anexos, adicionales a los firmados al inicio de mes. Esa línea cronológica en sí misma echa por tierra la idea de intentar restringir la aplicación del “Protocolo” para el traspaso de los trabajadores a la demandada, debido a que es posterior a dicho cambio tanto el acuerdo del “Protocolo” como los nuevos Anexos de Contratos Individuales.

2. El texto del párrafo tercero de la cláusula 2.7 del “Protocolo”, ya transcrito, utiliza expresamente la frase “...se lleven adelante procesos...”, por lo que se colige que la aplicación del acuerdo se proyecta hacia el futuro y debe ser aplicado para procesos posteriores de externalización y, en consecuencia, de reestructuración.

3. En el intento de desvirtuar la vigencia del “Protocolo” la demandada recurrirá a la supuesta intensión claramente expresada de las partes firmantes, cabe recordar que en materia laboral se debe aplicar el principio protector fundamental “in dubio pro-operario” siendo la interpretación más favorable al trabajador aquella que dé cuenta de la duración indefinida de los pactos contractuales de índole laboral.

4. Enfatiza en el hecho que el “protocolo” fue incorporado a los pactos individuales de trabajo a partir de la firma de un Anexo de Contrato de Trabajo, siendo este un instrumento accesorio y debe seguir la suerte de lo principal, ello es por cuanto la parte demandante estaba amparada por una vinculación contractual de duración indefinida. Cita jurisprudencia.

Añade que la empresa en otros juicios similares ha alegado que debido a ser una indemnización convencional debería aplicarse lo dispuesto en el artículo 176 del Código del Trabajo, norma que transcribe en lo pertinente, y señala que, si bien a primera vista y en abstracto resulta lógico el argumento, lo cierto es que aplicado en concreto es insostenible tal tesis, ello en base a razones de texto contenido en el propio instrumento, específicamente cuando señala que la indemnización corresponde a un factor de aumento aplicado por sobre la indemnización legal por años de servicios, es así que de ser incompatibles al aplicarse el protocolo el máximo factor es 1, o sea, el 100% de la indemnización por años de servicios, por lo que no tendría sentido la firma de tal estipulación. Cita y transcribe al efecto el artículo 1562 del Código Civil.





También señala que la demandada basa su defensa en una supuesta incompatibilidad entre los aumentos de la indemnización por años de servicios establecidos en el “protocolo” y los incrementos legales conforme la aplicación improcedente de la causal de despido establecida en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, fundado en el citado artículo 176, empero, en la especie se trata de dos obligaciones de naturaleza jurídica diversa.

a) Las indemnizaciones establecidas en el protocolo corresponden a indemnizaciones “adicionales y convencionales” en cuya creación acordada por los contratantes se verifican ciertos principios y axiomas del derecho como: la autonomía de la voluntad, la buena fe, la doctrina de los actos propios y pacta sunt servanda.

b) Los incrementos legales corresponden a una sanción, misma que es establecida por el derecho con el fin de inhibir la acción abusiva del empleador que en forma incausada (por forma o por fondo) pone termino de manera arbitraria a la relación laboral y que, asimismo, como es del caso, se niega al pago de prestaciones pactadas en forma expresa, debiendo exigirse esas –indemnizaciones- a través de una acción judicial.

En los hechos, la indemnización adicional pactada en Anexo de Contrato de Trabajo Individual, establecida en el denominado “Protocolo” no es de aquellas establecidas en el artículo 163 del código del trabajo; no es una sanción convencional o cláusula penal; no indemniza años de servicio, solo utiliza ese factor para su cuantificación.

Concluye que, sin lugar a dudas, las indemnizaciones y los incrementos señalados no son incompatibles, sin existir norma alguna que supongan que el pago de uno impida o haga imposible el pago de otro, a su vez, no existe duplicidad entre beneficios y prestaciones en el caso revisado, conforme la naturaleza jurídica de cada cual.

Agrega que, además, es defensa de la demandada insistir que los Instrumentos Colectivos de trabajo a los que está afecta, han dejado sin efecto las estipulaciones establecidas en los contratos individuales de trabajo, en lo referente a Indemnizaciones Adicionales y Complementarias, ello se sustenta especialmente en una mención que el Instrumento Colectivo vigente contiene y que la Empresa ha pretendido descontextualizar; la cláusula contenida en el Convenio Colectivo celebrado entre la



demandada y el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Empresa Compañía de Teléfonos de Chile S.A., filiales y otras "SINTELEFI", de fecha 1 de agosto de 2012, cuya cláusula 1.3, en su párrafo final, estableció lo siguiente:

*“Las partes dejan expresa y especial constancia que a partir de la fecha de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores que se individualizan en el Anexo # 1 y 1-b estarán afectos sólo a este convenio colectivo, por lo tanto, tendrán derecho única y exclusivamente a las remuneraciones, condiciones de trabajo, beneficios y derechos de este instrumento, y lo dispuesto en las cláusula de sus contratos individuales de trabajo en lo pertinente, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del Artículo n° 348 del Código del Trabajo.”.*

Refiere que dicha cláusula data de a lo menos el año 2003, por lo tanto, desde antes de la incorporación del “protocolo” a los contratos individuales de trabajo, y en todos los instrumentos colectivos celebrados por la empresa con sindicatos y grupos de trabajadores ha tenido exacta e idéntica redacción.

Lo anterior, con excepción al texto destacado, que fue incorporado a solicitud del Sindicato al que pertenecía, con el objeto de resguardar precisamente y de manera específica los derechos incorporados a los contratos individuales de trabajo a través del Anexo de contrato individual de fecha 18 de julio de 2011 que daba cuenta de la reconducción al “protocolo” en diversas materias.

En consecuencia, destaca la inaplicabilidad del artículo 348 del Código del Trabajo (antigua redacción) al referirse al reemplazo de cláusulas de contratos individuales de trabajo por lo dispuesto en instrumentos colectivos y que traten sobre las mismas materias, y hace procedente que la defensa de la empresa ha sido desechada por la jurisprudencia conteste dictada por la Décima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago que al referirse, por solicitud de la demandada, a ese punto ha expresado respecto del “protocolo” en términos sencillos, que se trata de una sanción pecuniaria que recarga o que se agrega a las indemnizaciones a que el trabajador pueda tener derecho. Si ello es así, por lógica derivación, las indemnizaciones por años de servicios pactadas en el convenio colectivo no pudieron sustituir aquello que tiene una causa y una naturaleza distintas, por cuanto no son lo mismo. Cita fallos.

También alude a la defensa de la demandada sobre la compatibilidad de declaración despido improcedente y el pago de la Indemnización Adicional y



Complementaria (Protocolo), lo que se apoya en la siguiente lógica: “*si se prueba la existencia de externalización o reestructuración, se acredita con eso la necesidad de la empresa de despedir trabajadores*”. Empero, no todo ajuste de personal justifica la desvinculación de trabajadores y, de ser así, dichas circunstancias debieran ser explicitadas en la carta de comunicación de despido, por lo que malamente el empleador podría beneficiarse de su intento de ocultamiento de los verdaderos motivos del despido, para evitar con ello el pago de las indemnizaciones comprometidas.

Señala que la indemnización complementaria debe calcularse, según se dispuso en el protocolo en su punto 2.7 números 1. y 2., los que indican que resulta de multiplicar por el factor correspondiente (0.75 o 1.00) sobre la indemnización por años de servicios calculada, en su base bruta y que debe ser utilizada para determinar el aumento porcentual comprometido, que en cada caso asciende a la base que se indicará a continuación.

Finalmente, las Prestaciones Demandadas son:

a. Indemnización Convencional por causa de Externalización, equivalente de 100% de la indemnización por años de servicios que correspondía percibir, procediendo una indemnización adicional de:

- Marco Antonio Oyarzún Núñez: \$99.901.433.-

- Jaime Manuel Villagrán Correa: \$73.629.481.-

b. En subsidio, Indemnización Convencional por causa de Reestructuración Organizacional, equivalente al 75% de la indemnización por años de servicios que correspondía percibir, procediendo una indemnización adicional de:

- Marco Antonio Oyarzún Núñez: \$74.926.075.-

- Jaime Manuel Villagrán Correa: \$55.222.111.-

Asimismo, en ambos casos anteriores, de conformidad a lo estipulado en el contrato individual de trabajo, convenio colectivo y en aplicación de lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del Código del Trabajo y conforme se determine la procedencia.

c. Los reajustes e intereses que correspondan.

d. Las costas de la causa.



Solicitan tener por interpuesta en forma y dentro de plazo legal, acción en forma independiente a la acción deducida de lo principal de la presentación en contra de la demandada, ya individualizada, acogerla a tramitación y dando lugar a la misma en todas sus partes se declare en sentencia definitiva que, se condena a la demandada al pago de las indemnizaciones convencionales y adicionales, ya indicadas, en cualquiera de las hipótesis y por los montos antes indicados, o aquellos, que se determine de conformidad a la base correspondiente de indemnizaciones por años de perjuicios que correspondió ser pagada, todo ello con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que la demandada, notificada legalmente, comparece por intermedio de don Jaime Echeverría Stagno, abogado, quien contesta la demanda por cobro de prestaciones y despido improcedente, deducida en lo principal, como la demanda conjunta de cobro de indemnizaciones convencionales deducida en el primer otrosí, solicitando su rechazo, en virtud de las siguientes consideraciones:

Señala los siguientes antecedentes de los demandantes:

Marco Antonio Oyarzun Núñez: ingresó a prestar servicios el 2 de mayo de 1974, al momento del término de los servicios desarrollaba la función de Analista Especialista y su remuneración mensual se componía de un Sueldo base, una Gratificación mensual, asignación compensatoria, asignación de colación y asignación de movilización, lo que arroja un total de \$1.829.491.

Jaime Villagrán Correa: ingresó prestar servicios el 4 de enero de 1982; al momento del término de los servicios desarrollaba la función de Técnico Senior y su remuneración mensual se componía de un Sueldo base, una Gratificación mensual, asignación compensatoria, asignación de colación y asignación de movilización, lo que arroja un total de \$1.666.364.

Expresa que el contrato de los demandantes con su representada terminó el 15 de abril de 2021 en virtud de lo dispuesto en el art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Los hechos que configuran la causal de despido por la cual se extingue su contrato individual de trabajo, son los siguientes:

*“1. Hechos generales fundantes del despido.*

*El mercado de las telecomunicaciones en Chile se caracteriza por un relevante grado de competencia entre las compañías del sector, situación que se ha mantenido este último año con ofertas comerciales cada vez más agresivas, así como importantes*



*cambios en el comportamiento del consumidor, que han puesto más presión sobre la renovación tecnológica de las redes, y un fuerte énfasis en los procesos de digitalización.*

*Sumado a lo anterior, la situación socio económica del país ha venido marcando ciertos efectos a la Compañía en los últimos 18 meses. Primero desde el estallido social, afectando tanto nuestros puntos de venta como también dependencias de funcionamiento técnico, administrativo y lugar de trabajo. Posteriormente, se han sumado los efectos derivados de la pandemia, que han contraído en forma importante el desarrollo y ejecución de proyectos, los que han impactado la generación de nuevos ingresos, donde además la Compañía hizo importantes esfuerzos para no implementar durante el año 2020, ninguna reducción de salario, ni empleo.*

*Con el objeto de dar sostenibilidad al negocio, el servicio de Internet hogar aceleró su recambio tecnológico, lo cual implicó destinar relevantes recursos a proyectos para el desarrollo de la Fibra Óptica a nivel nacional. Sumado a ello, nuestra base de clientes, y la generación de ingresos recurrentes de los principales productos de la Compañía sufrieron caídas relevantes, destacando entre ellos, la fuga de clientes y las bajas de precio en el negocio móvil, generando pérdidas de ingresos de un -3,0% en el año 2020, respecto al año anterior, equivalente a MM\$26.000. Sumado a lo anterior, los ingresos de TV registraron una caída del -22%, equivalente a MM\$34.200.*

*Todo lo anterior, trajo aparejado que la Compañía se viera afectada en su conjunto con una disminución en los Ingresos Recurrentes Totales de Servicios durante el año 2020, de un 4,9%, lo que representa una reducción de MM\$73.800 respecto del ejercicio previo.*

*Debido a esta situación, se ha empeorado el margen directo del negocio recurrente en el año 2020 respecto al año anterior, generando una caída del orden del 11,7% (más de MM\$60.000 de menor margen directo)*

## 2. Hechos particulares fundantes del despido.

*Por el sensible impacto que los efectos anteriores han tenido en el resultado operacional de la Compañía y debido a la necesidad de hacer frente a un escenario competitivo mucho más agresivo y desafiante, la Compañía se ha visto en la necesidad de realizar una racionalización de sus recursos (humanos, financieros, tecnológicos,*



etc.) en forma transversal en todas las unidades de la organización, en busca de niveles mayores de eficiencia.

*La racionalización de recursos financieros y tecnológicos consiste en reducir al máximo el uso de recursos en actividades no críticas del negocio, maximizar el uso de activos existentes, limitar el alcance de servicios tercerizados y priorizar proyectos de digitalización y automatización de procesos, lo que comenzó a llevarse a cabo hace más de un año.*

*Con respecto a la racionalización de recursos humanos, la Dirección de Personas, con el apoyo de todas las Direcciones que conforman la estructura organizacional de la Empresa, determinaron que la actual situación de la Compañía ha hecho imposible mantener todas las posiciones actualmente existentes en esta área, dándose en este caso las condiciones descritas en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el cual habilita al empleador para racionalizar su empresa y, en consecuencia, racionalizar sus recursos humanos, lo que conlleva a la separación de uno o más trabajadores, máxime cuando la productividad del ejercicio anterior ha sido muy baja.*

*Todo lo anteriormente expuesto, nos ha obligado a disminuir nuestra dotación de personas en las distintas áreas de la Empresa, de las cuales no está ajena el área de G. ASEGURAMIENTO CALIDAD DE REDES. Considerando que esta unidad cumple un rol importante en la estrategia de negocio y pertenece a la misma matriz económica, también se ha visto afectada por las condiciones descritas anteriormente.*

*Consistente con lo anteriormente expuesto y en el caso puntual de la Dirección de D. TECNOLOGIA CHILE, a la que usted pertenece, la Compañía viene implementando racionalizaciones, que la han llevado a suprimir parte de sus cargos y de sus colaboradores/as.*

*Considerando todo lo anterior, es que se concluye poner término a la relación contractual que la Compañía mantenía a la fecha con usted, por la causal de “Necesidades de la empresa”.*

Indica que la indemnización por años de Servicios (IPAS) de los demandantes que eran afiliados al SINTELFÍ se encuentra pactada en el Convenio Colectivo celebrado entre su representada y dicha organización sindical, de fecha 20 de junio de 2016, en el anexo 6 de ese instrumento y en términos generales tiene las siguientes características:



Años de servicios anteriores al 31 de diciembre de 2013: la indemnización por los años de servicios prestados por los trabajadores anteriores al 31 de diciembre de 2013 es de 40 días de Renta Afecta por año de servicio, en caso de término del contrato de trabajo, por cualquiera de las causales contempladas en el artículo 159 y artículo 161 del Código del Trabajo. Esa indemnización se denomina “congelada” o IPAS 1. La renta afecta a IPAS, será el sueldo base, asignación complementaria, asignación de zona, 1/12 de la Gratificación anual garantizada, 1/12 del Aguinaldo de Fiestas Patrias, Navidad, Navidad por carga familiar, Bono Feriado Anual, y monto día de vacaciones. El monto de esa indemnización se calculará al 31 de diciembre de 2003 y se consignará en un documento anexo a su contrato y al momento de la terminación de la relación laboral se reajustará en la variación del IPC habida desde el 1° de enero de 2004 a la fecha del despido o bien la variación porcentual de sus remuneraciones en el mismo período, la que más convenga al trabajador.

Años de servicios posteriores al 1° de enero de 2004: la indemnización por años de servicios prestados por los trabajadores posteriores al 1 de enero de 2004, o que sean contratados a partir de esta fecha es de 30 días de Renta Afecta por año de servicio, en caso de término del contrato de trabajo, por cualquiera de las causales contempladas en el artículo 159 y artículo 161 del Código del Trabajo. Esa indemnización se denomina IPAS 2. La renta afecta a IPAS, será el sueldo base, asignación complementaria, asignación de zona, 1/12 de la Gratificación anual garantizada, 1/12 del Aguinaldo de Fiestas Patrias, Navidad, Navidad por carga familiar. Bono Feriado Anual, y monto día de vacaciones. En este caso las indemnizaciones por termino de contrato, compensación feriado y otras prestaciones, le fueron pagados a los demandantes en la instancia administrativa correspondiente. Específicamente, las indemnizaciones por años de servicios que les correspondían a los actores según la estipulación contractual señalada precedentemente y pagadas en la Inspección del Trabajo o juicio ejecutivo respectivo, fueron las siguientes:

1.- Marco Antonio Oyarzun Núñez:

INDEMNIZACION DE SERVICIOS: \$31.101.347

INDEMNIZACION CONGELADA: \$49.918.393

INDEMNIZACION SUSTITUTIVA: \$1.829.491

2.- Jaime Villagrán Correa:

INDEMNIZACION DE SERVICIOS: \$28.328.188

INDEMNIZACION CONGELADA: \$36.188.242



INDEMNIZACION SUSTITUTIVA: \$1.666.36

Respecto a diferencias de IPAS 1 o Congelada por calculo aritmético: señala que la parte demandante cobra diferencias de IPAS por cálculo aritmético del IPA 1 o Congelada, lo que no corresponde por cuanto conforme a estipulación contractual del instrumento colectivo antes citado la “congelación” de la IPAS 1 se realizó el 31 de diciembre de 2013, la que se estableció en una suma determinada y que solo correspondía actualizarla al momento del despido en la forma que establece el instrumento colectivo optando por la más favorable al trabajador.

La parte demandante hace un recalcu – no una actualización – que aparte de ser errado es improcedente conforme a establecido en el instrumento colectivo. Los montos congelados en cada caso y su forma de actualización son las siguientes:

1.- Marco Antonio Oyarzun Núñez:

INDEMNIZACION CONGELADA AL: 31-12-2003 \$26.205.788;

VARIACION IPC 75,5911%

RENTA 90,4861%

TOTAL INDEMNIZACION GONGELADA \$49.918.393, actualizada a la fecha del despido en la variación de la renta.

2.- Jaime Villagrán Correa:

INDEMNIZACION CONGELADA AL: 31-12-2003 \$15.308.510

VARIACION IPC 75,5911%

RENTA 136,393%

TOTAL INDEMNIZACION GONGELADA \$36.188.242, actualizada a la fecha del despido en la variación de la renta.

Sostiene, en consecuencia, que no existen ni proceden diferencias de IPAS 1 o congelada por cálculo aritmético.

Respecto del recargo del 30% de la IPAS. Alega la opción por el recargo del 30% en vez de indemnización complementaria, e incompatibilidad.

Expone que los demandantes también han ejercido la acción del art. 168 del Código del Trabajo solicitando que se declare improcedente su despido y se condene a su representada a pagarle un recargo del 30% de la indemnización por años de servicios. A la vez, en un otrosí de la demanda reclaman una indemnización adicional y complementaria porque, según los actores, habría operado a su respecto una externalización de los servicios que prestaban o, en subsidio, una reestructuración organizacional.





Señala que, en relación a lo anterior, formula las siguientes alegaciones:

a) El despido no es improcedente puesto que funda en las consideraciones de hecho y de derecho alegadas precedentemente. En consecuencia, no procede el recargo del 30% de la Indemnización por Años de Servicios que reclama la demandante.

b) La parte demandante ha invocado en forma conjunta a la acción por despido improcedente una acción de cobro de la indemnización complementaria y adicional establecida en el Protocolo la que solo que puede prosperar si el despido ha sido por reestructuración organizacional o externalización. Es decir, dos formas básicas y típicas que configuran la causal de necesidades de la empresa.

Añade que la parte demandante, entonces, sostiene por un lado que no se configura la causal del artículo 161 inciso primero, que carece de fundamentos, que no existen necesidades de la empresa porque no hay externalización ni reestructuración y por lo tanto que el despido es improcedente. Pero, por otro lado, reclama la indemnización complementaria del Protocolo fundada justamente en la existencia de la externalización de los servicios o la reestructuración de las unidades donde prestaban servicios los actores.

Es así como, para la parte demandante, las necesidades de la empresa por externalización o reestructuración existen o valen cuando demandan la indemnización del Protocolo, pero dejan de existir o carecen de valor cuando se trata de justificar la terminación del contrato. La contradicción es evidente. La acción del art. 168 ejercida por la actora, entonces, “destruye” la causal de necesidades de la empresa, que es el fundamento fáctico de la acción que cobra de la indemnización del Protocolo, que a la vez son los mismos hechos y circunstancias que cuestiona para obtener el recargo del 30%. En consecuencia, si en definitiva se concluye que el despido es improcedente deberá rechazar la acción de cobro de la indemnización adicional y complementaria derivada del Protocolo por las razones anotadas, declarando que si la demandante ejerció la acción del art. 168 del Código del Trabajo optó por el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios renunció a las indemnizaciones del protocolo.

c) Además, sin perjuicio de las alegaciones sobre la vigencia del Protocolo que se formulan más adelante, la naturaleza jurídica de la indemnización de Protocolo es de recargar la indemnización por años de servicios para evitar la judicialización del despido. Las partes en forma anticipada avalan un recargo superior al legal, pero reemplazando el 30% que establece el art. 168 del Código del Trabajo. Por ello, no es posible el otorgamiento en forma conjunta de dichas prestaciones demandadas.



Indica que el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios solicitado es incompatible con la indemnización adicional y complementaria del Protocolo, por cuanto ésta habría sustituido por acuerdo de las partes dicho guarismo por el del 75% o 100, según el caso, que indica el referido documento. Cita jurisprudencia.

Respecto a las cotizaciones previsionales. nulidad del despido, reseña que la parte demandante solicita la nulidad del despido de los actores porque, en su concepto, existiría cotizaciones previsionales impagas que haría aplicable los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Así, en el caso de don Marco Antonio Oyarzun Núñez, se adeudarían cotizaciones de enero 1989; agosto de 2018 a enero de 2019; además de tipo Cotización trabajo pesado Períodos impagos: diciembre de 1999 a enero de 2014.

Y, en el caso de don Jaime Villagrán Correa, se adeudarían cotizaciones de enero 1982; agosto de 1988 y enero de 2003; además de Tipo Cotización trabajo pesado Períodos impagos: diciembre de 1999 a diciembre de 2008.

Al respecto, alega que no es efectivo que exista morosidad en el pago de las cotizaciones previsionales por los períodos que se indican en la demanda como lo acreditará en la oportunidad procesal correspondiente; y tampoco es efectivo que su representada tuviere la obligación de efectuar las cotizaciones de trabajo pesado a los actores en los períodos indicados en la demanda. No procede, en consecuencia, la nulidad de los despidos de los demandantes.

En cuanto al Protocolo de Traspaso, expone que los demandantes accionan en su libelo pretendiendo añadir a la indemnización por años de servicios a que tienen derecho por estipulación contractual, otra indemnización extraordinaria y adicional a causa de la terminación de su contrato de trabajo, fundado en el documento que el Grupo Telefónica en Chile (GTCH) con fecha 7 de julio de 2011 celebró con los Sindicatos constituidos en las empresas que lo conforman, denominado Protocolo Explicativo de Condiciones de Traspaso del Personal del Grupo Telefónica a Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada, Telefónica Gestión de Servicios Compartidos Chile SA, y Telefónica Global Technology SA. Pretensión que sostiene debe rechazarse por las siguientes razones:

A.- Efectivamente, el Grupo Telefónica en Chile (GTCH) con fecha 7 de julio de 2011 suscribió con los Sindicatos constituidos en las empresas un documento denominado Protocolo Explicativo de Condiciones de Traspaso del Personal del Grupo



Telefónica a Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada que, tal como lo indica su título, tuvo por objeto establecer las condiciones de traspaso de personal de empresas del grupo Telefónica a Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada, quedando de esta manera limitado su ámbito y período de aplicación a la época de esta transferencia.

Explica que en los capítulos 1.- Antecedentes y 2.- Términos y Condiciones bajo los cuales se realiza el traspaso, queda perfectamente establecido que ese documento denominado “Protocolo” no tuvo otro objetivo que señalar las bases de los traspasos de los trabajadores que prestaban servicios en diferentes empresas del grupo al ser trasladados a la sociedad Telefónica Servicios Corporativos Ltda., en Julio del 2011.

Todas las declaraciones que allí se consignan tienen una naturaleza esencialmente transitoria pues son funcionales al cambio de empleador a consecuencia de la reorganización empresarial del Grupo Telefónica llevada a cabo en esa época. En ningún caso el Protocolo tuvo la finalidad de estipular en forma permanente nuevos derechos y obligaciones para los trabajadores sino tan solo garantizar a los trabajadores la forma en que se iba a ejecutar ese acto de fusión empresarial y que ello no implicara pérdidas de condiciones y beneficios laborales existentes al momento de la reestructuración. Las condiciones pactadas en el protocolo se aplican inequívocamente al proceso específico y concreto para el que fueron estipuladas, es decir, el traspaso de trabajadores de unas sociedades del grupo a la nueva empresa Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda., proceso concluido dentro del año 2011.

Indica que, el hecho que no estipulara una cláusula de vigencia en el documento no autoriza para sostener que con ello pretendió dar continuidad y permanencia indefinida a los recargos de las indemnizaciones. Esa conclusión es contraria de la intención de las partes, que emana del propio instrumento, cuyo título (“Protocolo y Acuerdo Explicativo de Condiciones de Traspaso de personal de empresas del Grupo Telefónica Chile a Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda., etc....”) y contenido es suficientemente indicativo del propósito que se tuvo al firmarlo. Atento a lo previsto en el artículo 1560 del Código Civil, lo correcto es afirmar que la intención de las partes al suscribir el Protocolo fue darle un carácter temporal y, por lo tanto, que tuvo su conclusión con el traspaso de los trabajadores realizado en julio de 2011.

B.- Añade que el citado Protocolo si bien es cierto se suscribió con las organizaciones sindicales del GTCH, no fue un instrumento colectivo ni parte de un convenio o contrato colectivo, pues se celebró al margen de un proceso de negociación colectiva reglada o no reglada. Así, entonces, el documento era una mera declaración de



intenciones de las partes relativo a las formas y condiciones en que debería llevarse adelante la reorganización. Si la intención de las partes hubiere sido la de estipular condiciones o beneficios permanentes hubieren suscrito un instrumento colectivo y no un documento como el referido Protocolo. Por consiguiente, el Protocolo no puede ser interpretado en forma contraria a ese espíritu o intención con que fue concebido por los firmantes el que, por lo demás, se refleja de manera nítida en su texto.

c.- Señala que en dicho documento se consigna –entre otros aspectos de esa reorganización empresarial– que, en el evento de ser indispensable, atendidas las realidades del mercado, que el GTCH se reestructure o se lleven adelante procesos de externalización, para la desvinculación de trabajadores, se aplicarán los siguientes criterios:

1º) Desvinculación por efecto de reestructuración organizacional al interior del GTCH: se pagará una indemnización complementaria y adicional, cuya fórmula de cálculo considere años de antigüedad y remuneración. Esta indemnización complementaria y adicional resultará de aplicar por el factor 0,75 sobre la indemnización (IPAS) calculada.

2º) Desvinculación de trabajadores por externalización desde GTCH a Empresas Contratistas, de los procesos que están siendo transferidos. Se pagará una indemnización complementaria y adicional, cuya fórmula de cálculo considere años de antigüedad y remuneración. Esa indemnización complementaria y adicional resultará de aplicar por el factor 1.0 sobre la indemnización (IPAS) calculada.

Reitera que, atendido que el objeto que tuvo ese Protocolo, de fecha 7 de julio de 2011, fue garantizar las condiciones de traspaso de los trabajadores a consecuencia de la reorganización empresarial llevada a cabo en esa época, no puede pretender ahora la parte demandante que a causa de su despido que ocurre años después de dicho proceso se le pague una indemnización adicional prevista en dicho documento para una eventualidad específica que pudiere haberse producido en el proceso de integración de las empresas que se estaban fusionando en esa época. La limitación temporal del Protocolo derivada de su objeto y naturaleza lo hace inaplicable al caso del demandante pues al momento de invocarse el Protocolo ya se encontraba extinguido.

D.- Añade que, para hacer efectiva la incorporación de trabajadores se debía suscribir cuando correspondía un anexo de contrato haciendo alusión al Protocolo porque el documento no era un instrumento colectivo. A su representada no le consta



que los demandantes hubieren suscrito dicho anexo – no tiene en su poder documento alguno de ese tipo – en que consten que están afectos al Protocolo.

E. Con todo, en la especie no ha existido externalización ni reestructuración organizacional que el referido Protocolo exige para la procedencia de las indemnizaciones que cobran los actores.

En relación a descuentos indebidos y condición fallida, expone que en la demanda se controvierte los descuentos realizados a los actores por concepto de Préstamos Garantizados IPAS, aduciendo que ellos penden de una condición fallida.

Ahora bien, los préstamos otorgados fueron los siguientes:

- 1.- Marco Antonio Oyarzun Núñez \$ 7.113.687.
- 2.- Jaime Villagrán Correa \$ 5.125.462.

Alega que su representada les hizo préstamos a dichos actores en virtud de la cláusula 10.6 del convenio colectivo celebrado con SINTELEFI para regir entre 2003-2006, garantizados con su indemnización por años de servicios (IPAS). Los préstamos fueron otorgados en fecha 22 de abril de 2004, sujeto a un sistema de reajuste, debía ser pagado durante la vigencia de la relación, pero si ello no ocurría debía devolver la suma con cargo al IPAS para lo cual autorizó a su representada para imputarlo, compensarlo o descontarlo de dicha prestación u otros haberes que se devenguen al momento de la terminación de sus servicios. Para esos efectos las partes suscribieron el documento correspondiente. De modo que el trabajador tenía plazo para restituir el préstamo desde que se le otorgó y hasta el término de la relación laboral y si el monto a esa época no había sido restituido nacía para el empleador el derecho a descontarlo de la indemnización por años de servicios.

Respecto a la alegación de la contraria, que el préstamo pende de una condición que debe entenderse fallida, al no haberse verificado el pago dentro del lapso de 5 años desde que se hizo exigible la obligación. Indica que, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 1482 del Código Civil se reputa haber fallado la condición positiva o haberse cumplido la negativa, cuando ha llegado a ser cierto que no sucederá el acontecimiento contemplado en ella, o cuando ha expirado el tiempo dentro del cual el acontecimiento ha debido verificarse, y no se ha verificado; en el caso, su representada tenía derecho a descontar este préstamo de la indemnización por años de servicios si:

- 1) al término de la relación laboral el actor no lo hubiere pagado; y si 2) a causa del término el trabajador tuviere derecho a dicha indemnización.



En ningún momento desde que se le otorgó el préstamo al demandante llegó a ser cierto que tales hechos (término del contrato y derecho a la indemnización por años de servicios) no sucederían. Por cierto, no hay estipulado en el documento suscrito por las partes el 22 de abril de 2004, plazo dentro del cual debe ocurrir la terminación del contrato de trabajo con derecho a indemnización por años de servicios y tan solo se consigna el derecho del trabajador de pagar el préstamo mientras dure la relación laboral. Es obvio, entonces, que mientras estuviere vigente la relación laboral su representada no le podía exigir al demandante la restitución del monto prestado.

En cuanto a que la situación de pendencia de una condición no puede extenderse más allá del lapso de 5 años, la demandante introduce al pacto un plazo que las partes nunca acordaron. Trata así que se le aplique a esa situación las normas sobre prescripción de los derechos; siendo así, su representada debió descontar el préstamo de la indemnización por años de servicios antes del 22 de abril de 2009.

Al efecto, alega que el absurdo es máximo porque, según lo estipulado, a esa época el trabajador aún tenía plazo para devolver el préstamo y, más aún, la relación laboral estaba vigente y, por lo tanto, el demandante aún no había devengado la indemnización por años de servicios en la que su representada pudiere materializar el descuento. En consecuencia, los descuentos no son indebidos como sostiene la parte demandante debiendo, por lo tanto, rechazarse la demanda en ese aspecto.

Reconoce como efectiva la fecha de ingreso que los demandantes indican en su demanda; también es efectiva la última remuneración mensual que indican y que fueron despedidos en la fecha indicada, por la causal del art. 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la Empresa, pero no es efectivo que dicha causal sea injustificada o improcedente.

Niega y controvierte los demás hechos consignados en la demanda, en especial, que el despido de los actores sea improcedente; que se les adeude la indemnización adicional y complementaria que demandan en su libelo y por las sumas que indican; que fueron despedidos por restructuración organizacional y menos por externalización de los servicios en que trabajaban; que se les adeude diferencias de las indemnizaciones por años de servicios por los montos y conceptos que se indican en la demanda; que se le hubieren hechos descuentos indebidos en sus haberes al momento de la terminación de los contratos de trabajo; y que se le adeuden las cotizaciones previsionales y por los períodos indicadas en la demanda.



Respecto a las prestaciones demandadas, no procede el pago de indemnización adicional y complementaria, tampoco recargo del 30% del IPAS ni diferencias de IPAS 1 o congelada de los demandantes; tampoco procede devolución por descuentos indebidos ni la nulidad de despido y cotizaciones previsionales, por los antecedentes expuesto en el cuerpo del escrito.

Solicita tener por contestada la demanda deducida en lo principal, como la demanda conjunta de cobro de indemnizaciones convencionales deducida en el primer otrosí, y, en definitiva, negarle lugar a ambas demandas en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria, instancia a la que concurren ambas partes, se efectúa el llamado a conciliación, no prosperando acuerdo entre las asistentes. Se fijan como hechos pacíficos, sin oposición de los comparecientes, los siguientes: fecha de inicio de la relación laboral, funciones, última remuneración, fecha de término y causal aplicada.

Fijándose como hechos controvertidos, los siguientes: (1) Efectividad de concurrir en la especie la causal necesidades de la empresa invocadas por la empleadora para poner término al vínculo que la ligaba con los trabajadores, conforme a los hechos expuestos en la carta de despido. (2) Efectividad de existir diferencias en el pago de la indemnización por años de servicios convencional de los actores de acuerdo con los instrumentos colectivos aplicables. Naturaleza y condiciones estipuladas. (3) En subsidio, efectividad de ser superior la indemnización legal a la que fue pagada al momento de la firma del finiquito existiendo diferencia a favor de los trabajadores. Monto adeudado. (4) Pormenores y antecedentes de los descuentos efectuados a los trabajadores al momento de la firma del finiquito por parte del empleador. (5) Si a la fecha del término de la relación laboral se encontraban declaradas y enteradas en tiempo y forma todas las cotizaciones de seguridad social devengadas durante la vigencia de la relación laboral de los trabajadores. Base aplicable para su pago. (6) En su caso, efectividad de adeudarse los montos que se indican por indemnización convencional por causa de externalización, o en subsidio, por causa de reestructuración.

Que, finalmente, se realiza el ofrecimiento de pruebas por las partes para su control de admisibilidad y pertinencia, efectuado el cual se fija día y hora para la audiencia de juicio, lo que consta en registro de audio.



**CUARTO:** Que a la audiencia de juicio comparecen ambas partes, y al tratarse de una causa de despido, incorpora en primer término su prueba la demandada que la hizo consistir en:

Documental:

1.- Carta de despido de los actores con comprobante de carta aviso ingresado a la Inspección del Trabajo con constancia de despacho de carta certificada.

2) Convenio colectivo suscrito entre la demandada y los sindicatos Interempresa SINTELEFI, con fecha 01/08/2020 con nómina de trabajadores que incluye a los demandantes.

3) Liquidación de Finiquitos de los demandantes

4) Acta de Préstamos Garantizado IPAS, de 21 de junio de 2004, otorgados a Jaime Villagrán Correa.

5) Acta de Préstamo Garantizado IPAS de fecha 22/04/2004 otorgado a Marco Antonio Oyarzun Núñez.

Incorpora como última prueba la testimonial de don José María Revilla Cabrera, RUT N°15.631.352-1 y de doña Carolina Andrea Valle Norese, Rut N°12.643.026-4, legalmente juramentado, conforme consta en registro de audio.

El primero, don **JOSÉ MARÍA REVILLA CABRERA**, señala que es Gerente de área de relaciones laborales y gestión de contratistas de Telefónica Chile. Una de las funciones desde el cargo en particular, lo que se refiere a relaciones laborales, es llevar la gestión relacionada con todos los entes propios de la compañía, entendiéndose por este, trabajadores, sindicatos, y ejecutivos, tratar de resolver las situaciones o controversias que se puedan dar entre estos, y por supuesto todo otro proceso de índole laboral que se geste durante la relación laboral de los trabajadores o trabajadoras. Ocupa ese cargo, como gerente, desde el año 2018 y en la compañía está desde el año 2012, siempre en el área de relaciones laborales. Conoce el documento denominado Protocolo, fue un acuerdo que se suscribió el año 2011, en julio de 2011, entre los sindicatos de la compañía y la administración, en el cual se establecían las condiciones de traspaso que iban a afectar a los trabajadores, dado que se había tomado la decisión por la compañía de traspasar a todos los trabajadores que estaban en las diferentes empresas del grupo Telefónica Chile a una nueva razón social que era Telefónica Chile Servicios





Corporativos, entonces establecía la fecha de traspaso, el proceso tal durante el año 2011, y además también se mencionaban algunas condiciones respecto a las indemnizaciones por años de servicios. Ese Protocolo es un llamado acuerdo entre las partes, no está bajo un paragua, un contexto de negociación colectiva ya sea reglada o no reglada, es simplemente un acuerdo entre la compañía y los sindicatos para establecer las condiciones de lo que ya mencionó. No fue producto de un proceso de negociación colectiva. El contenido del documento, establece el título per se del documento es Protocolo establece las condiciones de traspaso de los trabajadores del grupo Telefónica a Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada; están los sindicatos firmantes que suscribieron el acuerdo, la compañía, los representante de la compañía que suscribieron el acuerdo; ciertas condiciones particulares de lo que se busca con el documento, y también se mencionan algunos hechos relativos en caso que se produjesen salidas o despidos de los trabajadores ciertas condiciones de eventualmente de recargo de indemnizaciones por años de servicio para los trabajadores en caso que se cumpliesen ciertas condiciones de salida. Lo que se buscó con el Protocolo, fue tratar de establecer una indemnización o dos indemnizaciones, que eventualmente fuesen superiores a la establecida en la ley del 30% en caso que se declare el despido injustificado, entonces se estableció una condición, en caso que el trabajador o la trabajadora fuese despedido y la causal, no jurídica, sino que la causal de fondo de ese despido fuese, por ejemplo, la reestructuración organizativa, esa salida iba a tener un recargo de un 75%; y en caso de que la salida fuese por una externalización de funciones se iba a tener un recargo del 100% de la indemnización por años de servicios. La base de cálculo es la remuneración del trabajador al término de la relación laboral, entendiendo por remuneración el concepto que establece el Código del Trabajo, por la cantidad de años de servicios y recargado en una operación aritmética por un 75% o un 100%. El objeto de establecer esos recargos en el Protocolo fue para evitar la judicialización y la conflictividad con las organizaciones sindicales en ese proceso en el año 2011, por eso se establecía un recargo muy superior a lo que eventualmente se podía obtener en sede judicial. El Protocolo no definió lo que era reestructuración o externalización, solo se enuncia más no se explica que significa o cuando es uno u otro hecho, solo se enuncia. Le consta esto porque ha leído el documento y las actas de acuerdo que llevaron a que se firmara ese documento, porque es parte de su cargo y de su rol conocer los documentos suscritos entre trabajadores, organizaciones sindicales y la compañía; y también porque por supuesto se lo comentó quien en su momento era el



gerente del área que suscribió el Protocolo, el señor Pablo Veloso, que era gerente que en su momento fue su jefatura. Mas que actas son borradores. Respecto a IPAS congelado, hasta antes del año 2003 en la compañía, ENTEL TELEFÓNICA CHILE, existía una forma de cálculo de indemnización por años de servicios que era 40 días por año; el año 2003 se toma una decisión de cambiar esa fórmula de cálculo, entonces se establece con los sindicatos y los trabajadores que hasta esa fecha el monto que le correspondía a cada uno de los trabajadores se iba a “congelar”, la fórmula de cálculo 40 días por año de servicios, quedaba congelado como un IPAS congelado o un IPAS 1, y con posterioridad al año 2003, o 2004, dependiendo de cada trabajador, comenzaba una fórmula de cálculo distinta, que era 30 días por año de servicios sin tope; eso es lo que ellos denominan IPAS congelado o IPAS 1, dependiendo del trabajador, y por supuesto ese IPAS congelado tiene una fórmula de reajustabilidad en el tiempo que va a depender del mejor caso, entre la reajustabilidad por IPC o la reajustabilidad por remuneración del trabajador, eso a grandes rasgos el IPAS CONGELADO. Cuando se hizo ello se firmó, incluso cada trabajador tiene firmado un anexo de contrato en que se establece el monto de su IPAS congelado. En cuanto a préstamos asociado al IPAS congelado, está establecido en los instrumentos colectivos de la compañía, que mantienen los sindicatos con la compañía, es un préstamo que se devenga en contra del IPAS CONGELADO, cuando eventualmente algún trabajador o trabajadora, por alguna situación que son principalmente asociados a salud o vivienda, que requieren un monto importante de préstamo, solicitan a la compañía el poder acceder a eso, al cual en previa revisión de su situación económica, se le ha otorgado, y la particularidad que tiene ese préstamo IPAS es que el pago del trabajador puede ser o mensualmente o se puede acordar su devolución al término de la relación laboral, principalmente porque son montos muy importante los que se solicitan; y ello se estableció así para no afectar la liquidez mensual del trabajador, dado que lo que mencionó, los montos son importantes los que se solicitan, porque la causal que lo activa es importante, ya sea salud o algún tema de vivienda principalmente. Respecto a los demandantes Marco Oyarzun Núñez y Jaime Villagrán Correa, ambos tenían prestamos de IPAS CONGELADO, no recuerda los montos, le consta porque contra solicitud de otorgamiento del préstamo cada trabajador o trabajadora firma un pagaré en el cual se da cuenta del monto que se está solicitando y eso después eventualmente queda en el sistema, y por supuesto contra la elaboración de la liquidación de finiquito y del finiquito, y se puede constatar ello. El beneficio se activa a petición de trabajador al área de relaciones laborales. *A LAS PREGUNTAS DE*



XYUWXPYXVGC

*LA DEMANDANTE*, responde que él (testigo) ingresó a trabajar a Telefónica el año 2012. 31 de diciembre de 2003 es la mayor cantidad de gente que tiene IPAS CONGELADO. Cuando se acuerda congelar esos IPAS CONGELADOS, también comienza a escriturar en los instrumentos colectivos, se llega al acuerdo de establecer esa modalidad de préstamos contra IPAS congelado. El protocolo es firmado en julio de 2011. Tomó conocimiento del Protocolo por los borradores y también le consta por otros documentos, instrumentos colectivos, contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo, y lo que le señaló la persona que identificó anteriormente. No participó en la redacción del protocolo porque no era parte de la compañía, después por supuesto cuando ingresa a la compañía, que ingresa con un cargo de analista de relaciones laborales, y comienza a interiorizarse de todos los procesos de relaciones laborales, no sólo se le comenta sino que tiene esos documentos y por supuesto la carrera que ha podido realizar en Telefónica, desde analista de relaciones laborales hasta gerente de relaciones laborales, le ha obligado a tomar conocimiento de todos esos documentos que tienen índole laboral, ya sea el protocolo, convenios colectivos y todos los otros documentos que eventualmente son anexos al juicio. En Telefónica hay una Secretaría General, a cargo de la secretaria general o fiscal, que es la que revisa los documentos, por lo que un documento de esa envergadura tiene que haber sido revisado por esa área. Cuando eventualmente se producía la causal, se pagaba directamente, cuando se activaba, quiere que se entienda la diferencia, la causal no es la causal establecida de despido, sino que el trasfondo de la salida de la persona era por externalización o reestructuración, por supuesto que eventualmente se debería haber pagaba ese sobrecargo, como eventualmente no se han producido o las salidas no han sido por esas causales, no se ha pagado.

La segunda doña **CAROLINA ANDREA VALLE NORESE**, señala que es psicóloga y trabaja en Telefónica desde el año 1995, actualmente su rol es de Business Partner o socio de negocios o generalista, como también se conoce en otras empresas, y básicamente en términos de funciones es ser como un articulador de temas de los temas de recursos humanos, de personas con áreas de negocios. Personalmente no conoce a los demandantes, por su rol si sabe que ellos trabajaban en la Dirección de tecnología, en el Área de Aseguramiento y Calidad de Redes. Entiende que ellos trabajaron hasta abril, no recuerda la fecha, del 2021, fecha en que fueron desvinculados. La razón de la desvinculación en ese período básicamente alude a resultados operacionales de la



compañía, desde hace varios años ya en Telefónica han visto resultados a la baja, y obviamente que ahora frene a un escenario muchos más competitivo que tienen desde por lo menos hace 5 años atrás, la empresa se ve de alguna manera en una situación de racionalizar recursos financieros, tecnológicos, recursos humanos, de todo tipo, esa es básicamente la razón. La racionalización no es solamente en esa unidad, la racionalización, como es compañía, se hace de manera transversal en distintas unidades; en términos más financieros y tecnológicos, lo que se hace, y se ha ido haciendo desde hace varios años, tiene que ver con maximizar el uso de activos ya existentes en la compañía; por otro lado, también, limitar los alcances de servicios tercerizados por ejemplo, y diría muy fuertemente lo que ha pasado en estos últimos años es potenciar todo lo que tiene que ver con digitalización y automatización de procesos, eso es lo que se ha hecho en el último tiempo, 5 años atrás; lo cual conlleva obviamente que, si hay una automatización de procesos o una digitalización de proceso, eso también hace que en términos estructurales se revisan las unidades y hay funciones que por automatizaciones dejan de existir. En las unidades donde prestaban servicios los demandantes, no hubo cambios de estructuras, estructura se refiere ella a la composición de la unidad, hay funciones que se dejan de hacer porque el proceso que hacía esa persona se automatiza y la persona ya no tiene que hacer esa función, a eso se refiere, pero cambios de estructura no ha habido. Después del despido de los demandantes, tanto de la unidad en que ellos se desempeñaban como en otras unidades que se vieron impactadas, las unidades siguen trabajando con la gente que queda, no hay modificación ni en la unidad ni en la cantidad de gente. El IPAS congelado es un préstamo que otorga la compañía a los colaboradores que está recogido en los contratos y es un préstamo que la persona debe devolver de manera parcial, en cuotas, durante el período que la persona está activa en la compañía, o al final cuando la persona recibe su finiquito y se descuenta. Ese beneficio se establece en los contratos colectivos. Generalmente las personas que solicitan los préstamos son por razones sociales, económicas, de salud, y la compañía, entendiendo esa situación, no hace descuento del préstamo de manera inmediata, eso se conversa con la persona y la persona toma la decisión de como hace esa devolución, o sea, el descuento, se hace en cuotas, o se puede hacer al término de la relación contractual. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que ella desconoce las razones por las cuales la persona pide un préstamo, sabe que la compañía obviamente que otorga préstamos, generalmente lo que sucede es que cuando solicitan esos préstamos es por alguna situación de índole económico, de salud, no sabe si social



de la persona, no sabe la razón o fundamento que hay para pedir ese préstamo, en su rol no lo conocen, porque no lo manejan, eso lo maneja relaciones laborales. Están en el contrato individual de la persona. Los demandantes la función específica a grandes rasgos las maneja porque ellos manejan cargos, pero así el detalle no podría decir porque manejan 1500 personas; el cargo de Marco es analista senior y en el caso de Jaime él era técnico senior, pero ambos trabajaban para la misma gerencia.

**QUINTO:** Que, por su parte, la demandante rindió la siguiente prueba:

Documental consistente en:

- 1) Cartas de comunicación del despido de los actores.
- 2) Liquidación de Finiquito adjunto a las Cartas de Despido
- 3) Anexo de contrato de trabajo de traspaso de trabajadores de fecha 18 de julio de 2011 de los actores.
- 4) Actas Comparendos celebrados ante la ICT correspondientes a los reclamos efectuados por los actores en contra de la demandada.
- 5) Certificados de cotizaciones previsionales obligatorias y de trabajo pesado pagadas en las AFP en las que se encuentran afiliados los actores.
- 6) Protocolo y Acuerdo explicativo de Condiciones de Traspaso de personal de empresas del Grupo Telefónica Chile a Telefónica Servicios Corporativos Limitada, Telefónica Gestión de Servicios Compartidos Chile S.A. y TeleGlobal Technology S.A., suscrito por varios Sindicatos y la demandada en representación del Grupo Telefónica en Chile, de fecha 07 de julio de 2011.
- 7) Cinco Convenios Colectivos suscritos por la demandada y el Sindicato Sintelfi, con vigencia en los periodos: 2003-2006; 2009-2012, 2012- 2016, 2016-2020 y 2020-2023.
- 8) Respuesta de oficio remitida al 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT O-4348-2016 por el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Empresa Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A. Filiales Y Otras (SINTELFÍ).
- 9) Nota de prensa publicada por el portal web [www.america-retail.com](http://www.america-retail.com) de fecha



27 de marzo de 2018 titulada “Chile: Telefónica “20% de sus empleados chilenos será mediante teletrabajo al 2019”.

10) Nota de prensa publicada por el portal web [www.economiaynegocios.cl](http://www.economiaynegocios.cl) de EMOL de fecha 27 de marzo de 2018 titulada “Telefónica Chile espera tener 20% de sus empleados a través de teletrabajo al 2019”.

11) Copia de nota de prensa de edición impresa de Diario Financiero, de 27 de marzo de 2018 titulada: “Telefónica alista reestructuración de operación en Chile con miras a transformación digital”.

12) Copia de nota de prensa de edición impresa de Diario Financiero, de 28 de marzo de 2018 titulada: “Telefónica busca tener 20% de sus trabajadores en modo teletrabajo durante este año”

13) Nota de prensa publicada por el portal web [www.latercera.com](http://www.latercera.com) canal Pulso de fecha 23 de diciembre 2018 titulada “Telefónica transformará su edificio en un centro de innovación tecnológico”

14) Nota de prensa publicada por el portal web [www.latercera.com](http://www.latercera.com) canal Pulso de fecha 07 de abril 2019 titulada “El rearme de Movistar en Chile

Además, solicitó la confesional de la demandada, y comparece don **CLAUDIO ANTONIO LÓPEZ GUERRERO**, en calidad de representante de la reclamada, conforme consta en el registro de audio, quien señala que es gerente de relaciones laborales. El Protocolo es un acuerdo que firmaron varios sindicatos y la empresa, reconoce que en ese momento había 23 sindicatos y firmaron solo 11 sindicatos el protocolo. También señala que es correcto que el Protocolo buscaba traspasar trabajadores de distintas empresas del Grupo Telefónica a una sola que se llamaba Telefónica Chile Servicios Corporativos; también que en ese momento se traspasaron 5.000 personas aproximadamente desde las empresas filiales a Telefónica Holding o Servicios Corporativos, así funcionó y la idea del Protocolo era salvaguardar que, en ese traspaso de las personas, no hubiese algún despido masivo por alguna circunstancia similar. Y ese Protocolo no está incorporado a los contratos colectivos de trabajo, se incorporó al contrato individual de cada una de las personas que estaba en los sindicatos firmantes, en el momento de ocurrir la firma del Protocolo, que fue en junio del 2011. El Protocolo se firma con esa fecha de traspaso de trabajadores de las filiales a un solo



Holding, y el Protocolo está sin fecha de término en el documento. En el Protocolo se establecen dos tipos de indemnizaciones adicionales, se entendía que era el traspaso de esos trabajadores, que uno era por externalización de funciones y la otra era, había dos que tenían porcentajes distintos, no recuerda bien, pero era dos ítems, por reestructuración era el otro. Reconoce que un trabajador cuando dejaba de ser parte de la compañía por uno de esos dos motivos, aparte de su indemnización por años de servicios, recibía ese porcentaje adicional, que era un poco lo que cuidaba el Protocolo, si había despidos masivos que se gratificara con porcentajes adicionales que era por externalización o por reestructuración que hubiese ocurrido después de ese proceso. Como Protocolo no tiene el negociar con sindicato interempresa, pero siempre han negociado con todo tipo de organizaciones sindicales, hasta la fecha. Respecto a obligaciones de empleabilidad de los trabajadores, no se contempla. Los anexos de esos contratos de trabajo firmaban los Presidentes de los sindicatos en representación de los trabajadores que representaban; con los años naturalmente ha ido disminuyendo la cantidad de trabajadores afectos a ese Protocolo, el cual no se renueva, es la cantidad de personas que firmaron, que están en sus contratos individuales, las que están afectas al protocolo. Actualmente para Telefónica Chile Servicios Corporativos trabajan alrededor de 3700 y algo trabajadores.

También aporta la testimonial de don Roni Marcelo Aguilera Quezada, RUT 12.479.495-1 y don Rodrigo Alberto Olea Arce, RUT 13.708.488-0, legalmente juramentados conforme consta en registro de audio.

El primero, don **RONI MARCELO AGUILERA QUEZADA**, señala que es técnico en telecomunicaciones senior en Telefónica y es dirigente sindical. Respecto al Protocolo, es entre los sindicatos y Telefónica, es un convenio que se firmó en el año 2011, en julio del 2011, entre los 11 de los 23, 24 sindicatos de Telefónica, 11 de esos sindicatos con la empresa, a través de él, Telefónica se comprometía, dado que en ese momento, 2011, se ordenaron una multiplicidad de Rut internos que tenía Telefónica, aun cuando la mayoría estaban ingresados bajo el mismo Rut, pero habían varios otros pequeños grupos que estaban en distintos Rut, en lo que podría decir, pequeñas filiales de la misma empresa, y finalmente lo que hicieron fue reunificar en un solo Rut, el Protocolo fue creado para ese efecto, y la preocupación que tenían los sindicatos que participaron en ese proceso, y los trabajadores por supuesto, era básicamente que pasaba con las indemnizaciones, porque lo que entendían en ese momento era que se había



formado esa empresa con plata insuficiente como para haber pagado indemnizaciones siquiera a un trabajador, y evidentemente para ellos el hecho que hubieran 2.000 y algo, o 3.000 trabajadores representados por esos 11 sindicatos, la suma no daba como para tener tranquilidad de que podían asegurar las indemnizaciones, y más allá de las indemnizaciones legales y de las responsabilidades sociales que podían tener las distintas organizaciones, se accedió a crear ese protocolo que declara específicamente de que aquellos trabajadores que estaban a esa fecha como funcionarios de la empresa y socios de esos sindicatos, a grandes rasgos, tendrían al momento de ser despedidos indemnizaciones adicionales, en porcentajes predeterminados, 70% por reestructuración y 100% si la función fuera remplazada por un colega externo, eso en resumen. Reitera que ello fue en julio de 2011, el protocolo no tiene vigencia, lo que pasa es que afecta a una cantidad de trabajadores que trabajaban en ese momento y que eran socios de esos sindicatos, y esos trabajadores, si bien hoy día son muy pocos los que quedan, la vigencia la determina el momento en que esos trabajadores salgan y por la razón que salgan. No hay trabajadores nuevos en el protocolo. De manera directa, por iniciativa propia, recuerda con claridad que la empresa ha pagado una sola vez ese protocolo, él estaba ejerciendo recién el cargo como dirigente sindical, posiblemente el año puede no ser tan exacto, por ahí por el año 2014 puede haber sido, 13, 14 o 15, hubo un evento importantísimo en Telefónica que fue la desaparición como unidad de negocios, de la Telefónica pública, para ellos fue muy importante, en ese momento en Telefónica Pública trabajadores afectos a ese protocolo eran pocos, y a esos trabajadores se les pagó el monto que el protocolo establecía para casos como la salida de esos trabajadores, después de eso no recuerda que haya habido alguna iniciativa propia de la empresa de reconocer que ese protocolo existía, que se había firmado. Cuando dice Telefónica Pública, se refiere a las cabinas telefónicas, que estaba lleno el centro de esas cabinas. Ellos entendieron en ese momento que el Protocolo no debía estar incorporado en los contratos colectivos, porque precisamente el protocolo afecta, en ese caso positivamente o debiera afectar positivamente, al trabajador al momento que se vaya, y en proyección el trabajador, como a julio, se podría ir dos, tres, cuatros contratos colectivos posteriores a la fecha en que se firmó el convenio del Protocolo, por lo tanto, en el tiempo también podría diluirse o perderse un protocolo de acuerdo regido por el convenio colectivo, entonces no había que hacerlo, que estuviera negociándose constantemente sino que ser parte de un anexo individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, más allá de la firma general que hicieron todos los sindicatos que se





involucraron. Respecto a IPAS, son las indemnizaciones por años de servicios, porque el año 2003 se congeló para los trabajadores que estaban trabajando hasta esa fecha, se congeló la fórmula de cálculo que había hasta esa fecha, 40 días por años y con el sueldo que tenía en ese momento; y la IPAS 2, que ellos le llaman internamente, es para esos trabajadores que trabajaban hasta esa fecha, y lo que sumaran después de esa con 30 días por años, y para trabajadores contratados posteriores al año 2003, a partir del 2004, es también 30 días por año. Las IPAS son eso, indemnización por años de servicios, en particular, con la diferencia entre trabajador antiguo y el nuevo, respecto al año 2003. Respecto a beneficios, la IPAS congelada uno de los grandes beneficios, si se puede decir así, es que el monto si bien está congelado, pero se actualiza en su valor de acuerdo al IPC; es una IPAS distinta porque está regida por el convenio colectivo, distinta a la ley de los 30 días por año, es 40 días por año. La fórmula de IPAS es para todos iguales, evidentemente cada uno tiene un monto distinto, un sueldo distinto, pero la fórmula es para todos los trabajadores igual, de hecho, a esa altura y en esa fecha todos los sindicatos tenían consignado el mismo beneficio para todos los trabajadores, en esos veintitantos sindicatos. La demandada no formula preguntas.

El segundo, don **RODRIGO ALBERTO OLEA ARCE**, señala que es tesorero del sindicato SINTELEFI. El Protocolo fue el resultado de negociaciones de los sindicatos con la empresa, para resguardar derechos futuros de los trabajadores que en ese momento iban a ser traspasados a una nueva razón social que se había creado, puntualmente en el año 2011. El Protocolo establece distintas cosas, reconocer la condición de sindicatos interempresa para poder negociar colectivamente, la mantención de las relaciones y buenas prácticas laborales, la posibilidad de reubicación del trabajador en la misma empresa sin que fuera necesaria su desvinculación, la responsabilidad societaria de la empresa matriz respecto a las indemnizaciones, porque la nueva razón social tenía, partía con capital bajo, y en el caso por ejemplo que la empresa requiriera desvincular a un trabajador que éste fuera indemnizado de una manera adicional sobre su IPAS, su indemnización por años de servicios. Se estableció la solidaridad de Telefónica respecto a esa nueva filial para garantizar el pago de indemnizaciones básicamente. IPAS es indemnización por años de servicios. Respecto a la indemnización adicional, en el caso que el trabajador fuera desvinculado por externalización, esa indemnización se incrementaba en un 100% y en caso de restructuración se incrementaba en un 75%. Respecto a vigencia del Protocolo, en el



documento y en las conversaciones se decidió no establecer fecha de término ya que lo que se buscaba era que los trabajadores tuvieran garantías futuras en caso de los trabajadores que en ese momento eran parte de los sindicatos que estaban en eso; si no estaba dentro de esos sindicatos no tenían derecho a ese documento, porque incluso a los trabajadores que eran parte de esos sindicatos en su anexo de contrato se les incorporó una cláusula que les reconocía ese protocolo. El protocolo beneficiaba, en el momento que se firmó debe haber sido aproximadamente a 2000 personas, pero de manera global, y hoy día en el sindicato son más de 1000 socios, cree que aproximadamente cerca 150 o 200 personas deben tener derecho al protocolo. La compañía sólo en una ocasión pagó el protocolo, sin necesidad de juicio, por la externalización de un área que se llamaba Telefonía Pública, en ese momento efectivamente como estaba reciente el acuerdo y era por una externalización de las funciones se incrementó, se pagó sin problema alguno el 100% que estaba pactado; luego de ello la decisión de la empresa, si bien ha entregado opciones de indemnizaciones adicionales a algunos trabajadores, pero no pagando íntegramente los porcentajes pactados en el protocolo, lo cual se ha debido judicializar por el tribunal. La demandada no formula preguntas. A LA CONSULTA DEL TRIBUNAL, señala que trabaja en la empresa desde el año 2008, y es supervisor de Telefónica, además es tesorero del sindicato SINTELEFI y Presidente de una federación de sindicatos.

Incorpora los oficios respuestas de las siguientes instituciones:

1) SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑÍA DE TELECOMUNICACIONES DE CHILE S.A.

2) SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Finalmente, respecto a Exhibición de documentos por la demandada:

1) Liquidaciones de remuneraciones correspondientes al periodo enero a diciembre de 2003 correspondiente a los actores. NO EXHIBE

2) Libro auxiliar de Remuneraciones o su equivalente legal, debidamente autorizado por la Inspección del Trabajo, respecto de los trabajadores con contrato vigente, con indicación de su nombre, RUT y Gerencia o Subgerencia a la que pertenecían en las siguientes fechas: - Mes de abril de 2011. - Mes de abril de 2012. - Mes de abril de 2013. - Mes de abril de 2014. - Mes de abril de 2015. - Mes de abril de



2016. - Mes de abril de 2017. - Mes de abril de 2018. - Mes de abril de 2019. - Mes de abril de 2020. - Meses de marzo y abril de 2021. NO EXHIBE

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal pertinente atendido que la parte demandada no ha exhibido los documentos solicitados exhibir. El tribunal lo tiene presente y deja su resolución para definitiva.

**SEXTO:** Que en la audiencia preparatoria se fijan como hechos pacíficos o no discutidos, los siguientes: la fecha de inicio de la relación laboral de cada uno de los demandantes, sus funciones y última remuneración, esto es, respecto de don Marco Antonio Oyarzún Núñez el 2 de mayo de 1974, sus funciones eran de Analista Senior y su última remuneración ascendía a \$1.829.491; respecto de don Jaime Manuel Villagrán Correa la fecha de inicio fue el 4 de enero de 1982, su función Técnico Senior, y su remuneración era de \$1.666.364; y la fecha de término para ambos es el 15 de abril del año 2021, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, y la carta es similar respecto a los fundamentos para ambos demandantes, por lo que tales hechos se tendrán por plenamente establecidos.

**SÉPTIMO:** Que en la demanda se plantean dos acciones en forma conjunta, una por cobro de prestaciones y diferencias adeudadas, con ocasión del término de los servicios al invocarse la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo; y, otra, por cobro de indemnización convencional adicional, fundado en anexo de contrato de trabajo de 18 de julio de 2011, que incorporó al contrato de trabajo de los demandantes las cláusulas de un Protocolo y Acuerdo de 7 de julio de 2011, celebrado entre distintas organizaciones sindicales de la Compañía y la demandada, siendo los demandantes socios de uno de tales sindicatos; en especial la cláusula 2.7 del referido Protocolo que establece que ante desvinculación de trabajadores por restructuración organizacional o externalización, se pagará una indemnización complementaria y adicional, en la forma que se indica en dicha cláusula, sosteniendo que al efecto no es aplicable la norma del artículo 176 del Código del Trabajo, siendo plenamente compatible esa indemnización adicional y convencional con las indemnizaciones pactadas, por las razones que latamente se esgrimen en el libelo pretensor.

Que, respecto a la acción planteada en lo principal, de cobro de prestaciones y diferencias, los demandantes sostienen que se les adeuda lo siguiente:

Respecto de don Marco Antonio Oyarzún Núñez:



a. Diferencia por Indemnización por 47 años de servicios (46 años 11 meses), de acuerdo con lo siguiente, indica que ya han sido pagadas indemnizaciones por años de servicio por la cantidad de \$81.019.740.- y, según lo indicado en el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$99.901.433, lo que genera la diferencia por ser haber sido mal calculada la indemnización convencional, se demanda \$18.881.693; o, en subsidio, según lo indicado en el inciso 2° del artículo 163 e inciso 1° del artículo 7 Transitorio, ambos del Código del Trabajo, el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$85.833.619, generándose la diferencia por ser la indemnización legal superior a la enterada, se demanda el pago de \$4.813.879.

b. Incremento de indemnización por años de servicio en un 30% por la cantidad de \$29.970.430, o la que se determine conforme el mérito del proceso, de acuerdo con lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

c. Devolución de descuentos ilegales, realizados por la demandada en los pagos abonados por el término de la relación laboral (Préstamo IPAS Congelados), ascendentes al monto de \$7.113.687, o la cifra que se determine conforme el mérito de los antecedentes que obren en el juicio;

d. Pago de las remuneraciones mensuales y cotizaciones previsionales y seguridad social desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, en razón de \$1.829.491 mensuales.

Respecto de don Jaime Manuel Villagrán Correa:

a. Diferencia por Indemnización por 39 años de servicios (39 años 3 meses), tomando en cuenta que ya han sido pagadas indemnizaciones por años de servicio por la cantidad de \$64.516.430 y, según lo indicado en el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$73.629.481; generándose la diferencia por haber sido mal calculada la indemnización convencional congelada o IPAS 1 y la pagada, demanda el pago de \$9.113.051. O, en subsidio, según lo indicado en el inciso 2° del artículo 163 e inciso 1° del artículo 7 Transitorio, ambos, del Código del Trabajo, y conforme lo expresado el monto correspondiente a indemnizar alcanza la cantidad de \$65.404.787; generándose la diferencia por ser la indemnización legal superior a la enterada se demanda el pago de \$888.357.-



b. Incremento de indemnización por años de servicio en un 30% por la cantidad de \$22.088.844, o la que se determine conforme el mérito del proceso, de acuerdo con lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

c. Devolución de descuentos ilegales, realizados por la demandada en los pagos abonados por el término de la relación laboral (Préstamo IPAS Congelados), ascendentes al monto de \$5.125.462.- o la cifra que se determine.

d. Pago de las remuneraciones mensuales y cotizaciones previsionales y seguridad social desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, en razón de \$1.666.364.- mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en los incisos 5, 6 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo;

**OCTAVO:** Que respecto a las diferencias por concepto de indemnización por años de servicios, reclamada por los demandantes, por mal cálculo efectuado por la demandada respecto a la indemnización convencional o IPAS congelada; la parte demandada niega que se adeuda diferencia de indemnizaciones a los actores, toda vez que la parte demandante cobra diferencias de IPAS por cálculo aritmético del IPA 1 o Congelada, lo que no corresponde por cuanto conforme a estipulación contractual del instrumento colectivo que indica la “congelación” de la IPAS 1 se realizó el 31 de diciembre de 2003, la que se estableció en una suma determinada y que solo correspondía actualizarla al momento del despido en la forma que establece el instrumento colectivo optando por la más favorable al trabajador.

La parte demandante hace un recalcu – no una actualización – que aparte de ser errado es improcedente conforme a establecido en el instrumento colectivo, y luego señala los montos congelados en cada caso y su forma de actualización, que es la siguiente:

1.- MARCO ANTONIO OYARZUN NÚÑEZ:

Indemnización Congelada Al: 31-12-2003 \$26.205.788;

Variación IPC 75,5911%

Renta 90,4861%

Total indemnización Congelada \$49.918.393, actualizada a la fecha del despido en la variación de la renta.

2.- JAIME VILLAGRÁN CORREA:

indemnización Congelada Al: 31-12-2003 \$15.308.510



variación IPC 75,5911%

Renta 136,393%

Total indemnización Congelada \$36.188.242, actualizada a la fecha del despido en la variación de la renta.

Por lo que sostiene, en consecuencia, que no existen ni proceden diferencias de IPAS 1 o congelada por cálculo aritmético.

**NOVENO:** Que para resolver se tendrá presente que, según el último Convenio Colectivo del que formaron parte los demandantes, esto es, el de 1 de agosto de 2020, celebrado entre la demandada y el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Empresa Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales y otras (SINTELEFI), del cual los actores eran parte conforme nómina adjunta, donde aparece en el lugar N°682 el demandante Marco Antonio Oyarzún Núñez, y en el lugar N°994, el demandante Jaime Manuel Villagrán Correa. En dicho Convenio Colectivo, su Título X trata de la Indemnización por años de servicio, y establece lo siguiente:

*“1. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO POR LOS AÑOS SERVIDOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003*

*Los trabajadores afectos a este convenio colectivo se registrarán en lo que dice relación con los períodos servidos hasta el 31 de diciembre de 2003, por el régimen indemnizatorio que les era aplicable en virtud de su contrato de trabajo o de los convenios colectivos que le eran aplicable al 31 de diciembre de 2003. A modo ejemplar y sin que ello sea taxativo, se aplicarán los siguientes regímenes indemnizatorios. según corresponda:*

*1.1 A los trabajadores que al 31 de diciembre de 2003 tenían derecho a 40 días por año de servicio, cuyo contrato individual de trabajo termine por cualesquiera de las causales contempladas en el Artículo N° 159 y Artículo N° 161 del Código del Trabajo, la Compañía les pagará una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de retiro, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.*

*1.2 A los trabajadores que al 31 de diciembre de 2003 tenían derecho a 40 días por años de servicio después de cinco años, cuyo contrato individual de trabajo termine*



XYUWXPYXVGC

*por cualesquiera de las causales contempladas en el Artículo N° 159 excepto la renuncia voluntaria, y Artículo N° 161 del Código del Trabajo, la Compañía les pagará una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de término del contrato, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.*

*No obstante, lo anterior, procederá esta indemnización en el caso de renuncia voluntaria, si al momento de la terminación de dicho contrato, la relación laboral hubiere estado vigente ininterrumpidamente durante cinco años.*

*1.3 Para estos efectos la renta afecta a IPAS será la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona y 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, 1/12 del Aguinaldo de Fiestas Patrias, 1/12 del Aguinaldo de Navidad, 1/12 del Aguinaldo de Navidad por carga familiar, 1/12 del Bono Feriado Anual, 1/12 del Bono Feriado Anual por carga y 1/12 del Monto Día de Vacaciones, calculados con los valores vigentes al 31 de diciembre de 2003.*

*(...)*

*1.4. El monto de estas indemnizaciones será calculado al 31 de diciembre de 2003 y se consignará en el respectivo contrato individual de trabajo, con indicación del régimen indemnizatorio que le corresponde hasta esa fecha de acuerdo con lo convenido precedentemente.*

*1.5 El monto de estas indemnizaciones calculadas al 31 de diciembre de 2003, se reajustará de acuerdo al valor que más convenga al trabajador, entre:*

*a) La variación del IPC desde el 01 de enero de 2004 y la fecha de término de la relación laboral.*

*b) La variación porcentual que ha tenido la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada y Asignación de Colación desde el 31 de diciembre de 2003, hasta la fecha de término de la relación laboral.*

*1.6 La fecha de ingreso del trabajador será la que indique su contrato individual, que podrá incluir años de servicios en otras empresas de la corporación*



*siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales.*

**INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO POR LOS AÑOS SERVIDOS DESPUES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003.**

*2.1 CONCEPTO Si el contrato individual de trabajo hubiere estado vigente un año o más, y la Compañía le pusiere término por necesidades de la empresa o desahucio del empleador, en conformidad al Artículo N° 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle al trabajador una indemnización por los años de servicio prestados continuamente a la Empresa a partir del 01 de enero de 2004, cuyo monto, forma de cálculo y condiciones a continuación se señalan. También procederá el pago de esta indemnización en caso de fallecimiento del trabajador, por jubilación por vejez por haber cumplido la edad que la Ley establece para ello o por invalidez total debidamente declarada.*

*MONTO Y FORMA DE CÁLCULO La indemnización será una suma de dinero equivalente a 30 días de la Renta Afecta a IPAS por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la Empresa, a partir del 01 de enero de 2004, y siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales y en particular que no hubieren sido ya indemnizados en períodos cubiertos en la cláusula anterior.*

*2.3 RENTA AFECTA A IPAS Para estos efectos la renta afecta a IPAS será igual a la suma de: Sueldo Base, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, Asignación de Movilización y la Asignación de Colación calculados a la fecha de término de la relación laboral. Para aquellos trabajadores sujetos a comisiones, la renta afecta comprenderá también el promedio percibido de estas en los tres (3) meses anteriores al mes de la terminación del contrato de trabajo.*

*(...)*

*5. INCOMPATIBILIDAD Estas indemnizaciones serán incompatibles con toda otra indemnización por años de servicios que por razón del término del contrato individual de trabajo le haya correspondido, corresponda o pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea el origen y a cuyo pago concurra la Compañía, total o parcialmente.*

*6. ANTICIPOS En caso de que se hubiera pagado anticipadamente parte o toda*





*la indemnización por años de servicio, este anticipo se considerará efectuado en días indemnizables al momento en que fue pagado. Para calcular la indemnización que corresponda, al término del contrato individual de trabajo, se deberán restar los días que se hubieren anticipado del monto total de días a que la persona tuviere derecho por su antigüedad en la Compañía.*

*7. TOPES Y LIMITES La suma de las indemnizaciones en las cláusulas 1 y 2 aquí expresadas, no estarán sujetas a los límites de 90 UF Y 11 años a que alude el artículo N° 163 inciso segundo del Código del Trabajo.*

*8. OPCIÓN Sin perjuicio de la incompatibilidad de la suma de las indemnizaciones convencionales aquí determinadas y la indemnización legal, se elegirá siempre la que más convenga al trabajador”.*

Que, de otra parte, en el Convenio Colectivo de 24 de octubre de 2003, celebrado entre la demandada y el Sindicato SINTELEFI, en su Título VIII, sobre Indemnización por Años de Servicios, se indica “*este beneficio se regirá conforme a lo establecido en el Anexo N°11 de este Instrumento, el que forma parte integrante de este convenio colectivo*”, y en su Anexo 1-A, dentro del listado de trabajadores afectos al mismos, en el lugar N°654 aparece el demandante Oyarzún Núñez y en el lugar N°985 el demandante Villagrán Correa. El Anexo N°11, dispone:

***“A11.1 INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO POR LOS AÑOS SERVIDOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003***

*Los trabajadores afectos a este convenio colectivo, se regirán en lo que dice relación con los períodos servidos hasta el 31 de diciembre de 2003, por el régimen indemnizatorio que les era aplicable en virtud de su contrato de trabajo o de los convenios colectivos que le eran aplicable a la fecha de suscripción de este convenio.*

*A modo ejemplar y sin que ello sea taxativo, se aplicarán los siguientes regímenes indemnizatorios según corresponda:*

*A11.1.1 A los trabajadores que tenían derecho a 40 días por año de servicio, cuyo contrato individual de trabajo termine por cualesquiera de las causales contempladas en el Artículo N° 159 y Artículo N° 161 del Código del Trabajo, la Compañía les pagará una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente*



*a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de retiro, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.*

*A11.1.2 A los trabajadores que tenían derecho a 40 días por años de servicio después de cinco años, cuyo contrato individual de trabajo termine por cualesquiera de las causales contempladas en el Artículo N° 159 excepto la renuncia voluntaria, y Artículo N° 161 del Código del Trabajo, la Compañía les pagará una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de término del contrato, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.*

*No obstante, lo anterior, procederá esta indemnización en el caso de renuncia voluntaria, si al momento de la terminación de dicho contrato, la relación laboral hubiere estado vigente ininterrumpidamente durante cinco años.*

*A11.1.4 Para estos efectos la renta afecta a IPAS será la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona y 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, 1/12 del Aguinaldo de Fiestas Patrias, 1/12 del Aguinaldo de Navidad, 1/12 del Aguinaldo de Navidad por carga familiar, 1/12 del Bono Feriado Anual, 1/12 del Bono Feriado Anual por carga y 1/12 del Monto Día de Vacaciones, calculados con los valores vigentes al 31 de diciembre de 2003.*

*(...)*

*A.11.1.5. El monto de estas indemnizaciones será calculado al 31 de diciembre de 2003 y se consignará en el respectivo contrato individual de trabajo, con indicación del régimen indemnizatorio que le corresponde hasta esa fecha de acuerdo a lo convenido precedentemente.*

*A.11.1.6. El monto de estas indemnizaciones calculadas al 31 de diciembre de 2003, se reajustará de acuerdo al valor que más convenga al trabajador, entre:*

*a) La variación del IPC desde el 01 de enero de 2004 y la fecha de término de la relación laboral.*

*b) La variación porcentual que ha tenido la suma de Sueldo Base, Asignación*



*Complementaria, Asignación de Zona, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada y Asignación de Colación desde el 01 de enero de 2004, hasta la fecha de término de la relación laboral.*

*A.11.1.7. La fecha de ingreso del trabajador será la que indique su contrato individual, que podrá incluir años de servicios en otras empresas de la corporación siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales.*

*A.11.2. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO POR LOS AÑOS SERVIDOS DESPUES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003.*

*CONCEPTO Si el contrato individual de trabajo hubiere estado vigente un año o más, y la Compañía le pusiere término por necesidades de la empresa o desahucio del empleador, en conformidad al Artículo N° 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle al trabajador una indemnización por los años de servicio prestados continuamente a la Empresa a partir del 01 de enero de 2004, cuyo monto, forma de cálculo y condiciones a continuación se señalan. También procederá el pago de esta indemnización en caso de fallecimiento del trabajador, por jubilación por vejez por haber cumplido la edad que la Ley establece para ello o por invalidez total debidamente declarada.*

*MONTO Y FORMA DE CÁLCULO La indemnización será una suma de dinero equivalente a 30 días de la Renta Afecta a IPAS por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la Empresa, a partir del 01 de enero de 2004, y siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales y en particular que no hubieren sido ya indemnizados en períodos cubiertos en la cláusula anterior.*

*(...)*

*RENTA AFECTA A IPAS Para estos efectos la renta afecta a IPAS será igual a la suma de: Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de zona, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada y la Asignación de Colación calculados a la fecha de término de la relación laboral. Para aquellos trabajadores sujetos a comisiones, la renta afecta comprenderá también el promedio percibido de estas en los tres (3) meses anteriores al mes de la terminación del contrato de trabajo.*

*(...)*

*INCOMPATIBILIDAD Estas indemnizaciones serán incompatibles con toda otra*



*indemnización por años de servicios que por razón del término del contrato individual de trabajo le haya correspondido, corresponda o pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea el origen y a cuyo pago concurra la Compañía, total o parcialmente.*

*ANTICIPOS En caso de que se hubiera pagado anticipadamente parte o toda la indemnización por años de servicio, este anticipo se considerará efectuado en días indemnizables al momento en que fue pagado. Para calcular la indemnización que corresponda, al término del contrato individual de trabajo, se deberán restar los días que se hubieren anticipado del monto total de días a que la persona tuviere derecho por su antigüedad en la Compañía.*

*TOPES Y LIMITES La suma de las indemnizaciones aquí expresadas, no estarán sujetas a los límites de 90 UF Y 11 años a que alude el artículo N° 163 inciso segundo del Código del Trabajo.*

*OPCIÓN Sin perjuicio de la incompatibilidad de la suma de las indemnizaciones convencionales aquí determinadas y la indemnización legal, se elegirá siempre la que más convenga al trabajador”.*

Que, además, los testigos coinciden en señalar que hasta antes del año 2003 en la compañía existía una forma de cálculo de indemnización por años de servicios que era 40 días por año y el año 2003 se toma una decisión de cambiar esa fórmula de cálculo, entonces se establece con los sindicatos y los trabajadores que hasta esa fecha el monto que le correspondía a cada uno de los trabajadores se iba a “congelar”, la fórmula de cálculo 40 días por año de servicios, quedaba congelado como un IPAS congelado o un IPAS 1, esto es, (según indica el testigo Aguilera Quezada) se congeló la fórmula de cálculo que había hasta esa fecha, 40 días por años y con el sueldo que tenía en ese momento. También señalan que con posterioridad al año 2003, o 2004, dependiendo de cada trabajador, comenzaba una fórmula de cálculo distinta, que era 30 días por año de servicios sin tope; y el IPAS congelado tiene una fórmula de reajustabilidad en el tiempo que va a depender del mejor caso, entre la reajustabilidad por IPC o la reajustabilidad por remuneración del trabajador, y cada trabajador tiene firmado un anexo de contrato en que se establece el monto de su IPAS congelado, lo que consta en los instrumentos colectivos. Y el testigo Aguilera Quezada agrega que uno de los grandes beneficios de la IPAS Congelada, es que el monto si bien está congelado, pero se actualiza en su valor de acuerdo al IPC.



Que por lo expuesto, aparece claro que, para efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios, se debe considerar aquella que se pactó y que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, y que se denomina IPAS 1 o IPAS CONGELADA y aquella que se pactó a contar del 01 de enero de 2004 y que no tiene tope de años ni de UF. En el primer caso, la indemnización correspondía a 40 días por años sin tope, y que por Instrumentos Colectivos se pactó que los trabajadores con contrato vigente hasta esa fecha y que continúan prestando servicios posterior a la misma, su indemnización se calcula hasta el 31 de diciembre de 2003, en 40 días por año, sin topes, esto es, con la remuneración a esa fecha, por eso se denomina “congelada”, y la misma se reajusta según variación de IPC por el período 1 de enero de 2004 a la fecha del término de la relación laboral, o variación porcentual que ha tenido la suma de los conceptos que se indican en el instrumento colectivo, en el mismo período, optando por el valor que más convenga al trabajador. Que el demandante realiza unos cálculos aritméticos en la demanda, sin mayores explicaciones, salvo indicar que en el año 2003 la remuneración del demandante Oyarzun Núñez era de \$680.559 y aplica sobre él la variación de porcentaje de IPC o remuneración desagregada, siendo más favorable esta última que da al año 2021 un monto de \$1.608.796, y del demandante Villagrán Correa era de \$930.210 al año 2003 y queda en \$1.771.923, respectivamente. Posteriormente, al referirse al cálculo de la indemnización -que a su parecer estaría mal- realiza un cálculo lineal considerando la remuneración al año 2021 del actor Oyarzun Núñez de \$1.829.491 y del actor Villagrán Correa de \$1.666.364, por los años totales de servicios, sin considerar lo pactado en los instrumentos colectivos y señalando cual sería la indemnización legal que les correspondería; para luego, al aludir a la indemnización convencional, indicar que en el año 2003, la renta indemnizable era un total mensual de \$902.953 respecto a Oyarzun Núñez y de \$653.302, respecto de Villagrán Correa, y de acuerdo al cálculo que realiza, existirían diferencias. Empero, los propios montos que indica no coinciden, señalando distintas remuneraciones para el año 2003 respecto a cada trabajador, lo que no permite establecer las diferencias que reclama, y aun cuando solicitó exhibición de documentos a la demandada respecto a ese período que no se presentó, ello no es suficiente para demostrar que los valores que indica son los que efectivamente correspondían a cada demandante para efectos del cálculo de las indemnizaciones, máxime cuando más que una actualización del monto en el caso del IPA 1, parece que realiza un recálculo de la remuneración, en circunstancia que lo pactado en los instrumentos colectivos, y a los



que estaban afectos ambos demandantes, e incluso como lo señala uno de sus testigos, es que la IPAS 1, quedó congelada al 31 de diciembre de 2003, con el monto de indemnización que les correspondía a cada uno y luego a la fecha del despido, ese monto se actualiza su valor con la mejor opción para el trabajador, entre la variación de IPC o variación de la remuneración (conforme los ítems que se comprenden en la cláusula colectiva) en el período 1 de enero de 2004 a la fecha del despido, que conforme la liquidación aportada por la demandada, no objetada de contrario, se aplicó según el porcentaje actualizado, aquel correspondiente a la remuneración, que resultaba la mejor opción para el trabajador.

Que, a mayor abundamiento, el demandante pretende hacer aplicable la indemnización legal del artículo 163 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 7° transitorio del mismo cuerpo legal, respecto al demandante Oyarzun Núñez, dado que ingresó a prestar servicios con anterioridad al 14 de agosto de 1981, en circunstancias que claramente dicha indemnización fue pactada colectivamente por el trabajador, y a la fecha de su pacto resultaba superior a la legal toda vez que lo pactado no eran 30 días de remuneración por cada año de servicios, sino que 40 días de remuneración sin tope de años ni monto, el cual se modificó, también colectivamente en el año 2003, a 30 días de remuneración por cada año de servicios, sin tope de años ni monto, de manera que no puede ahora desconocer lo pactado, máxime por cuanto esa cláusula colectiva se encuentra vigente y le es plenamente aplicable, sin que se haya solicitado dejarla sin efecto. Por lo que deberá rechazarse el cobro de diferencias de indemnización por años de servicios que se reclama, al no haberse acreditado fehacientemente la existencia de tales diferencias, y menos aún ser aplicable la indemnización legal por sobre la convencional, según lo razonado precedentemente.

**DÉCIMO:** Que los demandantes reclaman que el despido de que fueron objeto resulta ser injustificado o indebido, y, por ende, reclaman el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. Que la demandada indica que los despidos son justificados toda vez que en las cartas de despido se explican claramente los hechos que fundan la causal aplicada y que refieren a la racionalización no sólo de recursos financieros y tecnológicos, sino también de recursos humanos, dada la situación actual de la compañía, que deriva del grado de competencia entre las compañías del sector, los cambios en el comportamiento del consumidos, además de la situación socioeconómica del país, derivado de efectos



primero del estallido social y posteriormente de la pandemia; también alude a fuga de clientes y bajas de precio en el negocio móvil, que han generado pérdidas de ingresos de -3% en el año 2020 respecto al año anterior, y los ingresos de TV registrando caída del -22%.

Que corresponde a la demandada demostrar los hechos que gráfica en las respectivas cartas de despido y que fueron transcritas en el motivo primero de la sentencia, y al efecto aportó la prueba pormenorizada en el motivo cuarto de la sentencia, consistente en documental, la cual nada aporta respecto a demostrar la configuración de la causal de necesidades de la empresa, toda vez que la misma dice relación con las cartas de despido de los trabajadores y los documentos que dicen relación con los montos a recibir en los finiquitos y los descuentos realizados en ellos, además del instrumento colectivo donde aparece la cláusula referida a las indemnizaciones por años de servicios. También aporta la testimonial de don José María Revilla Cabrera y de doña Carolina Andrea Valle Norese, que tampoco logran demostrar fehacientemente la concurrencia de los hechos consignados en las misivas de término de los servicios, toda vez que el primer testigo se centra en explicar, de un lado, el Protocolo de acuerdo suscrito en el año 2011 por la empresa con distintos sindicatos, en el cual se establecían las condiciones de traspaso que iban a afectar a los trabajadores dado los cambios que se estaban generando en la misma, y de otro en que consiste los denominados IPAS 1 e IPAS2, que corresponde a indemnizaciones por años de servicios, pactadas entre sindicatos y la empresa, siendo una de ellas respecto de trabajadores contratados hasta el año 2003 que tenían una indemnización de 40 días de remuneración por años de servicios, sin tope de monto ni de años, y la situación posterior de las indemnizaciones a contar del 1 de enero de 2004, en que tal indemnización pasó a ser de 30 días por años de servicios, sin topes. Y la segunda testigo se refiere ya al despido propiamente tal, pero sus dichos no logran ser concordados ni corroborados con ningún otro medio de prueba, máxime por cuanto señala que el despido básicamente alude a resultados operacionales de la compañía, que desde hace varios años han ido a la baja, pero no se aportan balances, estados de resultados ni ningún documento contable de la empresa que de cuenta de tal aseveración o de las pérdidas de ingresos que se indican en la carta; tampoco se aporta algún antecedente que corrobore los cambios en el comportamiento de los consumidores, ni tampoco que de cuenta de la digitalización y automatización de procesos, que tampoco



se explican con la mera declaración de una testigo.

Que la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, requiere la concurrencia de hechos determinados, objetivos, permanentes y graves, que no dependan de la mera voluntad del empleador, sino que afectan la actividad de la empresa, establecimiento o faena, tales como la racionalización o modernización de la misma, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o en la economía, y concernía a la demandada demostrar la existencia de dificultades económicas como caídas acentuadas en la productividad, sostenidas en el tiempo- que esgrime en la carta y que impacten la competitividad de la empresa; o los cambios tecnológicos o modificaciones del mercado -que también señala en la carta- que afecten negativamente a la empresa o a sus áreas, y que hacen indispensable los cambios en su estructura o racionalizar los recursos, a fin de asegurar su viabilidad, lo que no logró acreditarse en forma fehaciente, precisa, grave y determinante, motivos por los cuales deberá acogerse la demanda en cuanto por ella se solicita declarar injustificado e indebido el despido y condenarse a la demandada al pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, conforme lo prescrito en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

**UNDÉCIMO:** Que los demandantes señalan al momento del pago de las IPAS, la demandada realizó deducciones a tales montos que resultan ser ilegales e improcedentes, conforme los argumentos que señalan en el escrito pretensor, por lo que solicitan su devolución, y que en los pagos abonados por la demandada los individualiza como Préstamo IPAS Congelados, que en el caso del demandante Oyarzún Núñez asciende al monto de \$7.113.687 y en el caso del demandante Villagrán Correa asciende a \$5.125.462.

Que la demandada indica que su representada les hizo préstamos a dichos actores en virtud de la cláusula 10.6 del convenio colectivo celebrado con SINTELFU para regir entre 2003-2006, garantizados con su indemnización por años de servicios (IPAS). Los préstamos fueron otorgados en fecha 22 de abril de 2004, sujeto a un sistema de reajuste, debía ser pagado durante la vigencia de la relación, pero si ello no ocurría debía devolver la suma con cargo al IPAS para lo cual autorizó a su representada para imputarlo, compensarlo o descontarlo de dicha prestación u otros haberes que se devenguen al momento de la terminación de sus servicios. Para esos efectos las partes suscribieron el documento correspondiente. De modo que el trabajador tenía plazo para





restituir el préstamo desde que se le otorgó y hasta el término de la relación laboral y si el monto a esa época no había sido restituido nacia para el empleador el derecho a descontarlo de la indemnización por años de servicios.

Que al efecto, la demandada aportó los siguientes documentos, no objetados de contrario:

a.- *“Préstamo en dinero garantizado con indemnización por años de servicios”, de fecha 27 de abril de 2004, respecto al demandante MARCO OYARZUN NUÑEZ, en el cual aparece que las partes acordaron lo siguiente:*

*“1.- La Compañía, en virtud de la cláusula 10.6 del Convenio Colectivo Sintelfi 2003-2004, otorga al trabajador un préstamo en dinero en las condiciones que establece este instrumento, de \$4.075.722.-, garantizando con su Indemnización por Años de Servicios, suma que don (ña) OYARZUN NUÑEZ, MARCO ANTONIO, declarar recibir en este acto a su entera satisfacción en “vale vista” nominativo a su nombre, contra el Banco de Crédito e Inversiones.*

*2.- Este préstamo no devengará intereses y se reajustará en la misma forma por la cual el trabajador opte o haya optado para reajustar su Indemnización por Años de Servicios (IPAS), de acuerdo a lo estipulado en instrumento colectivo respectivo.*

*3.- En consecuencia, don(ña) OYARZUN NUÑEZ, MARCO ANTONIO declara que debe a la Compañía, la suma de \$4.075.722.-, y que pagará de contado en moneda legal, dentro del plazo de vigencia de su contrato individual de trabajo, con el reajuste indicado en el numeral anterior, considerando la variación porcentual registrada desde esta fecha hasta el mes inmediatamente anterior al de la restitución del préstamo. El pago se hará en el domicilio de la Compañía, esto es, Avenida Providencia 111, Santiago o en el lugar que para el efecto indique el acreedor.*

*4.- En el evento que se produzca el término de la relación laboral, por cualquier causa, y el trabajador no hubiere devuelto este préstamo debidamente reajustado, deberá pagarlo de inmediato, como si fuera de plazo vencido. Con el reajuste indicado en el N°3 precedente, para lo cual autoriza en forma expresa e irrevocable a la Compañía para imputarlo, compensarlo y descontarlo del monto total de los haberes e indemnizaciones por años de servicios, sustitutiva del aviso previo o de cualquier ora que le corresponda a la época de la terminación de su contrato de trabajo”.*



b.- a.- *“Préstamo en dinero garantizado con indemnización por años de servicios”, de fecha 21 de junio de 2004, respecto al demandante JAIME VILLAGRÁN CORREA, en el cual aparece que las partes acordaron lo siguiente:*

*“La Compañía, en virtud de la cláusula 10.6 del Convenio Colectivo Sintelfi 2003-2006, otorga al trabajador un préstamo en dinero en las condiciones que establece este instrumento, de \$2.952.293.-, garantizando con su Indemnización por Años de Servicios, suma que don (ña) VILLAGRAN CORREA, JAIME M., declara recibir en este acto a su entera satisfacción en “vale vista” nominativo a su nombre, contra el Banco de Crédito e Inversiones.*

*Este préstamo no devengará intereses y se reajustará en la misma forma por la cual el trabajador opte o haya optado para reajustar su Indemnización por Años de Servicios (IPAS), de acuerdo a lo estipulado en instrumento colectivo respectivo.*

*En consecuencia, don(ña) VILLAGRAN CORREA, JAIME M declara que debe a la Compañía, la suma de \$2.952.293.-, y que pagará de contado en moneda legal, dentro del plazo de vigencia de su contrato individual de trabajo, con el reajuste indicado en el numeral anterior, considerando la variación porcentual registrada desde esta fecha hasta el mes inmediatamente anterior al de la restitución del préstamo. El pago se hará en el domicilio de la Compañía, esto es, Avenida Providencia 111, Santiago o en el lugar que para el efecto indique el acreedor.*

*En el evento que se produzca el término de la relación laboral, por cualquier causa, y el trabajador no hubiere devuelto este préstamo debidamente reajustado, deberá pagarlo de inmediato, como si fuera de plazo vencido. Con el reajuste indicado en el N°3 precedente, para lo cual autoriza en forma expresa e irrevocable a la Compañía para imputarlo, compensarlo y descontarlo del monto total de los haberes e indemnizaciones por años de servicios, sustitutiva del aviso previo o de cualquier ora que le corresponda a la época de la terminación de su contrato de trabajo”.*

Que lo anterior se corrobora con la declaración de los testigos de la demandada quienes están contestes en señalar la existencia de préstamos asociado al IPAS congelado y que se estableció en los instrumentos colectivos de la compañía, y que corresponde a un préstamo que se devenga en contra del IPAS CONGELADO, cuando eventualmente algún trabajador o trabajadora, por alguna situación asociada principalmente a salud o vivienda, requiera un monto importante de préstamo, solicitan a la compañía el poder



acceder a ello, que se otorga previa revisión de situación económica, y la particularidad de ese préstamo IPAS es que el pago del trabajador puede ser o mensualmente o se puede acordar su devolución al término de la relación laboral, principalmente porque son montos muy importante los que se solicitan; y ello se estableció así para no afectar la liquidez mensual del trabajador, y en el caso de ambos demandantes, ellos tenían préstamos de IPAS CONGELADO, lo que aparece de los pagarés o documento que otorga tal préstamo, y añaden que el beneficio se activa a petición de trabajador al área de relaciones laborales.

Que, además, en el Convenio Colectivo de 24 de octubre de 2023, celebrado entre la demandada y el Sindicato SINTELEFI, del cual eran socios los demandantes, contrato con vigencia hasta el año 2006, se estableció en su Título X, de las Disposiciones Transitorias, lo siguiente “10.6 PRÉSTAMO GARANTIZADO Los trabajadores afectos a este convenio colectivo podrán optar a un préstamo en dinero equivalente a 10 días de Renta Afecta a IPAS indicada en el punto A11.1, por cada año de servicio y fracción superior a 6 prestados en forma continua a la Empresa, con un máximo de 90 días de Renta Afecta a IPAS.

*Para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años de servicio en la Empresa, el préstamo antes mencionado podrá incrementarse en 5 días más de Renta Afecta IPAS indicada en el punto A11.1, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados en forma continua a la Empresa teniendo en este caso y respecto de estos últimos trabajadores un tope acumulado de 135 días.*

*La Gerencia Corporativa de Personas conjuntamente con el Sindicato analizará los casos excepcionales de las personas que tengan endeudamiento muy elevado con la Compañía antes del otorgar el préstamo.*

*Este préstamo se pagará entre los meses de abril y junio de 2004 a los trabajadores que así lo soliciten.*

*Este préstamo, una vez otorgado, se reajustará en la misma forma en que se reajusta la IPAS a la que el trabajador tiene derecho, de acuerdo a lo especificado en el Anexo N°11, punto A11.1 opción a) o b), lo que más convenga al trabajador.*

*El trabajador podrá restituir este préstamo en el momento que lo estime conveniente. Con todo la Compañía queda autorizada para descontar este préstamo del*



*monto total que le corresponda a dicho trabajador, por concepto de finiquito al momento de su desvinculación. Tal descuento se efectuará al suscribir el finiquito”.*

Que de la prueba examinada precedentemente, aparece claro que ambos demandantes recibieron de parte del empleador sumas de dinero por concepto de préstamos en dinero, garantizado con indemnización por años de servicios, préstamos que cumplían los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo del año 2003 del Sindicato SINTELEFI, del que eran parte, y que a acceder a ellos suscribieron un documento de obligación y pago, por el cual acordaron que dicho préstamo lo pagarían en la oportunidad que lo estimasen pertinente durante la relación laboral, y en caso que dicha relación terminara sin haberse pagado el préstamo, en dicho documento autorizan expresamente a su empleador a descontarlo, imputarlo o compensarlo del monto total de los haberes e indemnizaciones por años de servicios que le corresponda, así consta expresamente de la parte final de los documentos de préstamo al señalar *“para lo cual autoriza en forma expresa e irrevocable a la Compañía para imputarlo, compensarlo y descontarlo del monto total de los haberes e indemnizaciones por años de servicios, sustitutiva del aviso previo o de cualquier ora que le corresponda a la época de la terminación de su contrato de trabajo”.*

Que, por ende, demostrado que ambos demandantes recibieron las sumas que se indican en los respectivos documentos de Préstamos IPAS, y que además ellos suscribieron documento en que expresamente autorizan que fuera descontada o compensada de las indemnizaciones que le correspondiera percibir al término del contrato, al no haber pagado el préstamo durante la relación laboral, y que se pactó que el mismo generaría sólo reajustes en la misma forma que el IPAS1, por lo que a la deuda original se le aplicó tal reajuste conforme consta de las liquidaciones de finiquito, en consecuencia tales descuentos fueron autorizados expresamente por los demandantes, existiendo causa probada de su otorgamiento y sin que conste el pago o restitución posterior de los trabajadores, se rechaza la demanda en este punto, en cuanto se solicita la devolución de tales descuentos.

Que, a mayor abundamiento, el demandante funda su petición de devolución en que el préstamo pende de una condición que debe entenderse fallida, al no haberse verificado el pago dentro del lapso de 5 años desde que se hizo exigible la obligación, citando el Artículo 1482 del Código Civil, empero tal norma no es aplicable desde el momento que el documento suscrito por las partes, que se basa en una cláusula



contenida en el respectivo instrumento colectivo, estableció expresamente que el pago o devolución el trabajador lo hará *dentro del plazo de vigencia de su contrato individual de trabajo*, y en el evento que se produzca el término de la relación laboral antes de verificarse esa devolución del préstamo, el trabajador autoriza a la empresa para descontarlo del monto total de los haberes e indemnizaciones por años de servicios que le corresponda. Y tal pacto se encuentra amparado por la cláusula contenida en el instrumento colectivo del que eran parte los demandantes, por ende, legitimada, y el no acceder a tal devolución, constando el otorgamiento de los préstamos en la forma indicada, importaría para los actores no sólo un enriquecimiento ilícito, sino que un aprovechamiento de una cláusula pactada colectivamente y a la que accedieron por ser precisamente parte de ese colectivo.

**DUODÉCIMO:** Que también se reclama por los demandantes el pago de cotizaciones previsionales y, en consecuencia la sanción de nulidad del artículo 162 inciso 5° y siguientes del Código del Trabajo, toda vez que indican que se adeuda:

A Marco Antonio Oyarzún Núñez: AFP Cuprum, cotización obligatoria, Períodos: Enero de 1989; Agosto de 2018 a enero de 2019.

Cotización Trabajo Pesado, periodos Diciembre de 1999 a enero de 2014.

A Jaime Manuel Villagrán Correa: AFP Cuprum, cotización obligatoria, períodos Enero de 1982, Agosto de 1988 y Enero de 2003.

Cotización Trabajo Pesado, periodos: Diciembre de 1999 a diciembre de 2008.

Que en lo que respecta a cotización trabajo pesado, el demandante no precisa ni explica la procedencia de tal cotización, es más del oficio respuesta emitido por Superintendencia de Pensiones, de 23 de junio de 2022, informa respecto de los puestos de trabajo calificados en el listado de trabajo pesado desde el año 1997 a abril de 2021 por las siguientes empresas:

a. Telefónica Chile S.A. RUT 90.635.000-9.

b. Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada, RUT 76.086.148-0.

Indicando que la Comisión Ergonómica Nacional comunicó a ese Organismo Fiscalizador que sólo dispone de información del primer empleador Telefónica Chile S.A. RUT 90.635.000-9. Luego, hizo presente que, respecto de Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada, RUT 76.086.148-0, no registra solicitudes de



calificación de puestos de trabajos pesados. Y en cuanto al primero, se califican de trabajo pesado los siguientes puestos: alambrreros, alarifes, anteneros, empalmadores, instaladores, linieros, operador telefónico, postadores, presurizadores, probadores y reparadores.

Que, los certificados de cotizaciones previsionales por trabajo pesado que aportan los demandantes son posteriores al período que reclaman, empero, tal como se indicó precedentemente, no se cumple en la demandada con lo preceptuado en el numeral 4 del artículo 446 del Código del Trabajo respecto a la petición, toda vez que no se expone clara y circunstanciadamente los hechos que origina tal pretensión por el período que indican. Por lo que se rechaza ese cobro.

Que en relación a no pago de cotización obligatoria al demandante Marco A. Oyarzún Núñez, por el período Enero de 1989; Agosto de 2018 a enero de 2019, consta del respectivo certificado emitido por el organismo previsional que efectivamente en dicho período no consta declaración ni pago de las cotizaciones obligatorias previsionales, y si consta el pago por concepto de trabajo pesado, lo que da cuenta que efectivamente el empleador al momento del despido no cumplió lo preceptuado en el artículo 162 inciso 5° a 7° del Código del Trabajo, esto es, no había enterado en forma íntegra las cotizaciones previsionales del demandante devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, por lo que *éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo*, y en consecuencia, se hace lugar a la demanda a su respecto y se declara que el despido que le afectó es nulo y en consecuencia la demandada deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación al trabajador del pago de tales cotizaciones, considerando al efecto como remuneración mensual la suma de \$1.829.491.

Que respecto al demandante don Jaime Manuel Villagrán Correa, que reclama el no pago en AFP Cuprum, cotización obligatoria, períodos Enero de 1982, Agosto de 1988 y Enero de 2003, del certificado del respectivo organismo previsional, efectivamente consta que no está declarados ni pagados esos meses, empero se trata de períodos aislados en el tiempo y que no implican una continuidad próxima en el tiempo de ello, toda vez que una es del año 1982, del primer mes de trabajo, la otra se produce 6 años después, en agosto de 1988, y la última más de diez años de diferencia con la última que no se paga, lo que no da cuenta de un actuar pertinaz, constante y negligente



del empleador para acceder a la sanción de nulidad, sin perjuicio del cobro que corresponde al ente previsional respecto a las cotizaciones adeudadas, por lo que a su respecto se rechaza la sanción de nulidad impetrada.

**DÉCIMO TERCERO:** Que en el primer otrosí de la demanda, en forma conjunta, se reclama por los demandantes el pago de indemnizaciones convencionales establecidas en el Protocolo de Acuerdo suscrito el 7 de julio de 2011 por distintas organizaciones sindicales y la demandada, siendo ellos parte de tales organizaciones, además que ello se incorporó expresamente en Anexos de contrato de trabajo de fecha 18 de julio de 2011, que transcriben, por lo que dicho Protocolo les es aplicable, y al haberse producido el despido de conformidad al artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, se funda en una externalización, o en subsidio, en reestructuración organizacional, por ende se encuentran dentro de los supuestos establecidos en dicho Protocolo y recogido en el contrato de trabajo para ser acreedores de esa indemnización convencional.

Que la demandada señala que no procede tal indemnización adicional, por cuanto el Protocolo sólo tuvo por objeto dejar sentadas las bases de los traspasos de los trabajadores que prestaban servicios a diferente empresas del grupo a propósito del traspaso de personal de las mismas a Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda., limitado su ámbito y período de aplicación a la época de esa transferencia, constituyendo una mera declaración de intenciones relativos a la forma y condiciones en que debería llevarse adelante la reorganización, y que la suscripción del anexo de contrato de 18 de julio de 2011, que reconduce al protocolo, fue para dar sustento jurídico a las condiciones de traspaso; y, de otro lado, ese instrumento buscaba que si por tal proceso de reorganización de la época, se reestructurara o externalizara servicios, los trabajadores afectados con la terminación de servicios, gozarán de una indemnización complementaria y adicional, en remplazo del recargo del 30% de la indemnización por años de servicios.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, respecto al alcance del Protocolo de Acuerdo de 2011, de los antecedentes aportados en auto, en especial el propio texto del Protocolo, la declaración del representante legal de la demandada, las testimoniales aportadas y oficio respuesta de SINTELEFI, se colige lo siguiente:

- 1.- Que el denominado “Protocolo y Acuerdo explicativo de condiciones de



traspaso de personal de empresas del Grupo Telefónica Chile a Telefónica Chile Servicios Corporativos Limitada y otras,” de 7 de julio de 2011, suscrito entre los sindicatos que allí se indican y representantes de tales empresas, lo fue en el ámbito de la reorganización que se produjo en dichas empresas, a fin de centralizar las relaciones laborales del personal contratado por las mismas en una sola sociedad, sin solución de continuidad, y para tales efectos, a fin de garantizar la validez de las condiciones del referido traspaso, se acordó suscribir con cada trabajador un anexo de contrato que explicitara tal continuidad laboral;

2.- También se señaló en dicho protocolo que tal traspaso no constituía causal de término de los contratos ni afectaba la vigencia de los contratos individuales ni colectivos suscritos por los trabajadores y sus organizaciones, ni implicaba modificación o alteración de sus derechos y obligaciones con tales empresas;

3.- Se establece en el Protocolo aludido, que el Grupo Telefónica Chile mantendría los procesos y actividades actuales y los contratos de prestación de servicios entre las empresas que lo conforman.

4.- En el punto 2.7 del Protocolo en cuestión, específicamente en su párrafo 3° se establece que, en el *evento de ser indispensable atendidas las realidades de mercado que el GTCH se reestructure, o que se lleven a cabo procesos de externalización*, se tendrá como primera opción la reubicación del trabajador y si es indispensable su desvinculación, en caso que la misma se deba a reestructuración organizacional al interior del Grupo, se *pagará una indemnización complementaria y adicional, que considere años de antigüedad y remuneración, que resultará de multiplicar por el factor 0,75 sobre la indemnización (IPAS) calculada*; y si la desvinculación es por *externalización desde el GTCH a empresas contratistas*, de los procesos que están siendo transferidos, se *pagará igual indemnización, pero multiplicando el factor 1.0 sobre la indemnización calculada*.

5.- En los anexos de contrato de trabajo de los demandantes, de similar tenor y fecha, esto es, 18 de julio de 2011, la cláusula 3ª expresamente en su párrafo segundo dispone “*Adicionalmente, el trabajador y TELEFÓNICA HOLDING CHILE, dejan expresa constancia que, con fecha 7 de julio de 2011, las empresas del Grupo Telefónica en Chile y, entre otros, el sindicato al cual se encuentra afiliado el trabajador, suscribieron un Protocolo y Acuerdo Explicativo de Condiciones de*





*Traspaso de Personal de Empresa del Grupo telefónica Chile a las distintas empresas del Grupo telefónica en Chile a las cuales serán traspasado los trabajadores en virtud del proceso de reorganización empresarial aludido en la cláusula segunda de este instrumento. Por este acto, el contenido del referido protocolo se tiene por íntegramente reproducido y se incorpora al Contrato en todo aquellos que le sea aplicable.*

**DÉCIMO QUINTO:** Que del análisis de la prueba rendida por las partes y principalmente del propio tenor del anexo de contrato de trabajo de 18 de julio de 2011 y del protocolo de 7 de julio de 2011 al que se reconducen, se desprende que la cláusula establecida en el 2,7 del protocolo, referido a una indemnización adicional por despido debido a restructuración o externalización, no quedó abocado al proceso de traspaso generado en el año 2011, máxime por cuanto en el párrafo segundo del punto 2,7 del Protocolo en examen, expresamente se indica que el Grupo Telefónica en Chile “mantendrá los procesos y actividades actuales, *manteniendo solamente los contratos de prestaciones de servicio entre las empresa que lo conforman*, para dichos procesos y actividades actuales”, y en el párrafo tercero, se refiere a otra situación, esto es, si resulta indispensable que “*atendidas las realidades de mercado que el GTCH se reestructure, o que se lleven adelante procesos de externalización*”, la primera opción será reubicar al trabajador al interior del Grupo y si es indispensable su desvinculación se aplicaran los criterios que indica. Que dicho protocolo, incluida esta cláusula, se incorpora en el anexo de contrato de trabajo de los demandantes, por lo que forma parte de éste, y, en consecuencia, tiene plena validez jurídica.

Que de lo analizado aparece indubitado que, en los anexos de contrato de trabajo de 18 de julio de 2011 de los demandantes, se estableció expresamente una indemnización adicional o “recargada” de la indemnización por años de servicios (contenida en el Protocolo de Acuerdo en estudio), en caso que se produjere la desvinculación de trabajadores por restructuración organizativa o externalización. Conclusión avalada, como ya se indicó, del propio mérito del protocolo, que se contiene en el anexo de contrato, unido al oficio respuesta del Sindicato Sintelfi, la confesional por parte de la demandada, que reconoce que el Protocolo no tiene fecha de término y añade que “*un poco lo que cuidaba el Protocolo, si habían despidos masivos que se gratificara con porcentajes adicionales que era por externalización o por restructuración que hubiese ocurrido después de ese proceso*” y añade que “*con los*



XYUWXPYXVGC

*años naturalmente ha ido disminuyendo la cantidad de trabajadores afectos a ese Protocolo, el cual no se renueva, es la cantidad de personas que firmaron, que están en sus contratos individuales, las que están afectas al protocolo".* A ello se une las declaraciones de los testigos de la parte demandante que están contestes en señalar que, respecto a vigencia del Protocolo, en el documento y en las conversaciones se decidió no establecer fecha de término ya que lo que se buscaba era que los trabajadores tuvieran garantías futuras en caso de los trabajadores que en ese momento eran parte de los sindicatos que estaban en eso; lo que se complementa con la declaración del testigo de la demandada, Sr. Revilla Cabrera, quien respecto al Protocolo indica, entre otras cosas, que, cuando eventualmente se producía la causal, se pagaba directamente, cuando se activaba, y añade que quiere que se entienda la diferencia, la causal no es la causal establecida de despido, sino que el trasfondo de la salida de la persona era por externalización o reestructuración, por supuesto que eventualmente se debería haber pagaba ese sobrecargo, como eventualmente no se han producido o las salidas no han sido por esas causales, no se ha pagado.

Que dicho Protocolo de Acuerdo se generó fuera de un proceso de negociación colectiva, por ende no cuenta con las formalidades del mismo, y se comprende entonces que las partes lo hayan incorporado a los contratos individuales de trabajo mediante anexos al contrato, con lo cual tiene pleno efecto jurídico, generando derechos y obligaciones para las partes contratantes, las que acordaron su incorporación al contrato individual de trabajo y no a los colectivos porque estos últimos tienen plazo de vigencia y posterior a ello se debe volver a negociar sobre el punto. Que corrobora lo anterior el propio texto del Protocolo, al cual reconducen los anexos de contrato de los demandantes, al señalarse en su numeral 2.7, párrafo tercero que *“atendidas las realidades de mercado que el GTCH se reestructure, o que se lleven adelante procesos de externalización, la primera opción será la reubicación y si es indispensable su desvinculación se aplicarán”* los criterios que indica, lo que claramente da cuenta de un proceso que permanece y continuará en el tiempo. Más aún cuando, generado en una mesa de negociación como la que se llevó a cabo en el año 2011 que le dio origen, no se advierte el motivo por el cual no se puso un plazo o se acotó en el tiempo, y la única respuesta a ello, razonable y lógica, es que la empresa continúa y continuará reestructurándose y ante ello, los trabajadores afectos a dicho Protocolo deben estar protegidos.



Que de acuerdo a todo lo razonado, resulta palmario que el mentado Protocolo de acuerdo no emana de un proceso de negociación colectiva, menos es un Addendum, sino que es un acuerdo emanado de la voluntad de quienes participaron en el mismo, que lo incorporaron a los anexos de contrato individual de trabajo de los demandantes, conforme a un proceso sui generis de negociación entre sindicatos y empresas del grupo Telefónica en Chile, a fin de otorgarle eficacia, por lo que en este caso no es aplicable ni el artículo 163 ni el artículo 348 del Código del Trabajo de la época de suscripción del protocolo (actual artículo 325).

Que resulta aplicable la norma interpretativa de contratos, contenida en el artículo 1562 del Código Civil, que dispone que el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, se preferirá a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno; y claramente con la tesis de la demandada, el párrafo segundo de la cláusula 3ª del anexo de contrato de trabajo de 18 de julio de 2011, no produciría efecto en lo que se refiere a la reconducción al numeral 2.7 del protocolo analizado, por lo que obviamente ha de preferirse aquella interpretación en la cual produce efecto, sin dejar de lado obviamente el principio que informa todo el derecho laboral, cual es el pro operario, que afianzando lo anterior, ante una duda interpretativa respecto a una cláusula contractual, ha de preferirse aquella que favorezca al trabajador.

**DÉCIMO SEXTO:** Que respecto de la naturaleza de la indemnización establecida en el anexo de contrato de trabajo, la parte demandante sostiene que es adicional y convencional que procede cuando la empresa no puede reubicar al trabajador, conforme lo establecido en el párrafo tercero de la cláusula 2.7 del Protocolo de acuerdo, incorporado mediante anexos a los contratos de los demandantes, y dado que los trabajadores no fueron reubicados, es procedente el pago de la Indemnización que se demanda, ya en 75% ya en 100%, según sea el caso, de la indemnización por años de servicio. Lo que la demandada niega.

Que conforme lo analizado en los motivos que preceden, aparece que la indemnización contemplada en el protocolo y que fuera incorporado en los anexos de contrato de trabajo de los demandantes, establece un aumento a las indemnizaciones a que tenía derecho el trabajador ante una desvinculación por reestructuración organizativa o externalización, así por los demás lo señala el Protocolo cuando establece que tal indemnización es “adicional y complementaria” y se multiplicara el factor que indica por la indemnización por años de servicios calculada, de manera que es un pacto



contractual que incrementa la indemnización por años de servicios en los casos que se produzca una externalización o reestructuración de servicios, pactó que no está prohibido y constituye una forma de solución recíproca y conforme a las reglas generales de la autonomía de la voluntad y mutuo consentimiento, por el cual la parte empleadora se obliga a aumentar la indemnización por años de servicios en los porcentajes y situaciones que se indican en el Protocolo; y al efecto deben considerarse tanto el IPAS 1 como el IPAS 2, en tanto la cláusula contenida en el numeral 2.7 del protocolo no distingue al efecto, y sólo indica que el incremento lo será sobre la indemnización por años de servicios calculada.

Que aclarado lo anterior, corresponde determinar si el motivo que alegó la demandada para proceder al despido de los demandantes fue por razones de externalización o reestructuración organizacional, casos que hacen procedente la indemnización adicional que reclaman -sin perjuicio que se ha declarado improcedente el mismo, pero ello no afecta el análisis que aquí se realiza-.

Que el contenido de la carta de despido es idéntico para ambos demandantes, y no obstante su extensión, en ella se da cuenta de una reestructuración que afecta a la Compañía, que ha implicado una racionalización de sus recursos (humanos, financieros, tecnológicos), *en forma transversal en todas las unidades de la organización, en busca de niveles mayores de eficiencia*, por lo que se ha visto obligada a disminuir su dotación de personal. Lo que refrenda la testigo Valle Norese quien, no obstante indicar que no hay cambio en la estructura, da cuenta que la empresa está potenciando todo lo que tiene que ver con digitalización y automatización de procesos, y añade que eso hace que en términos estructurales se revisan las unidades y hay funciones que por automatizaciones dejan de existir; hipótesis que si bien fue descartada para justificar la decisión del despido, aparece que dicha decisión la basó el empleador precisamente en un proceso de reestructuración, por lo que se configura la situación señalada en los anexos de contrato de trabajo de los demandantes en relación al Protocolo de Acuerdo de 11 de julio de 2011, razón por la cual se hace lugar a la demanda conjunta interpuesta en el primer otrosí del libelo pretensor, y se declara que es procedente respecto de cada uno de los demandantes el pago del aumento de la indemnización por años de servicios en un 0,75, sobre la indemnización por años de servicios que corresponde a cada trabajador, sin considerar los descuentos por préstamos IPAS, determinándose lo adeudado al efecto en lo resolutivo de esta sentencia.



**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y las no analizadas en nada obstan a las conclusiones a que se ha arribado en esta sentencia.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 40, 41, 63, 162, 163, 168, 172, 173, 420 y siguientes, 440 a 462 del Código del Trabajo; 1562 del Código Civil, se declara:

**I.-** Que **SE HACE LUGAR** a la demanda, en lo principal y primer otrosí, interpuesta por don MARCO ANTONIO OYARZÚN NÚÑEZ y don JAIME MANUEL VILLAGRÁN CORREA, en contra de **TELFÓNICA CHILE SERVICIOS CORPORATIVOS LTDA.**, representada por don Roberto Muñoz Laporte, sólo en cuanto se declara que el despido que afectó a los demandantes con fecha 15 de abril de 2021 fue improcedente, y se condena a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:

**A.- A MARCO ANTONIO OYARZÚN NÚÑEZ:**

1.- \$24.305.922, por recargo legal del 30% de acuerdo al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

2.- \$60.764.805, por indemnización convencional, equivalente al 75% de la indemnización por años de servicios.

3.- Al ser nulo el despido de acuerdo al artículo 162 del Código del Trabajo, pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, desde la fecha del despido, esto es, 14 de abril de 2021, hasta que se acredite el pago de las cotizaciones adeudadas y establecidas en el motivo duodécimo de esta sentencia, considerando como remuneración la suma de \$1.829.491

**B.- A JAIME MANUEL VILLAGRÁN CORREA:**

1.- \$15.449.026, por recargo legal del 30% de acuerdo al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

2.- \$38.622,564, por indemnización convencional, equivalente al 75% de la indemnización por años de servicios

**II.-** Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más reajustes e intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



**III.-** Que se rechaza en todo lo demás la demanda de autos.

**IV.-** Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese en los términos del artículo 465 del Código del Trabajo y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Devuélvanse los documentos a las partes a su sola petición verbal, ejecutoriada que sea la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: O -7359- 2021**

**RUC: 21-4-0373450-8**

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

