

PROCEDIMIENTO : Aplicación General.
MATERIA : Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones.
DEMANDANTE : Juan Carlos Bussenius Risco.
R.U.T. : 7.516.928-0.
DOMICILIO : Loreley 1058, dpto. 902-C, La Reina, Santiago.
ABOGADO PATROCINANTE
Y APODERADO : Rocío Jimenez Parot.
R.U.T. : 17.671.002-0.
DOMICILIO : Valenzuela Castillo 1816, Of. 301, Providencia, Santiago.
FORMA DE NOTIFICACIÓN : notificaciones@aseosriaslp.com
DEMANDADO : Congregación Hermanas de la Providencia.
R.U.T. : 81.374.800-2.
REPRESENTANTE LEGAL : Esperanza Medina Silva.
R.U.T. : 5.338.390-4.
DOMICILIO : Canada 140, Providencia, Santiago.

EN LO PRINCIPAL: Demanda por Despido Injustificado, Indebido o Improcedente y Cobro de Prestaciones. **PRIMER OTROSÍ:** Acompaña documento. **SEGUNDO OTROSÍ:** Notificación por correo electrónico. **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y Poder.

S. J. L. del Trabajo de Santiago

Juan Carlos Bussenius Risco, docente, cédula nacional de identidad número 7.516.928-0, domiciliado para estos efectos en Loreley 1058, dpto. 902-C, La Reina, Santiago, a US. digo:

Que, en este acto, encontrándome dentro de plazo y en virtud de lo dispuesto en el artículo 168, 423, 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo, vengo en interponer demanda laboral en procedimiento ordinario por despido injustificado, indebido y/o

improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleador, **Congregación Hermanas de la Providencia**, RUT 81.374.800-2, del giro de su denominación, representada legalmente por doña Esperanza Medina Silva, cédula nacional de identidad 5.338.390-4, ambos domiciliados para estos efectos en Canada 140, Providencia, Santiago, por los hechos y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I. ANTECEDENTES DE HECHO.

Ingresé a prestar servicios para la demandada con fecha 02 de mayo de 2017, desempeñándome al término de la relación laboral en el cargo de “Teólogo y Orientador Espiritual”, labores que eran ejecutadas principalmente en las oficinas de la demandada.

Como es posible apreciar de la antigüedad de mi contrato de trabajo, el mismo era de carácter indefinido.

Respecto de la jornada laboral, me encontraba exenta de la limitación de jornada ordinaria, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

En cuanto contraprestación a las labores desempeñadas, y para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, mi última remuneración mensual correspondió a la suma de \$821.960.-

Debo hacer presente que durante todo el periodo que duró la prestación de servicios siempre registré un buen desempeño, cumpliendo eficiente y responsablemente todas mis obligaciones laborales.

A. ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Así las cosas, el día 13 de agosto de 2020, se me informó que me encontraba despedido, sin embargo, no se me hizo entrega en el acto de la respectiva carta de despido. Posteriormente, llegó a mi casa una carta en donde se indicaba que me encontraba despedido en virtud de la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

La decisión de la empresa se habría fundado en que *“desde el 18 de marzo del 2020 el país se encuentra en un estado de catástrofe producto de la pandemia COVID-19 que se propaga por el país lo que ha generado una situación de inestabilidad, sin que se pueda determinar cuándo terminará este período de incerteza, lo cual ha afectado directamente a nuestros ingresos.*

Dado lo anterior, a partir del día 19 de marzo de 2020, usted se encuentra cumpliendo las funciones encomendadas en su contrato de trabajo adaptadas preferentemente a la modalidad de teletrabajo, por lo que no se ha visto afectado económicamente y se han pagado de forma íntegra sus remuneraciones.

Pese a lo afectación en nuestros ingresos por la situación descrito, la Congregación no se quiso acoger a la ley 21.227 para no perjudicarlo y garantizarle que, en los meses más difíciles de esto pandemia, Ud. recibiría su remuneración completa y que no gastara sus fondos de la AFC.

Ahora y, conforme lo informado por el gobierno, el pasado 10 de agosto a los 05:00 de la mañana, se levantó lo cuarentena en lo comuna de Providencia, motivo por el que

entramos a la fase de "transición", fase que permite salir de coso de lunes a viernes fuera del horario de toque de queda, por lo que ahora Ud. puede tener mayores oportunidades de encontrar un nuevo empleo.

Es por todo lo antes mencionado que se ha decido prescindir de sus servicios como una forma cierta de ahorrar costos, ya que tenemos la obligación de velar por el adecuado y correcto empleo de nuestros recursos, motivo por el cual lamentablemente, nos vemos en la obligación de prescindir de sus servicios".

Tal como se puede apreciar de la sola lectura de los vagos fundamentos señalados por mi ex empleador, mi despido es absolutamente injustificado, toda vez que los motivos entregados por el empleador en la carta de despido correspondiente no son efectivos y no se condicen con la realidad, en virtud de lo cual mi despido deberá ser declarado injustificado, indebido y/o improcedente.

Por lo demás, los fundamentos entregados por mi ex empleador, para intentar justificar mi despido, son absolutamente vagos e imprecisos, y a pesar de su extensión, no entregan ninguna información fidedigna y comprobable, por lo que no cumplen con el estándar mínimo exigido por la jurisprudencia para entregarme certeza, e informarme de manera correcta sobre las motivaciones que han derivado en mi desvinculación, lo que me deja en la más absoluta indefensión.

Preciso es señalar que, en la comunicación del mi despido, mi ex empleador no señaló los montos a que tenía derecho por la causal invocada. Sin embargo, la Srta. María Antonieta Trimpay me informó vía correo electrónico enviado con fecha 19 de agosto de 2020, que mis indemnizaciones ascendían a la suma de \$821.960.- por concepto de

indemnización sustitutiva del aviso previo, y la suma de \$2.465.880.- por concepto de indemnización por años de servicio.

B. TRAMITES ADMINISTRATIVOS LUEGO DEL DESPIDO.

Tal como se ha indicado, fui despedido con fecha 14 de agosto de 2020, ocurrido lo anterior, interpose un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo con fecha 21 de agosto de 2020, realizándose las gestiones de la Inspección del Trabajo en forma remota, levantándose acta de conciliación con fecha 16 de septiembre de 2019, en la que se dejó constancia de que, pese a los reiterados intentos de la fiscalizadora de comunicarse con mi ex empleador, aquel no contestó, poniendo término al procedimiento de conciliación dado que no hubo respuesta de la reclamada.

II. EL DERECHO

A. DESPIDO INJUSTIFICADO.

El artículo 168 del Código del Trabajo expone: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.”*

En consecuencia, el artículo antes citado faculta a todo trabajador que no esté de acuerdo con la causal de despido utilizada por su empleador, o bien cuyo empleador no

haya dado razón alguna para proceder al despido, a recurrir a los tribunales de justicia a fin de que estos se pronuncien respecto a la justificación de la desvinculación, dentro del plazo ahí señalado.

Al momento de ser despedido el trabajador, se le deberán cancelar las indemnizaciones legales procedentes, las que corresponden a las contenidas en el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, más los incrementos a que hubiese lugar.

Así el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo señala: *“Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente”*.

A su vez los incisos primero y segundo del artículo 163 del Código del Trabajo disponen: *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al*

trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.”

El mismo artículo 168 del Código del Trabajo dispone: *“En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: **a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;** **b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;** **c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.** Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un ***cien por ciento***”.*

Así el legislador ha diferenciado la sanción aplicable a cada forma de poner término a la relación laboral, según la gravedad que se le ha otorgado a las mismas, pudiendo ir desde un treinta por ciento a un cien por ciento de la indemnización por años de servicios.

B. CAUSAL DE DESPIDO. NECESIDADES DE LA EMPRESA.

En cuanto a la causal de despido invocada, mi ex empleador me hizo entrega de una carta de despido con formato tipo en la cual se señala como causal legal de término de contrato la contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, agregando como circunstancia justificativa de la misma, afirmaciones de carácter genérico consistentes en que, supuestamente, “[...] se ha debido efectuar una reestructuración en los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área”.

Así, sin explicitar en modo alguno los hechos y circunstancias que darían lugar a la mencionada reestructuración, por lo cual, en términos del Código del Trabajo en su artículo 454 N° 1, a falta de hechos y no pudiendo agregar otros nuevos en la audiencia respectiva, el despido debe estimarse sin más como injustificado.

En suma, estimamos que la causal señalada ni siquiera cumple con los requisitos que el legislador y la jurisprudencia han establecido para ella, y que implican simplemente que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, sino que deben ser **OBJETIVAS, PRECISAS, GRAVES Y PERMANENTES**, por lo que debemos entender que a falta de justificación de la medida, el despido debe considerarse de inmediato como improcedente, dado que claramente no se ha explicado en qué consiste la medida señalada y como ella implica la necesidad de prescindir de mis servicios.

En este sentido se debe tener presente que nuestros Tribunales han señalado en forma reiterada que *“la carta de despido se erige como la primera garantía formal frente*

al despido. Ello por cuanto su contenido permitirá al trabajador ejercer su defensa en caso de impugnarlo. Tal aviso cumple, además, la función de delimitar fácticamente los términos de la controversia, de manera que no está permitido al demandado introducir en juicio hechos diversos a aquellos contenidos en la carta de despido, ni el tribunal se encuentra habilitado para introducir nuevos supuestos ha acreditar con ocasión del despido. De este modo, aun cuando la redacción del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo pareciera no hacer aplicable la obligación de señalar los hechos específicos que llevan al empleador a adoptar la decisión de poner término a la relación laboral por necesidades de la empresa, tal circunstancia –el señalamiento de las causas específicas que motivan tal decisión- se alza como garantía de un racional y justo procedimiento contenido como tal en la Carta Fundamental, precepto que por su naturaleza ha de primar sobre el simple texto de la ley”¹.

Por su parte, la Excelentísima Corte Suprema, en reciente fallo de unificación ha señalado al respecto “[...] esta Corte entiende que la razón de la desvinculación debe apoyarse en hechos específicos y no genéricos, puesto que las normas antes transcritas deben leerse a la luz de lo que prescribe el art. 454 1) inciso segundo: “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”. Esta norma confirma, entonces, que lo expresado en la carta de despido queda indisolublemente unido

¹ C.A. de Santiago, sentencia del 02 de abril de 2014.

a los hechos que deben acreditarse en el juicio, y por, lo mismo, debe ser suficientemente explícita para justificar el despido. Lo anterior, porque la causal invocada sobre necesidades de la empresa ha de permitir demostrar, conforme se dispone en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que el despido de uno o más trabajadores es necesario, lo que sólo se logra si expresa en la carta en qué consiste la causa invocada y cómo deriva de los hechos descritos la necesidad de despedir a uno o más trabajadores. Todas estas circunstancias que deben ser precisadas en la carta de despido, pueden ser impugnadas por el trabajador ante el juzgado competente dentro del plazo legal, a fin de que si se hace lugar a lo planteado se condene al empleador a los recargos legales que sean procedentes; además, como ya se dijo, los hechos en que se funda no pueden ser modificados por el empleador durante el juicio. Se deduce de lo anterior, que, para realizar cabalmente la impugnación de la causal, el trabajador debe tomar real conocimiento de las circunstancias que el empleador ha considerado para poner término a su contrato, no bastando que se mencionen alguna o algunas de las razones que se indican a modo ejemplar y de manera abstracta en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral”².

Finalmente, US. debe considerar que la causal invocada es de carácter objetivo, lo que implica que el marco dentro del cual se puede invocar la causal debe implicar la presencia de hechos que deben afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores, lo que a juicio de nuestros tribunales **involucra consideraciones de orden técnico y económico**. Las primeras implican aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica de la

² Sentencia C.S. de fecha 11 de marzo de 2015, Rol 10.636-2014.

funcionalidad del establecimiento debido a la constante modernización de las empresas, con la consiguiente reducción de personal. En cambio, lo segundo debe implicar un deterioro justamente económico que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo problemas de comercialización del producto en el mercado, evidentes dificultades económicas y de administración, los cuales no se pueden deber a causa imputables a la empresa. Situaciones que en todo caso no se visualizan en la carta de despido y los hechos invocados.

III. PETICIONES CONCRETAS.

Conforme todo lo precedentemente señalado, solicito a US. que acoja la presente demanda, declarando injustificado, indebido y/o improcedente el despido del que fui objeto con fecha 14 de agosto de 2020, mediante el cual se puso término al contrato de trabajo que me unía con la demandada desde el 02 de mayo de 2017, y que, en consecuencia, la demandada sea condena al pago de las siguientes prestaciones, de acuerdo con las sumas que se indicarán o a las sumas mayores o menores que US. en derecho estime correspondan:

1. Indemnización sustitutiva del Aviso Previo, por la suma de \$821.960.-
2. Indemnización por años de servicios, por la suma de \$2.465.880.-
3. Recargo legal conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$739.764.-
4. Todo lo anterior con los reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

5. Al pago de las costas de la causa.

POR TANTO, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 168, 160, 423, 4646 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes;

A S.S. PIDO, de acuerdo con lo expuesto, se sirva tener por interpuesta dentro de plazo legal la presente demanda en procedimiento ordinario de despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones en contra de mi ex empleadora, **Congregación Hermanas de la Providencia**, representada legalmente por doña Esperanza Medina Silva, ambos previamente individualizados, acogerla a tramitación, declarando en definitiva lo siguiente:

1. Que el despido del cual fui objeto con fecha 14 de agosto de 2020, mediante el cual se puso término al contrato de trabajo que me unía con la demandada desde el 02 de mayo de 2017, es injustificado, indebido y/o improcedente.
2. Que, en consecuencia, la demandada me debe pagar las siguientes prestaciones, de acuerdo con las sumas que se indicarán o a las sumas mayores o menores que US. en derecho estime correspondan:
 - a. Indemnización sustitutiva del Aviso Previo, por la suma de \$821.960.-
 - b. Indemnización por años de servicios, por la suma de \$2.465.880.-
 - c. Recargo legal conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$739.764.-
 - d. Todo lo anterior con los reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

e. Al pago de las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Sírvase S.S. tener por acompañados copia de los siguientes documentos:

1. Carta de despido de fecha 14 de agosto de 2020.
2. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de fecha 21 de agosto de 2020.
3. Acta de Comparendo de Conciliación de fecha 16 de septiembre de 2020.

SEGUNDO OTROSÍ: Sírvase SS. tener presente que, en este acto, vengo en solicitar que las resoluciones recaídas en el presente expediente y que deban ser notificadas en forma personal, por cédula o carta certificada sean practicadas al correo electrónico notificaciones@aseosriasp.com.

TERCERO OTROSÍ: Sírvase SS. tener presente que en este acto vengo en designar abogado patrocinante y en conferir poder en los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, doña **Rocío Jimenez Parot**, cédula nacional de identidad N° 17.671.002-0 y don **Francisco Pinilla Valdés**, cédula nacional de identidad número 16.050.989-9, con domicilio en calle Valenzuela Castillo 1816, Of. 301, Providencia, Santiago, quienes firma en señal de aceptación.



7.516.928-0