

Santiago, veintiséis de mayo de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO. De la Demanda.** En causa RIT O-4680-2025, sobre despido injustificado, tramitada en procedimiento ordinario, seguida ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, comparece don [REDACTED], cédula de identidad número [REDACTED], quien deduce acción por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de [REDACTED], rol único tributario número [REDACTED], por los fundamentos de hecho y de derecho que expone en su demanda.

Sostiene que, comenzó a prestar servicios para la demandada el 11 de diciembre de 2017, como asistente administrativo, por una remuneración de \$3.532.860. Agrega que, el 13 de mayo de 2025, la demandada despide al trabajador, invocando como causal la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Niega categóricamente todos y cada uno de los hechos imputados en la carta de despido, recayendo en la demandada la carga de probar su efectividad conforme al artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo.

Argumenta que la carta de despido adolece de graves vicios que afectan su validez, infringiendo el artículo 162 del Código del Trabajo, por cuanto no especifica los hechos concretos que fundamentan la causal, conteniendo sólo afirmaciones vagas e imprecisas, sin describir acciones específicas con fechas, circunstancias o consecuencias medibles para la empresa, limitándose a generalidades sobre actitud y desempeño sin ejemplos verificables, lo que vulnera el debido proceso y el principio de contradicción, generando indefensión.

Manifiesta que la carta de despido hace referencia a un correo o comunicación de fecha 13 de mayo de 2025 que nunca existió, siendo la única comunicación reconocida por el actor la de fecha 5 de mayo de 2025, correo en el cual expresó su disconformidad con las



condiciones laborales y propuso una salida acordada, conducta que constituye un legítimo ejercicio de la autonomía de la voluntad y no puede ser invocada como causal de despido.

Refiere un doble discurso de la demandada en cuanto al diálogo laboral, toda vez que en el año 2024 los nuevos dueños mexicanos modificaron unilateralmente el sistema de remuneraciones, eliminando las comisiones y reemplazándolas por bonificaciones por metas mediante un cálculo basado en el promedio de los últimos tres años, fórmula que en la práctica redujo sus ingresos por la naturaleza progresiva de la carrera profesional, accediendo el trabajador a firmar el anexo respectivo bajo la insistencia de la empresa, en tanto que ahora, al solicitar él una negociación, la demandada se mostró inflexible y procedió a su despido.

Sostiene la falta de proporcionalidad de la medida considerando los 7 años y 5 meses de relación laboral sin amonestaciones previas, destacando que fue el vendedor con mayor facturación en Chile durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025; agregando que la carta no imputa incumplimiento al Reglamento Interno ni al Código de Ética, no existió procedimiento previo de advertencias o amonestaciones, ni se acredita perjuicio demostrable para la empresa.

En definitiva, solicita que se declare injustificado, indebido y/o improcedente el despido y se condene a la demandada al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo por \$3.532.860, indemnización por siete años de servicio por \$24.730.020, recargo legal del 80% por \$19.784.016, todo con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO. De la Contestación.** Que, comparece el abogado don [REDACTED], en representación convencional del demandado [REDACTED], quien solicita el íntegro rechazo de la demanda, por los fundamentos de hecho y de derecho que expone en su contestación.

Reconoce expresamente los siguientes hechos: que la relación laboral se inició el 19 de diciembre de 2017; que el actor se desempeñó como Ingeniero de Ventas de



Refrigeración en la comuna de [REDACTED]; que se encontraba excluido de la limitación de jornada conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo; que la remuneración para efectos del artículo 172 del mismo Código ascendía a \$3.532.860; que la relación laboral terminó el 13 de mayo de 2025; que la causal invocada fue la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; que se cumplieron las formalidades legales del despido; que las cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía se encuentran al día; y la existencia de un correo electrónico remitido por el actor desde la casilla [REDACTED] solicitando reunión para acordar condiciones de salida, en el cual reconocía expresamente los distintos factores que habían venido afectando su desempeño y bienestar profesional.

Controvierte expresa y formalmente todos los demás hechos invocados en el libelo, particularmente la calificación del despido como injustificado, indebido o improcedente, la supuesta precariedad de los hechos narrados en la carta de despido, la inexistencia del incumplimiento imputado, las pretendidas deficiencias formales del acto, la alegada transgresión del artículo 162 del Código del Trabajo, la supuesta indefensión del actor, la existencia de un doble discurso empresarial, la modificación unilateral del sistema de remuneraciones, la falta de proporcionalidad, la necesidad de mencionar infracciones al Reglamento Interno o Código de Ética, la exigencia de un procedimiento previo, la necesidad de acreditar perjuicios económicos concretos, y la procedencia de las prestaciones, recargo legal, intereses, reajustes y costas reclamadas.

Sostiene que el despido se encuentra plenamente ajustado a derecho, configurándose la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo en todos sus elementos exigidos por el legislador, la doctrina y la jurisprudencia.

Expone, en cuanto a los hechos, que el actor había solicitado unilateralmente su salida de la empresa, manifestando incomodidad frente a los nuevos propietarios y nunca siguió las directrices de la nueva jefatura que, tras adquirir [REDACTED], estableció nuevos

procesos y procedimientos vigentes hace más de 30 años en su práctica, siendo el actor el único trabajador de la plana mayor despedido por no alinearse con dichas políticas.

Refiere que el comportamiento del demandante frente a la nueva jefatura fue desafiante, antagónico y esquivo, agravado por su solicitud de reunión para acordar condiciones de salida, propuesta no aceptada por la empresa, derivando en desidia en el trabajo, actitud negativa frente a sus superiores y nula cooperación en el logro de las metas planteadas.

En definitiva, solicita que se declare que el despido se ajusta a derecho, rechazándose en todas sus partes la demanda, con expresa condena en costas al actor.

**TERCERO. De las Diligencias.** Que, el 15 de diciembre de 2025 se realiza audiencia preparatoria en la causa, con la comparecencia de ambas partes, en la que se tiene por frustrado el llamado a conciliación y se recibe la causa a prueba, ofreciendo cada la respectiva prueba de que pensaban valerse en audiencia de juicio.

En esta audiencia se fijan como hechos pacíficos, los siguientes: 1) La existencia de un contrato de trabajo indefinido, a contar del 11 de diciembre de 2017; 2) El cargo desempeñado, ingeniero de ventas de refrigeración. El lugar de trabajo, en [REDACTED]; 4) La exclusión de la limitación de jornada, de conformidad al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo; 5) La cuantía de la última remuneración, \$3.532.860; 6) El término del contrato de trabajo ocurrió por despido el 13 de mayo de 2025, invocándose la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, cumpliéndose con las formalidades legales de comunicación.

Posteriormente, se establece como hecho a probar, el siguiente: Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias.

Luego, el 12 de febrero de 2026 se realiza audiencia de juicio, a la que comparecen ambas partes, rindiéndose la prueba, ofrecida en audiencia preparatoria, interrogándose y



contrainterrogándose a los testigos, concluido el probatorio se escuchan las observaciones a la prueba y, finalmente, se fija fecha de sentencia.

**CUARTO. De la Prueba de la Demandante.** Que, con el objeto de acreditar sus dichos, la parte demandante rinde en juicio, de la prueba ofrecida en audiencia preparatoria, los siguientes medios probatorios, documentales:

1) Contrato de trabajo entre el demandante e [REDACTED], de fecha 11 de diciembre de 2017.

2) Anexo de contrato de trabajo entre el demandante e [REDACTED], de fecha 9 de junio de 2018.

3) Anexo de contrato de trabajo entre el demandante e [REDACTED], de fecha 1 de enero de 2022.

4) Anexo de contrato de trabajo entre el demandante y [REDACTED], de fecha 1 de agosto de 2023.

5) Carta de despido de fecha 13 de mayo de 2025.

6) Liquidaciones de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2025.

7) Finiquito de fecha 23 de mayo de 2025, con expresa reserva de derechos.

**QUINTO. De la Prueba de la Demandada.** Que, por su parte, con el objeto de acreditar sus propios dichos, la parte demandada rinde en juicio, de la prueba ofrecida en audiencia preparatoria, los siguientes medios probatorios

I.- DOCUMENTAL.

1) Anexo de contrato sobre Contrato Indefinido, de fecha 09 de junio de 2018.



2) Anexo de contrato sobre aplicación del artículo 22 del CT, de 01 de enero de 2022.

3) Anexo de contrato sobre Bonos, de fecha 01 de enero de 2022.

4) Anexo de contrato de cambio [REDACTED], de fecha 01 de agosto de 2023.

5) Anexo de contrato sobre Vigencia del Contrato, de fecha 03 de junio de 2024.

6) Carta de Término de contrato de trabajo, de fecha 13 de mayo de 2025.

7) Comprobante de Carta de Término remitido a Dirección del Trabajo, de 13 de mayo de 2025.

8) Correo electrónico remitido desde casilla: [REDACTED] de fecha 5 de mayo de 2025, a las 12:43:32 horas, asunto: “SOLICITUD DE REUNIÓN PARA ACORDAR CONDICIONES DE SALIDA”.

9) Finiquito.

10) Comprobante de pago de finiquito.

## II.- CONFESIONAL.

Que, la parte demandada requiere la absolución de posiciones del demandante, compareciendo a esta audiencia don [REDACTED], cédula de identidad número [REDACTED] quien exhortado a decir verdad declara que, desempeñaba el cargo de ingeniero de ventas, por un periodo de 3 años y medio a cuatro años. Este cargo era de visita constantes a clientes para la venta de productos que fabrica la empresa. Cuando él trabajaba, la empresa tenía aproximadamente 100 a 120 clientes y, el actor manejaba alrededor de 60, en distintos países. No es información confidencial, son empresas del rubro de la refrigeración y conocidas en el rubro. Su supervisor, en el último tiempo era [REDACTED], que era Gerente Comercial. Un mes antes del despido, en abril,



conversó con [REDACTED], manifestándole que estaba descontento, porque con la nueva administración su salario había sido reducido aproximadamente en un 30%, firmando un anexo. En esta reunión, no le manifestó intención de renunciar, ni a [REDACTED] ni a nadie. En esa reunión participó el director comercial.

Envío un correo electrónico solicitando una salida, desde su casilla de correo electrónico. Lo que esperaba era que, si la empresa quería que siguiera trabajando, que volviera a la remuneración anterior. Esto se lo expresó en las conversaciones y no está en el correo. En este periodo de tiempo la empresa acordó la salida con otros trabajadores.

### III.- TESTIMONIAL.

Que, la parte demandada cita a prestar declaración y comparece en estrado, el testigo don [REDACTED], cédula de identidad número [REDACTED], quien previo juramento declara que, conoce a las partes del juicio, indica que conoció al actor cuando entró a la empresa en abril del 2024. Sabe que el actor solicitó una reunión para acordar su salida, lo escuchó del gerente de ventas, [REDACTED], pero que no tuvo lugar dicha reunión.

Preguntado por el tribunal si no sabe si ocurrió la reunión o derechamente no ocurrió, responde y precisa que no sabe si ocurrió.

**SEXTO. De los Hechos Acreditados en el Proceso.** Que, en vista de los escritos de demanda y contestación, y analizada la prueba incorpora en el proceso por las partes, conforme las reglas de la sana crítica, es posible a este sentenciador tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que, se tiene por acreditada la existencia de relación entre las partes, la que comienza el 11 de diciembre de 2017, prestando servicios el actor como ingeniero de ventas de refrigeración, en dependencias de la demandada en la comuna de [REDACTED]. Lo anterior, por no ser un hecho controvertido en la causa.



2.- Que, se fijó como hecho pacífico que la remuneración del trabajador ascendía a la suma de \$3.532.860.

3.- Que, consta que como controvertido y fijado como hecho pacífico, que el contrato de trabajo termina el 13 de mayo de 2025, por despido del empleador, invocando la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, con cumplimiento de las formalidades legales.

**SÉPTIMO. Del Hechos en que se Funda el Despido del Trabajador.** Que, habiéndose acreditado la fecha y causal del despido, conforme lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, corresponde a la demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación del despido, sin que se puedan alegar hechos distintos en el juicio, como justificativo del despido. Así, previo a entrar al análisis del cumplimiento de los requisitos de la causal misma invocada, corresponde analizar si la carta cumple con los requisitos de formalidad para una carta de terminación de contrato y, luego, si los hechos concretos y específicos que debe contener, son veraces.

Por lo anterior, para poder analizar los hechos, corresponde partir revisando la carta de terminación de contrato y sus hechos. En este sentido, la carta expone lo siguiente:

“La causal está respaldada por su actitud y cumplimiento ante los desafíos que la empresa requiere. Su correo de fecha 13/05/2025 donde solicita que la empresa le pague para una salida acordada, es desencadenante de una serie de hechos y situaciones que, no son aceptables en cuanto a su desempeño, presión para recibir lo solicitado, ante esto y la negativa de la empresa comienzan los hechos probatorios de la causal. Luego usted explícitamente indica en su correo lo siguiente ‘he llegado a un punto en el que mantener esta dinámica ya no resulta sostenible ni coherente con mis principios ni con mis objetivos a futuro’”

Cabe señalar, desde ya, que la carta de despido remitida por el empleador no satisface los requisitos formales que la ley impone a esta clase de comunicaciones, en tanto



omite una exposición clara, precisa y circunstanciada de los hechos que se invocan como fundamento de la terminación del contrato de trabajo. En efecto, dicha misiva se limita a expresiones de carácter genérico y vago, sin singularizar las conductas, fechas, circunstancias ni demás antecedentes fácticos que permitan dotar de contenido a la causal esgrimida.

Tal deficiencia, lejos de constituir un mero defecto formal, acarrea consecuencias procesales de la mayor relevancia. Por una parte, genera la indefensión del trabajador, quien se ve impedido de articular adecuadamente su defensa al desconocer con precisión los hechos concretos que debe controvertir. Por otra, y conforme a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, restringe la actividad probatoria del empleador, quien queda limitado a acreditar únicamente aquellos hechos consignados en la comunicación de despido, sin que le sea permitido invocar en juicio hechos distintos como justificativos del término de la relación laboral.

Finalmente, y como cuestión de la mayor trascendencia, los hechos consignados en la carta de despido se sustentan en un supuesto correo electrónico de fecha 13 de mayo de 2025, comunicación que constituye el antecedente fundante de la decisión extintiva, según se desprende del propio tenor de la misiva, que la invoca desde su acápite inicial.

Sin embargo, dicho correo electrónico no fue incorporado al juicio. Más aún, habiéndose requerido a la demandada su exhibición a través de la prueba de exhibición documental, ésta acompañó una comunicación distinta a la individualizada en la carta de despido. Tal incongruencia entre el documento invocado como fundamento del despido y aquel efectivamente exhibido en juicio priva a la carta de toda eficacia procesal, toda vez que su soporte fáctico esencial —el correo de 13 de mayo de 2025— resulta, para los efectos de este proceso, inexistente.

**OCTAVO. *De la Causal de Despido Invocada.*** Que, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente y, a mayor abundamiento, es preciso hacer presente que la causal de despido



invocada por el demandado corresponde a la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, la que, para su concurrencia, presenta tres requisitos: 1) Incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador; 2) Que, dichas obligaciones, tengan el carácter de contractual laboral, y; 3) Que, tales incumplimientos tengan el carácter de graves.

Luego, en primer término, la carta de terminación de contrato no expone cuáles serían las obligaciones que se han incumplido y, tampoco, de qué forma se han pactado o se relacionan con el contrato de trabajo. Hay una completa ausencia del apartado jurídico del incumplimiento que se invoca, además del incumplimiento en el apartado fáctico de la misiva.

Luego, si bien da cierta fundamentación en su contestación, a la que, por cierto, el trabajador no puede replicar, vulnerando por cierto el derecho a la defensa, dicha fundamentación es absolutamente deficiente. Expresamente indica:

“a) Incumplimiento de las obligaciones del contrato.

En este caso, el concepto es amplio, en el sentido de que no sólo comprende las obligaciones propias del contrato de trabajo, sino que, además, las establecidas en las leyes y sus reglamentos, los usos y costumbres.

Al respecto, cabe señalar que, los usos y costumbres en el sector en el cual se desempeña [REDACTED], y, además, el cargo que detentaba el actor, hace imposible continuar con la relación laboral, si ya existe una solicitud unilateral de acordar una salida, y, además, quien solicitó dicha reunión, tiene el manejo de información reservada de la empresa.”

Ciertamente que surgen muchas preguntas: ¿Qué leyes se incumplió por el trabajador? ¿a qué normas y reglamentos se refiere? No las menciona y, por lo demás, no existe norma en el ordenamiento jurídico que prohíba al trabajador buscar una salida amistosa con su empleador.



¿A qué usos y costumbres se refiere el demandado? No existe un desarrollo de tal afirmación en su contestación, menos aun en la carta de despido, de hecho, este apartado resulta ser ilícito, por contravenir justamente el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, al agregar hechos distintos a los expuestos en la carta de despido.

Tal fundamentación resulta ser absolutamente vaga, incompleta y sin argumentación alguna. Todo lo anterior, incluso se acerca mas a un despido arbitrario que a uno justificado.

**NOVENO. De la Justificación del Despido.** Que, por todo lo razonado previamente, al no exponerse de manera clara y precisa los hechos en la carta de despido, al fundarse esta en un antecedente que no se incorpora en el juicio, al no acreditarse incumplimiento de obligación alguna por la demandada, necesariamente debe declararse como injustificado el despido.

Si bien es efectivo que la demandada incorporó diversos medios probatorios al juicio, lo cierto es que éstos resultan inidóneos para acreditar los hechos que motivaron el despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo. Ello, por cuanto los hechos en que se pretende sustentar la decisión extintiva no fueron expresados en la carta respectiva, la que se limita a una mención genérica, de suerte que todo antecedente probatorio incorporado excede el marco fáctico permitido por la norma citada, situación que se agrava si se considera que la motivación de la carta reposa sobre un correo electrónico que, según se ha expuesto, no existe en el proceso.

A lo anterior se suma que tampoco se ha precisado obligación contractual o legal alguna cuyo incumplimiento pueda imputarse al trabajador, de modo que la prueba rendida carece de un parámetro normativo de contraste respecto del cual pueda ser ponderada. En consecuencia, dicha prueba, aun cuando haya sido analizada y valorada conforme a las reglas de la sana crítica, en nada altera lo resuelto, toda vez que introduce hechos ajenos a los expuestos en la carta de terminación, lo que se encuentra expresamente vedado por la norma legal antes citada.



De conformidad a lo expuesto, se acogerá la demanda, como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia, condenándose a la demandada al pago de lo siguiente: Por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme el artículo 162 del Código del Trabajo, la suma de **\$3.532.860**; por concepto de indemnización por siete años de servicios, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, por la suma de **\$24.730.020**; y, finalmente, por recargo legal del artículo 168, letra c) del Código del Trabajo, por el 80% de los años de servicios, la suma de **\$19.784.016**.

**DÉCIMO. *De las Costas.*** Que, habiendo sido totalmente vencida la demandada en este juicio y, considerando además que la causal de despido adolece de una completa falta de fundamentación, entiende este sentenciador que esta parte no ha tenido motivo plausible para litigar, razón por la cual, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 445 y 459 N°7 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se condenará en costas, como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

**DÉCIMO PRIMERO. *De la Valoración de la Prueba.*** Que, toda la prueba incorporada en juicio ha sido analizada y valorada, de manera individual y en su conjunto, conforme las reglas de la sana crítica, en atención a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, tomando especial consideración a la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión entre las pruebas y antecedentes del proceso, que conduzcan lógicamente a la conclusión expresada. Respecto de los documentos, estos fueron analizados uno por uno y de manera pormenorizada en los considerandos previos, que si bien se dio lectura íntegra de estos, no se ha transcrito expresamente en esta sentencia, para no incorporar antecedentes que hagan ininteligible esta resolución, incorporando solo aquellos apartados que son relevantes para lo discutido y resuelto.

Y, de conformidad con lo anteriormente expuesto y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 169, 162, 163, 168, 452, 453, 454, 456 y 459, todos del Código del Trabajo, y demás normas legales y reglamentarias expuestas a lo largo de esta sentencia, SE RESUELVE:

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda deducida por don [REDACTED], cédula de identidad número [REDACTED], quien deduce acción por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de [REDACTED], rol único tributario número [REDACTED] declarándose que el despido del trabajador ha sido injustificado, condenándose, en consecuencia, a la demandada al pago de lo siguiente:

- a) Por concepto de indemnización sustitutiva previa, la suma de **\$3.532.860.**
- b) Por concepto de indemnización por siete años de servicios, la suma de **\$24.730.020.**
- c) Por concepto de recargo legal, de la letra c) del artículo 168, la suma de **\$19.784.016.**

II.- Que, todas las sumas antes señaladas deberán ser pagadas dentro de quinto día de ejecutoriada la presente sentencia, bajo apercibimiento de remitirse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, para su cobro ejecutivo, con intereses y reajustes, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, **SE CONDENA EN COSTAS A LA DEMANDADA**, avaluándose en este acto las personales, las que se fijan en la suma de **\$2.400.000**, que corresponde al 0,5% de lo discutido en este juicio.

Regístrese, notifíquese y, en su oportunidad, archívese.

RIT O-4680-2025

RUC 25- 4-0690289-K



Dictada por **NICOLÁS MARTÍNEZ NÚÑEZ**, Juez del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



NYVGCXZHJBK

A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>