

Santiago, nueve de mayo de dos mil veintiséis.

Vistos.

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se ha llevado a efecto audiencia de juicio en los autos RIT M- 4241 -2025, por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por don [REDACTED], cédula nacional de identidad [REDACTED], con domicilio en calle [REDACTED], en contra de Oca Ensayos Inspecciones y Certificaciones S.A, rol único tributario 76.390.033-9 representada legalmente por don Aldo Javier Urzúa Santiago, cédula nacional de identidad 12.311.829-4 ambos con domicilio en avenida Pedro de Valdivia 291 piso 9 comuna de Providencia.

Considerando.

Primero. De la demanda. Expone en síntesis que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada Oca Ensayos Inspecciones y Certificaciones S.A., el 2 de mayo de 2023 mediante un contrato de trabajo de carácter indefinido por el cual se obligaba a desarrollar las funciones de técnico Smart meter clase b. La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$1.682.712, con una jornada de trabajo de lunes a viernes de 8:45 a 17:30 horas.

Refiere que con fecha 30 de mayo de 2025 fue citado a reunión con su Jefatura en la cual se le informó que se encontraba despedido por aplicación de la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo entregándole en ese mismo acto la carta de despido.

Manifiesta su más absoluto y completo rechazo con la causal imputada señalando que su despido es del todo improcedente.

Con fecha 6 de junio de 2025 suscribió el finiquito, ocasión en la cual percibió la suma de \$550.238 por concepto de vacaciones pendientes, \$3.365.423 por concepto de indemnización por años de servicio, \$1.682.712 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. También se le descontó la suma de \$ 505.642 por concepto de descuento AFC. En dicho finiquito estampo reserva de acciones.

Cita normativa, doctrina y jurisprudencia solicitando se acoja la demanda declarando improcedente el despido condenando a la demandada al pago del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$1.009.626 y a la devolución de la suma descontada en el finiquito a título de seguro de cesantía por la suma de \$505.642. Todo con reajustes, intereses y costas.



Segundo. Audiencia Única. Qué en audiencia única fueron llamadas las partes a conciliación la que no se produjo.

Estimando la existencia de hechos sustanciales pertinentes y controvertidos el Tribunal recibe la causa a prueba fijando los siguientes puntos:

1. Efectividad de los hechos invocados por el empleador para poner término a la relación laboral en relación a la causal aplicada

2. Cumplimiento de las formalidades legales del despido.

Luego la parte demandada incorporó sus medios probatorios consistentes en: *Documental:* Finiquito de trabajador de fecha 06 de junio 2025 suscrito entre Oca Ensayos Inspecciones y Certificaciones Chile S.A., y don Samuel Villegas, ratificado ante Notario Público con fecha 13 de junio 2025, con reserva de derechos. 2. Carta aviso de término de contrato de fecha 30 de mayo de 2025, suscrita por el actor junto a comprobante de carta aviso web a la Dirección de Trabajo sobre de término de contrato 3. Contrato de fecha 02 de mayo 2023 suscrito entre Oca Ensayos Inspecciones y Certificaciones Chile S.A., y don Samuel Villega, y Anexos de contrato de trabajo entre las mismas partes con el siguiente detalle:- 01 de mayo 2023- 01 de agosto 2023- 01 de noviembre 2023- 26 de abril 2024- 01 de julio 2024- 01 de febrero 2025 4. Acta de comparendo de conciliación ante la inspección del trabajo con fecha 24 de julio 2025. 5. Contrato y/o acuerdo marco para el suministro de servicios y ejecución de obras, suscrito entre ENEL Distribución Chile S.A. y OCA Ensayos, Inspecciones y Certificaciones Chile S.A., con fecha 1 de abril de 2021, asunto "Servicio de Mantenimiento de Medidores Inteligentes Smart Meter" 6. Carta de adjudicación de contrato S LXS 10/2024, respecto al asunto "Servicio de Instalación de Equipos de Monitoreo y Concentradores + Servicio de Mantenimiento Toruble Shooting" 7. Set de ocho finiquitos suscritos entre la empresa OCA Global Servicios Técnicos Chile S.A. y distintos ex trabajadores, todos fundados en la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, "necesidades de la empresa", correspondientes a las siguientes personas y fechas:- Finiquito de fecha 6 de junio de 2025, correspondiente al ex trabajador Alan Ortega.- Finiquito de fecha 25 de junio de 2025, correspondiente al ex trabajador José Pablo Chacón Villagrán.- Finiquito de fecha 25 de junio de 2025, correspondiente al ex trabajador Jorge Zúñiga González.- Finiquito de fecha 15 de julio de 2025, correspondiente al ex trabajador José Meier Jiménez.- Finiquito de fecha 28 de agosto de 2025, correspondiente a la ex trabajadora Mariana Martins Govalla.- Finiquito de fecha 17 de septiembre de 2025, correspondiente a la ex trabajadora Daniela Ossa Rosero.- Finiquito de fecha 3 de octubre de 2025, correspondiente al ex trabajador Ariel Bustamante Castro.- Finiquito de fecha 3 de octubre de 2025, correspondiente al ex trabajador Fernando Farías Santander. 8. Correo electrónico institucional de fecha 23 de marzo de 2026, enviado por don Rodrigo Arévalo Millavil bajo el asunto "Solicitud antecedentes - Juicio Villegas con OCA - M-42412025" 9. Comprobante de Libro de Remuneraciones electrónico correspondiente a los meses de diciembre y junio de 2025.



Testimonial. Previo juramento, declara don: 1. Patricio Andrés Jara Gutiérrez, cédula de identidad N°12.520.204-7. Declaró conocer tanto al actor, Samuel Villegas, como a la empresa OCA Global, precisando que trabaja para dicha compañía desde el 15 de enero de 2018 y que actualmente se desempeña como jefe de servicio. Explicó que en tal calidad se encuentra a cargo de un área en la cual el demandante prestaba servicios, además de supervisar la continuidad de proyectos y participar en procesos de licitación.

Señaló que conocía al señor Villegas porque él mismo lo contrató en OCA Global, para desempeñarse como técnico Smart Meter, dentro de la división de control de calidad y asistencia técnica. Indicó que dicha división estaba vinculada al contrato de medición inteligente, consistente en la inspección e instalación de medidores inteligentes y el monitoreo de los mismos, contrato que estuvo vigente hasta el 31 de mayo de 2025.

Agregó que, al término de ese contrato, la empresa participó en una nueva licitación para un servicio similar, aunque no idéntico. Según indicó, durante la evaluación económica del nuevo proceso fue necesario reestructurar los valores ofertados, pues el cliente exigía una reducción de costos y, de mantenerse valores superiores a los de otras empresas competidoras, OCA Global quedaba fuera de la licitación. En ese contexto, afirmó que la remuneración del señor Villegas resultaba muy superior a la que podía incorporarse en la nueva estructura económica del contrato.

Agregó que esta situación no afectó únicamente al actor, sino también a otros trabajadores. Preciso que existían cinco personas que sobraban en la nueva estructura; de ellas, dos fueron reubicadas en otro proyecto del mismo mandante, con remuneraciones similares a las que mantenían, mientras que tres fueron desvinculadas. Consultado sobre el criterio utilizado para decidir quiénes serían reubicados y quiénes despedidos, sostuvo que este fue netamente remuneracional.

Finalmente, manifestó que la nueva licitación implicó una baja aproximada del 12% respecto de los valores que la empresa venía percibiendo. Explicó que, para poder ejecutar el nuevo servicio, la empresa debía contratar personas con remuneraciones inferiores a las que pagaba anteriormente, señalando como referencia que los sueldos bajaban desde aproximadamente \$1.500.000 a \$850.000 por la realización de labores similares, valores que correspondían al mercado y eran también los considerados por las otras empresas competidoras.

2. Claudio Francisco Budini Osorio, cédula de identidad N° 8.054.283-3. Declaró conocer a OCA Global por ser su actual empleadora, señalando que trabaja para dicha empresa desde enero de 2018 y que actualmente se desempeña como supervisor de terreno. Explicó que sus funciones consisten en organizar y planificar el trabajo, gestionar la compra de materiales y coordinar las cuadrillas disponibles para la ejecución de las labores.



Indicó que también conocía al actor, Samuel Villegas, por cuanto este se desempeñaba como técnico de la empresa y formaba parte de las planificaciones de trabajo que él organizaba. Precisoó que el demandante pertenecía al área de Smart Meter.

En relación con dicha área, sostuvo que en mayo de 2025 la empresa terminó el contrato que mantenía hasta esa fecha y que, posteriormente, se inició un nuevo contrato en el cual cambiaron principalmente los valores y el alcance del trabajo. Aunque no recordó la fecha exacta de término del contrato anterior, lo situó aproximadamente a mitad de año. Agregó que el nuevo contrato contemplaba valores inferiores a los del contrato finalizado, lo que generó una reestructuración de las cuadrillas y de la dotación que se mantendría en el proyecto.

Señaló que recibió instrucciones de su jefatura respecto de las personas que debían mantenerse o ser desvinculadas, precisando que la decisión se fundó principalmente en razones económicas, particularmente en la estructura remuneracional de ciertos trabajadores. Según declaró, había personas cuyos sueldos no se ajustaban a la nueva estructura de costos, por lo que debían ser desvinculadas del proceso. Indicó que, en ese contexto, dos personas fueron desvinculadas y otras dos fueron reacomodadas. Estas últimas habrían sido destinadas al área de calidad de ENEL, específicamente al Servicio de Calidad ENEL. Respecto de quienes no fueron reacomodados, señaló que fueron despedidos.

En cuanto al caso del señor Villegas, declaró que su remuneración superaba aproximadamente en un 45% la estructura remuneracional considerada para la parte técnica en el nuevo contrato. Añadió que las personas que continuaron en el nuevo esquema quedaron percibiendo alrededor de \$1.000.000 brutos, monto que, en términos líquidos, era inferior a lo que recibía el actor. Refirió que Samuel Villegas percibía una remuneración líquida cercana a \$1.600.000, aunque expresó dicha cifra de manera aproximada.

Finalmente, consultado por qué el actor no pudo ser reacomodado en otras operaciones, señaló que dentro del personal existente había trabajadores con mayor experiencia en la parte operativa, aspecto que también incidió en la determinación de quiénes debían salir. Con todo, precisó que la decisión venía previamente conversada y respondía principalmente a un criterio económico.

A su vez la parte demandante incorpora sus medios probatorios consistentes en:

Documental. 1. Acta de comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo el 24 de julio del 2025, 2. Carta de despido de fecha 30 de mayo de 2025, 3. Finiquito Firmado con fecha 06 de junio de 2025 ante notario público de la comuna de Santiago.

Confesional. Absuelve posiciones en representación de la demandada Rodrigo Arévalo Millavil, cédula nacional de identidad número 15.664.019-0, Gerente de Personas.



Declaró que la empresa fue notificada, con fecha 25 de abril de 2025, de la adjudicación del contrato denominado servicio e instalación de equipos de monitoreo por parte de ENEL, precisando que dicha información fue comunicada directamente a los gerentes del área y a los administradores del contrato.

Asimismo, reconoció que el nuevo contrato con ENEL entró en vigencia el 1 de junio de 2025, esto es, al día siguiente del término del contrato anterior, el cual finalizó el 31 de mayo de 2025. Explicó que, por regla general, los contratos terminan en una fecha determinada y los contratos relacionados comienzan al día siguiente.

Consultado acerca de si las funciones de técnico Smart Meter Clase B que realizaba el demandante eran precisamente las requeridas para ejecutar el nuevo contrato adjudicado por ENEL, señaló desconocer dicha circunstancia. También manifestó desconocer si el valor de los puntos de instalación del nuevo contrato era aproximadamente un 13% inferior al del contrato anterior.

En cuanto a la decisión de despedir a Samuel Villegas Bravo, reconoció que esta se fundó en la existencia de desviaciones entre su remuneración y los costos de mano de obra proyectados para el nuevo contrato. Explicó que, antes de las licitaciones, la empresa realiza estudios sobre las remuneraciones que puede pagar, y que en este caso existían diferencias que obligaron a adoptar medidas. En ese sentido, admitió que la remuneración del actor resultaba superior a la planificada por la empresa para el nuevo proyecto.

También reconoció que le correspondió efectuar el análisis comparativo entre el sueldo del demandante y el de los nuevos técnicos contratados para el proyecto en 2025, señalando que efectivamente existía una disminución de costos. Del mismo modo, admitió que la empresa contrató personal nuevo para el cargo de técnico de terreno después del 30 de mayo de 2025, atribuyendo dicha contratación a la rotación de personal.

Sin embargo, al ser consultado sobre si esos nuevos técnicos desempeñaban las mismas funciones de instalación y monitoreo que realizaba el señor Villegas, indicó desconocer dicha parte técnica. Finalmente, frente a la afirmación de que el puesto de trabajo del demandante no fue eliminado, sino provisto por trabajadores con menor remuneración, respondió que ello no era correcto en esos términos, pues el contrato comercial anterior había terminado y se había iniciado uno nuevo, en el cual se reubicó personal con remuneraciones menores.

Testimonial. Patricio Fidel Cabello Arias, cédula de identidad 19.283.619-0. Declaró que conocía a las partes por haber trabajado anteriormente en OCA Global, donde Samuel Villegas fue su compañero de trabajo. Indicó que en dicha empresa se desempeñaba como tablerista, realizando labores de armado de tableros, y que mantenía una relación laboral directa con el actor en calidad de compañero.



Consultado sobre lo ocurrido después del despido de Samuel Villegas, ocurrido el 30 de mayo de 2025, sostuvo que el servicio de instalación y mantenimiento de medidores para ENEL no terminó, sino que continuó funcionando normalmente. Agregó que, según su percepción, la producción incluso habría aumentado, pues varios colegas y compañeros siguieron trabajando en la empresa y ejecutando las mismas labores.

Señaló que antes de los despidos no existió una disminución real de tareas en terreno, sino que el volumen de trabajo se mantenía constante. Asimismo, afirmó haber visto personas realizando las mismas rutas o tareas que antes efectuaban tanto él como Samuel Villegas, indicando que algunos compañeros que permanecieron en la empresa continuaban desarrollando dichas funciones.

En el contrainterrogatorio, precisó que su conocimiento acerca de la continuidad del servicio provenía, en parte, de comentarios recibidos por redes sociales de antiguos compañeros, y también de haber visto personalmente a trabajadores en la calle ejecutando labores similares, mientras él se desempeñaba en otra empresa. Consultado sobre su conocimiento respecto de la dotación de OCA Global, señaló tener experiencia práctica dentro de la empresa, pues ingresó desde cero y fue aprendiendo el trabajo, además de contar con estudios relacionados.

Respecto de los contratos entre OCA Global y sus mandantes, manifestó que sabía que la empresa se había adjudicado licitaciones y que estas se renovaban cada cierto tiempo. Sin embargo, reconoció no conocer los valores involucrados en dichos contratos.

Tercero. Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que apreciada la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se ha asignado valor o se las ha desestimado, se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión en concordancia o conexión de las pruebas con que se han presentado en el proceso la cual resulta coherente y armónica en sí misma como en conjunto es dable tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que, con fecha 2 de mayo de 2023, el actor ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la empresa OCA Ensayos, Inspecciones y Certificaciones Chile S.A., desempeñando funciones de Técnico Smart Meter Clase B. Posteriormente, mediante anexo de contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de noviembre de 2023, la relación laboral adquirió el carácter de indefinida.

2.- Que con fecha 30 de mayo de 2025 el actor fue despedido por decisión unilateral de su empleador el que invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, entregándole al trabajador demandante la carta de desvinculatoria de forma personal.



3.- Que con fecha 13 de junio de 2025 ante Francisco Rojas Arriagada Notario Interino de la 15° Notaría de Santiago, el actor suscribe finiquito estampando expresamente reserva de acciones y derechos, percibiendo en dicha oportunidad la suma de \$550.238 por concepto de compensación de feriado, \$3.365.423 por concepto de indemnización por años de servicio, \$1.682.712 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, descontándose la suma de \$505.642 por concepto de descuento AFC.

4.- Que con fecha 1 de abril 2021 entre Enel Distribución Chile S.A y la demandada Oca Ensayos, Inspecciones y Certificaciones Chile S.A., se suscribió un contrato y/o acuerdo marco para el suministro de servicios y ejecución de obras.

5.-Que con fecha 25 de abril de 2025 Enel Chile S.A., informa a la demandada la aceptación de su oferta económica correspondiente al 100% del volumen estimado e informado para el servicio (2 Lotes Dx+1 Lote Colina) denominado Servicio Instalación de Equipos de Monitoreo y Concentradores + Servicio de Mantenimiento y Trouble Shooting para Enel Distribución y Enel Colina, por el plazo de vigencia de 3 años.

Cuarto. En cuanto a la justificación del despido. Que de acuerdo a lo asentado en la consideración anterior el actor fue despedido por decisión unilateral de su empleador el que invocó la causal de necesidades de la empresa, cuyo fundamento según consta en la misiva desvinculatoria fue “ *El proceso de reestructuración de la división en la que usted se desempeñaba, y dicha reestructuración tiene relación directamente con la reducción de costos fijos en mano de obra, ya que a la fecha con la cantidad de puestos de trabajo o personas que conforman su división, se genera una sobredotación, que no es necesaria para la operación actual y la reducción de personal de su área permitirá una mejor utilización del presupuesto para este año 2025.* “

Que previamente, cabe tener presente, que la causal de necesidades de la empresa se encuentra contemplada por el legislador en los siguientes términos; “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

La doctrina al examinar esta materia explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral

por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes. (Lanata F., Gabriela, Contrato individual de trabajo, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p.283),Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio



del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388) Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

En este contexto la invocación de esta causal debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio; b) debe ser grave o de envergadura y permanente y c) debe existir relación de causalidad entre las necesidades de la empresa y la separación de uno o más trabajadores.

Quinto. Que apuntado lo anterior y efectuado un análisis de los medios de prueba presentados por la demandada, teniendo siempre en consideración que la carga de la prueba corresponde al empleador según lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, se vislumbra que si bien la misiva alude a un proceso de reestructuración en la división en la cual el actor prestaba servicios y a la necesidad de reducir costos fijos en la mano de obra, lo cierto es que tales afirmaciones únicamente vinieron a precisarse en la audiencia de juicio, oportunidad en la cual se logró establecer que la reestructuración invocada se vinculaba al término del contrato de mantenimiento de medidores inteligentes Smart Meter suscrito con Enel Distribución Chile S.A. el 1 de abril de 2021 y al inicio, al día siguiente, del nuevo contrato denominado Servicio de Instalación de Equipos de Monitoreo y Concentradores más Servicio de Mantenimiento y Trouble Shooting, adjudicado a la demandada el 25 de abril de 2025 por un plazo de tres años. Esta omisión de los hechos concretos en la carta de despido, además de significar indefensión para el actor al momento de reclamar de su desvinculación y preparar adecuadamente su defensa, ha vetado al tribunal la posibilidad de ponderar los presupuestos de la causal aplicada exclusivamente en función de los antecedentes contenidos en la misiva desvinculatoria, conforme lo exige el artículo 162 del Código del Trabajo.

Que, sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, y aun examinando los antecedentes aportados en la audiencia de juicio, no se logra configurar la causal



invocada en los términos exigidos por el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. En efecto, de la prueba testimonial rendida por la demandada, consistente en las declaraciones de don Patricio Andrés Jara Gutiérrez y don Claudio Francisco Budini Osorio, así como de la absolucón de posiciones de don Rodrigo Arévalo Millavil, Gerente de Personas de la demandada, se desprende un hecho central que resulta determinante para la suerte de la litis: que la decisi3n de poner término al contrato del actor obedeci3 exclusivamente a una variable remuneracional, esto es, a la circunstancia de que su sueldo resultaba superior al que la empresa habí3 proyectado pagar en la nueva estructura económica del contrato adjudicado por Enel. Así lo reconoci3 expresamente el absolvente al declarar que la decisi3n de despedir al seńor Villegas Bravo se fund3 en la existencia de desviaciones entre su remuneraci3n y los costos de mano de obra proyectados para el nuevo contrato, admitiendo que, antes de las licitaciones, la empresa realiza estudios sobre las remuneraciones que puede pagar y que, en este caso, existían diferencias que obligaron a adoptar medidas. En el mismo sentido, los testigos Patricio Jara Gutiérrez y Claudio Budini Osorio sostuvieron que el criterio aplicado para determinar quiénes serían reubicados y quiénes desvinculados fue netamente remuneracional, precisando que las personas que continuaron en el nuevo esquema quedaron percibiendo alrededor de un mill3n de pesos brutos, monto inferior a la remuneraci3n líquida que percibía el actor.

Que a lo anterior se agrega un antecedente de mayor gravitaci3n aún, cual es que el cargo desempeńado por el demandante no fue suprimido de la estructura de la empresa. Por el contrario, de las propias declaraciones de los testigos de la demandada y de la absolucón de posiciones de su representante consta que la demandada, una vez terminado el contrato anterior y adjudicado el nuevo, contrat3 personal para desempeńar funciones técnicas en el mismo proyecto, atribuyendo el absolvente dichas contrataciones a la rotaci3n de personal. Esta circunstancia se ve corroborada por la declaraci3n del testigo de la parte demandante, don Patricio Fidel Cabello Arias, quien sostuvo que el servicio de instalaci3n y mantenimiento de medidores para Enel no termin3, sino que continu3 funcionando normalmente, e incluso habrí3 aumentado su producci3n, habiendo observado personalmente a trabajadores ejecutando las mismas rutas y labores que antes realizaban tanto él como el actor. De ello se sigue que las funciones desempeńadas por el demandante se mantuvieron vigentes con posterioridad a su desvinculaci3n, siendo asumidas por trabajadores con una remuneraci3n inferior, lo que desvirtúa la existencia de una verdadera reestructuraci3n en los términos exigidos por la ley.

Que el cuadro fáctico descrito demuestra que lo verificado en la especie no constituye una situaci3n objetiva, grave y permanente que afecte a la empresa en términos tales que ponga en peligro su subsistencia y haga necesaria la separaci3n del trabajador, sino que corresponde a una decisi3n interna de gesti3n empresarial consistente en sustituir trabajadores con remuneraciones más altas por otros con remuneraciones inferiores, con el objeto de adecuar la estructura de costos a los márgenes ofertados en una nueva licitaci3n. Una decisi3n de esta naturaleza, por legítima que pueda resultar desde la perspectiva de la administraci3n del negocio, no configura la



causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, pues importa trasladar al trabajador el riesgo propio de la actividad empresarial, en directa contravención al principio de estabilidad relativa en el empleo que informa nuestro ordenamiento jurídico laboral. La sola circunstancia de que la nueva oferta económica adjudicada por Enel contemplara una rebaja aproximada del 12% respecto de los valores del contrato anterior no autoriza al empleador a desvincular a sus trabajadores con mayor antigüedad o mejor remuneración para reemplazarlos por otros más baratos, pues la causal exige una situación tal que haga imposible o gravemente dificultosa la mantención de la fuente laboral, y no una mera conveniencia económica derivada de la propia gestión comercial del empleador.

Que sobre el particular, la jurisprudencia reciente de la Excelentísima Corte Suprema ha señalado que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos y, al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, doctrina sostenida, entre otras, en las sentencias dictadas en los autos Roles N°35.742-2017, N°1.073-2018, N°76.715-2020 y N°63.480-2021, agregando que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren.

Que en razón de lo anterior, el despido del actor deberá ser declarado improcedente, condenándose a la demandada al pago del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, conforme lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$1.009.626, según fuera cuantificado por la propia demandante y no objetado por la contraria.

Sexto. En cuanto a la solicitud de devolución del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía. Que para la aplicación del artículo 13 de la Ley N°19.728 es necesario que la causal de desvinculación de necesidades de la empresa se encuentre indubitada. En el caso en cuestión, esta causal ha sido objetada por el trabajador, cuya contrariedad ha sido acogida en el considerando precedente. Tal situación priva de sustento a la pretensión del empleador y, por lo tanto, no solventa la condición legal para que opere la imputación a la indemnización por años de servicio del aporte que aquél efectuó al seguro de cesantía, razón por la cual carece de justificación la aplicación de la precitada normativa. En lo referente a la materia, la Excelentísima Corte Suprema ha resuelto reiteradamente que, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición prevista en el artículo 13 de la Ley N°19.728, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que dicha disposición contempla. En



consecuencia, deberá la demandada restituir al actor la suma de \$505.642 que le fue descontada en el finiquito por dicho concepto.

Séptimo. Que toda la prueba incorporada ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada en nada hace variar lo resuelto.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 41, 58, 160, 161, 162, 168, 172, 173, 425, 453, 454, 456, 459 y siguientes del Código del Trabajo, Ley N°19.728 y demás normas legales vigentes, **SE RESUELVE:**

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don [REDACTED], cédula nacional de identidad N° [REDACTED], en contra de Oca Ensayos Inspecciones y Certificaciones S.A., rol único tributario N°76.390.033-9, representada legalmente por don Aldo Javier Urzúa Santiago, cédula nacional de identidad N°12.311.829-4, todos previamente individualizados, declarándose que el despido del actor ocurrido con fecha 30 de mayo de 2025 es improcedente y, por consiguiente, se condena a la demandada a pagar al actor lo siguiente:

a) La suma de \$1.009.626, por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

b) La suma de \$505.642, por concepto de devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía descontado en el finiquito.

II.- Que las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que habiendo no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente resolución, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día; en caso contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : M-4241-2025

RUC : 25- 4-0707860-0

Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a nueve de mayo de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



RTGXCFCVDTZ

jud.cl 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>