

Santiago, veintitrés de septiembre de dos mil veinte.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que, comparece CARLOS IGNACIO DONOSO ARMIJO, cédula de identidad N° 16.940.728-2, cesante, domiciliado en Pasaje Beirut N° 9559, comuna La Florida, Región Metropolitana, e interpone demanda en procedimiento de Aplicación General por despido injustificado o improcedente e incremento legal, en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A. indistintamente para todos los efectos como LATAM., del giro de su denominación rol único tributario N° 89.862.200-2, Representada legalmente, por don Enrique Miguel Cueto Plaza, en calidad de C.E.O (Anglicismo, Director Ejecutivo), desconoce estado civil y profesión, cédula nacional de identidad N° 6.694.239-2, Todos con domicilio en Avenida Presidente Riesco N° 5711 Piso 19, Comuna de Las Condes.

Expone que ingresó a prestar servicio para la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A el 10 de noviembre de 2014, para desempeñarse últimamente como Analista Ingeniería Operaciones Sr en el área de Proyecto, en dependencias de la demandada ubicada en Cesar Lavín Toro N° 2198 comuna de Pudahuel, Aeropuerto Arturo Merino Benítez. La jornada de trabajo se reguló bajo la modalidad de turnos de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas.

Explica que los servicios prestados consistían en detentar el cargo de Analista de Ingeniería, puesto del que fue titular hasta el término del trabajo convenido. La última remuneración fue por la suma de \$ 2.127.923.-

Con fecha 19 de agosto 2019 consignó reserva de acciones puestas en el finiquito, celebrado ante el ministro de fe don Cosme Gomila Gatica de la 4° Notaria de Santiago, que detalla.

Refiere que con fecha 26 de julio 2019 la demandada puso término a los servicios. Cercano a las 14:00 horas, el jefe de proyectos Rodrigo Chacana, le cita a una reunión con el Gerente de Operaciones, Alfonso Cano Riquelme; y al momento de ingresar a la oficina, se le comunica sin expresión de motivos fácticos, le señalan que ha sido desvinculado de la



compañía y se le notifica a través de carta que le fuera entregada. Posteriormente hizo entrega de 2 Computadora y 2 IPads que la compañía le tenía asignados.

Relata que inició en calidad de ingeniero de procesos, en un plan interno de compañía, denominado plan profesional jóvenes, el cual durante 3 años la empresa incentiva adicionalmente los aumentos de sueldo. El año 2016 obtuvo un ascenso de puesto al de Ingeniero Senior, aumentando su renta y responsabilidad en proyectos en el área de operaciones de mayor envergadura. En febrero del 2019, fue cambiado desde la Gerencia de proyecto Host hacia la Gerencia Operaciones, en la cual ocupó el cargo de proyecto de Estibas para Latam después de haberlo diseñado. Ya en el mes de julio de 2019 fue despedido injustificadamente, a pesar de tener evaluaciones dentro de lo esperado.

Señala que de la carta de desahucio se desprende que el empleador invocó y fundamentó una serie de situaciones argumentativa, las cuales son genéricas y no específicas. Afirma estar en desacuerdo tanto en la aplicación de la causal, la que controvierte y sus fundamentos.

Agrega que la carta narra “La causal se fundamenta en que producto del deterioro en las condiciones económicas de la región, se ha hecho necesario efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas, mediante la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones. Una de las áreas reestructuradas es la de Proyectos, en la que Ud. se desempeña como Analista Ingeniero Operaciones Sr y que implica el término de la relación laboral de varios trabajadores, con la consiguiente disminución en la dotación total de la empresa”, frases totalmente desconocidas por el legislador laboral y no concordantes con los casos objetivos o presupuestos establecidos por el legislador en el artículo invocado, y menos con la carta de despido.

Sostiene resulta inverosímil que posterior a 5 años de trabajo con altos y bajos en la economía global sobre todo en la aviación comercial y aún así continuó trabajando para el empleador sin variaciones algunas.

Añade que destacó por ser un trabajador proactivo leal y honesto con su trabajo y superiores.

Afirma que todo lo señalado hace desprender que el despido obedece a la contratación de mano de obra más barata reemplazando a los trabajadores con cierta antigüedad, y que es subjetivo, voluntario, deliberado y disfrazado de una apariencia de objetivo y una aparente necesidad de empresa.

Refiere que llegó a ocupar el puesto de encargado de proyectos de grupo, partiendo de los puestos más bajos de la carrera funcionaria en el área de Ingeniería de Proyectos. Considera, en cuanto al descuento del aporte a la A.F.C por la suma de \$1.697.475, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.728, solo es posible realizar esta imputación para el caso que el contrato termine por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, no así para el caso que el despido se considere improcedente o injustificado.

Solicita se declare que el despido es injustificado o improcedente según corresponda, que no tuvo motivos plausibles, y se condene a pagar: \$ 3.191.885 por aplicación de la letra a) del artículo 168, esto es, el incremento de un 30% declarada la causal injustificada o improcedente, sobre la base de \$ 10.639.615; y se declare improcedente el descuento por aporte del empleador al AFC al estimarse el despido injustificado, y en consecuencia el empleador devuelva los dineros por concepto de descuento por la suma de \$1.697.475. Todo con reajustes e intereses legales, y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, contesta la demandada, negando y controvirtiendo todas y cada una de las afirmaciones vertidas en la demanda, y solicitando su rechazo con expresa condenación en costas.

Reconoce que el actor comenzó a prestar servicios para Latam Airlines Group S.A. desde noviembre de 2014. Al término de sus funciones, el demandante se desempeñaba en el cargo de Analista Ingeniería Operaciones SR, en el área de Proyectos. El demandante fue despedido por la causal de necesidades de la empresa, con fecha 26 de julio de 2019. El monto total descontado en finiquito de contrato de trabajo por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía fue de \$1.697.475.-

Afirma que el despido es plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, por cuanto en el presente caso existió una real necesidad de la empresa para desvincular al actor, que cumplió a cabalidad con las formalidades del despido, y por tanto, resulta del todo improcedente el recargo demandado por el actor, como la devolución de lo aportado por el empleador al seguro de cesantía del demandante.

Explica que Latam Airlines Group S.A., en adelante e indistintamente “la empresa” o “Latam”, es una sociedad anónima abierta con casa matriz en Chile, posición de liderazgo en América Latina y negocios de transporte de pasajeros y de carga, además de servicios adicionales de mantenimiento de aeronave, turismo y programas de fidelización reconocida como una de las 10 mejores aerolíneas del mundo con presencia nacional e internacional. Busca la excelencia y el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad, que cuida a sus clientes, y que privilegia las relaciones de colaboración entre equipos y personas.

Explica que el trabajador prestó servicios hasta el 26 de julio de 2019, fecha en la cual, legítimamente y conforme a derecho, se puso término al contrato de trabajo existente entre ambas partes por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “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”.

El 19 de agosto de 2019, ante notario público, se pagó al demandante la suma líquida, única y total de \$10.495.167 por los conceptos que se indican en su finiquito, no adeudándosele suma alguna al actor.

Explica que los hechos indicados en la carta de despido son:

“De mi consideración.

Comunico a usted que la Empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A. ha resuelto poner término a su Contrato de Trabajo a partir del día de hoy, 26 de julio de 2019, por la causal



establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, 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 causal invocada se fundamenta en que producto del deterioro en las condiciones económicas de la región, se ha hecho necesario efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas, mediante la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones. Una de las áreas reestructuradas es la de Proyectos en la que Ud. se desempeña como Analista Ingeniería Operaciones Sr y que implica el término de la relación laboral de varios trabajadores, con la consiguiente disminución en la dotación total de la Empresa.”

Afirma que el hecho que la carta no sea demasiado extensa, no quiere decir que sea defectuosa y que no cumpla con las exigencias legales como pretende el actor. Al demandante se le comunicó su despido a través de una carta, en que se explicaba en forma precisa y clara las razones del por qué estaba siendo desvinculado de la empresa, por lo cual no se ha visto afectada, en ningún caso, a su derecho a defensa.

Indica que de la simple lectura de la carta, se puede constatar que sí contiene los argumentos de hecho y derecho que fundamentan la causal invocada para despedir al actor.

Sostiene que la Excma. Corte Suprema ha sostenido reiteradamente que los errores u omisiones en las formalidades de la comunicación del despido – que no concurren en la carta de despido del actor – no tienen como sanción la declaración de injustificado o improcedente del despido. Invoca jurisprudencia.

Aduce que en la carta, se expresan las causas legales motivo de los despidos del actor, la cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, y los hechos que configuran dicha causal, tal como acreditará, y se encuentra ajustada a la ley.



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

Lo que sí cuestiona la parte demandante, es la no configuración en los hechos de la causal de necesidades de la empresa, porque supuestamente no existió el proceso de reorganización y reestructuración interna de la demandada.

Reitera que el despido del actor se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, causal técnica y objetiva fundada en ajustes estructurales de diferentes áreas que llevó a cabo Latam Airlines Group S.A., entre las que se encuentra el área de proyectos en la que se desempeñaba el actor.

Plantea que es un hecho público y notorio que tanto las aerolíneas nacionales, como otras de Sudamérica, se han visto afectadas producto de las variaciones y fluctuaciones que ha sufrido el mercado aeronáutico en la región. En este contexto, el holding Latam Airlines Group S.A., llevó a cabo un proceso denominado Simplicity, que ha significado la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones, debiendo desvincular a más de 1500 trabajadores en 2017 y 2018. Lo cierto es que esta reestructuración se hizo absolutamente necesaria, debido al nuevo escenario económico que enfrenta el país y Latinoamérica.

Señala que la decisión de poner término al contrato de trabajo del actor se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la reestructuración a nivel regional de la empresa, atendido el deterioro en las condiciones económicas de la región, reestructuración que incluyó el área de Proyectos, donde precisamente se desempeñaba el demandante.

Estima que la decisión de tener que prescindir de los servicios de más de 1000 trabajadores de la compañía, eliminando sus puestos de trabajo de manera definitiva, obedece a razones netamente objetivas – esto es los cambios en las condiciones del mercado y la economía- y



no a la sola decisión unilateral y discrecional de su parte, justificándose de esta forma la causal invocada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Hace presente que no es necesario que el empleador tenga problemas económicos para despedir a un trabajador, conclusión que queda en evidencia al determinar el correcto sentido y alcance de la causal de despido invocada para desvincular al demandante. En las desvinculaciones llevadas a cabo por la demandada, en cuyo contexto se enmarca el despido del señor Donoso, se debió al deterioro en las condiciones económicas de la región, en la cual está inserta la empresa, con su consecencial afectación, lo que ha hecho que se deban reestructurar áreas completas, incluyendo el área de trabajo del actor, donde ha habido una reforma profunda.

Agrega que la industria del transporte aéreo se caracteriza en la actualidad por la alta volatilidad de sus ingresos, altos costos fijos y bajos márgenes de ganancia, combinación que la hace vulnerable y propensa a la generación de pérdidas significativas.

Además de verse afectada por factores económicos, la demanda se ve impactada por shocks externos que en muchos casos son imposible de predecir, como conflictos políticos, atentados terroristas, epidemias o catástrofes naturales. Esta multiplicidad de elementos hace que esta industria sea especialmente proclive a cambios bruscos e impredecibles en sus ingresos. Esta situación se ve amplificada por la alta proporción de los costos totales que representan los costos fijos y los bajos márgenes que caracterizan a la industria. Además, por ser este un negocio intensivo en capital, las líneas aéreas operan por lo general con altos niveles de endeudamiento, mucho más alto que los habituales. Todos estos factores combinados hacen que las líneas aéreas en su totalidad, estén constantemente expuestas a pérdidas masivas y graves crisis de liquidez.

En este contexto en que está inserta la demandada, debe ser analizada su realidad actual y futura. Si bien Latam Airlines Group S.A. es una empresa que mostró resultados positivos en el ejercicio contable del año 2011, éstos deben ser analizados cuidadosamente debido a la volatilidad de las condiciones de la industria, llevando a que en los últimos años mi representada ha cerrado su ejercicio con cifras en su mayoría negativas significando

pérdidas de un 0,9% para el 2014 y de un 2,2% para el 2015. En efecto, el año 2011 fue el último año que la empresa registró resultados positivos, ya que el año 2012, se registró una pérdida de \$523 millones de dólares y el 2013 una pérdida de US\$281 millones de dólares. Cabe destacar que sólo en los ejercicios de los años 2014 y 2015, se ha visto enfrentada a un escenario aún más complejo, debido a un entorno más débil de toda Latinoamérica, que incluye deterioros no solo en la industria aérea de toda la región, sino que también en muchos otros rubros de la economía. Así, por ejemplo, la economía de Brasil (país de TAM Airlines, aerolínea a la cual se fusionó mi representada y que representa cerca de la mitad de los negocios de Latam) sigue contraída, sin mostrar signos de recuperación, con contracciones en el crecimiento de aquel país, alta inflación y pérdida de valor de su moneda.

Este aspecto, y como esencialmente las líneas aéreas son compañías internacionales, el hecho de que se devalúen las monedas de los países de la región repercute particularmente fuerte en el rubro de la demandada, por tener un gran porcentaje de los costos en dólares, que lógicamente, al depreciarse las monedas locales este sube y por tanto afecta y aumenta grandemente los costos. La depreciación de más de un 40% del “Real brasilero”, país que concentra un alto porcentaje de sus viajes comerciales, ha resultado en una caída en la demanda internacional.

Por otro lado, en los últimos años ha habido un importante aumento hacia y dentro de la región. Competencia que proviene principalmente de líneas aéreas norteamericanas que han aumentado en más de un 30% su capacidad en los últimos años. Esto ha generado una sobreoferta en la región que han presionado a la baja las tarifas de una manera considerable. Sumado a esto, se ha verificado un incremento en la competencia intrarregional, debido a que ciertas líneas aéreas que en principio solo fueron de tránsito doméstico, han empezado a volar internacionalmente dentro de la región.

Otro factor importante que considerar es la situación de Venezuela, pues todas las líneas aéreas han reducido drásticamente los vuelos a aquel país, y consecuentemente esto lleva a que los operadores, tanto la demandada como las diferentes líneas aéreas que vuelan por

la región, redirijan su capacidad de mercado a otros destinos. De hecho, LATAM tuvo que dejar de operar hacia y desde dicho país a contar del 1° de agosto del 2016.

Para enfrentar la situación antes descrita, ha reducido su crecimiento a niveles más bajos de los acostumbrados. En una industria donde ya de por sí los costos fijos son muy altos, sin que una caída en las operación y vuelos disminuya los costos en la misma proporción. Está enfrentando mayores costos, perjudicando enormemente su competitividad.

En este entorno altamente volátil y competitivo, está obligada a planificar con realismo y responsabilidad los años venideros, a fin de sustentar su viabilidad de largo plazo y evitar tener que vivir situaciones traumáticas como las que han tenido que vivir otras compañías que producto de situaciones irresponsables han pasado de utilidades récords a pérdidas sin precedentes, hipotecando su desarrollo y sobrevivencia futura, configurándose absolutamente la hipótesis de cambio en las condiciones del mercado contenido en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo.

En relación con el señor Donoso, considerando que se desempeñaba como analista, él tuvo que ser desvinculado para efectos de fomentar la eficiencia y competitividad no solo del área donde se desempeñaba el actor donde han disminuido la cantidad de analistas de forma considerable, sino de toda Latam Airlines Group.

En este caso la reestructuración afecta a la Compañía en su totalidad, lo que consecuentemente, afectó al área de Proyectos donde laboraba el actor, lo que configura la causal legal por la cual se le despidió.

Indica que el incremento legal que demanda el actor no procede en el caso de autos, por cuanto ha puesto término a la relación laboral del señor Donoso por motivos justificados, a saber, las necesidades de la empresa invocadas en la carta de despido, razón objetiva de carácter técnico e independiente de la voluntad de las partes, lo que hace improcedente el pago del recargo legal solicitado por la contraparte.

Nada se adeuda por concepto de “devolución del descuento efectuado por imputación al fondo de cesantía”, ni es procedente acoger la devolución del descuento propuesto por el



demandante, por cuanto el artículo 13 de la Ley N° 19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de esta, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por alguna causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

Solicita declarar que el despido del demandante es plenamente justificado, tanto en los hechos como en el derecho, que se fundó en la causal de necesidades de la empresa, que la carta firmada y enviada al actor cumple con todos y cada una de las exigencias legales, que nada se adeuda por concepto del recargo legal demandado, que no procede devolución alguna por lo descontado en finiquito respecto al aporte del empleador al seguro de cesantía del trabajador, y que se condena en costas al demandante.

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación. Se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que el actor fue despedido invocando causales del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, el día 26 de julio del año 2019, cumpliendo con las formalidades legales y que se le descontó de la indemnización por años de servicios la suma de \$1.697.475.- como aporte del empleador a la AFC.

**CUARTO:** Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de los hechos contenidos en la comunicación de despido.

**QUINTO:** Que, en la audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de noviembre de 2014, entre Carlos Ignacio Armijo Donoso y Latam Airlines Group S.A, junto con sus modificaciones y anexos.
2. Carta de aviso de término de contrato de fecha 26 de julio de 2019.

3. Declaración, Transacción, Recibo y Finiquito de fecha 26 de julio de 2019, ratificado por al actor ante ministro de fe con fecha 19 de agosto de 2019.
4. Documento titulado "Latam registra pérdidas de US\$138 millones en el segundo trimestre" emitido por diario El Pulso, de fecha 17 de agosto de 2017.
5. Documento titulado "El grupo Latam pierde 72 millones de dólares el primer semestre de 2017, emitido por agencia EFE, de fecha 22 de agosto de 2017.
6. Noticia titulada "Las Millonarias Pérdidas que registró Latam en el segundo trimestre de 2018", de noticias Cooperativa, de fecha 21 de agosto de 2018.
7. Documento titulado "Latam anota mayores pérdidas a las esperadas", de El Mercurio Inversiones, de fecha 20 de agosto de 2018.
8. Noticia publicada en Diario la Tercera de fecha 28 de noviembre de 2017 titulada "Arremetida de las low cost le resta nueve puntos de mercado en Chile a Latam"
9. Noticia Diario El Mercurio de fecha 16 de noviembre de 2017 denominado "Resultados de Latam Airlines no convencen a todas las corredoras".
10. Noticia Diario El Mercurio de fecha 30 de mayo de 2017 denominada "Sky le pisa los talones a Latam Airlines".
11. Respuesta a oficio N° US13-378-2018 emitido por la Dirección del Trabajo que informa sobre los despidos que ha debido incurrir de Latam Airlines Group durante los años 2017 y 2018.
12. Respuesta a oficio N° 2/6900/2017 emitido por la Dirección del Trabajo que informa sobre los despidos que ha debido incurrir de Latam Airlines Group durante los años 2016 y 2017.
13. Respuesta a oficio N° 2/6532/2017 emitido por la Dirección del Trabajo que informa sobre las cartas de despido enviadas por necesidades de la empresa durante el año 2017.

Testimonial:

1. Gustavo Aqueveque. Rut N° 10.058.063-2

2. Rodrigo Chacana. Rut N° 16.259.880-5

-Parte Demandante:

Documental:

1. Copia de finiquito con reserva suscrito el 19 de agosto 2019.
2. Carta de aviso despido con fecha 26 de julio de 2019.

Confesional:

Alfonso Cano

**SEXTO:** Que, lo central de la discusión resulta en determinar lo injustificado del despido del actor, por lo que preciso resulta hacer mención a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que dispone que en los juicios por despido, ello se inicia con el demandado, quien debe "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.

**SEPTIMO:** Que, la carta de despido al referir los hechos en que funda la desvinculación reza: "La causal invocada se fundamenta en que producto del deterioro en las condiciones económicas de la región, se ha hecho necesario efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas, mediante la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones. Una de las áreas reestructuradas es la de Proyectos en la que Ud. se desempeña como Analista Ingeniería Operaciones Sr y que implica el término de la relación laboral de varios trabajadores, con la consiguiente disminución en la dotación total de la Empresa."

**OCTAVO:** Que, en relación a los hechos señalados precedentemente, lo primero que ha de tenerse en cuenta es que la jurisprudencia -en relación al tema discutido- ha sido clara en señalar que las normas que reglamentan el asunto son aquellas que están establecidas en el inciso 1 del artículo 161 e incisos 1 y 4 del artículo 162 en relación con lo que señala el



inciso 2 del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo. En lo sustancial, existe consenso en que la misiva que refiere la norma, debe indicar tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que deben ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo expresado en la carta de despido aquello determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que debe ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Y tratándose de la causal de término de la relación laboral que se invocó en el caso de autos, se debe indicar en qué consiste el motivo que hace que sea ineludible disponer la separación del trabajador y, además, de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla. Sólo así, cumplido lo anterior, el trabajador estará en condiciones de impugnar ante el juzgado competente la decisión adoptada por el empleador solicitando que se lo condene al pago de los recargos legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que se mencione alguna o algunas de las razones que, a modo de ejemplo y de manera abstracta, se señalan en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador y no por su desempeño o conducta personal-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. Que, en ese contexto, en el juicio el empleador deberá demostrar la efectividad de los hechos de que da cuenta la misiva por la que desvincula a un trabajador, correspondiéndole a éste desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de dicha

carta. La información que el demandado puede proporcionar en el escrito por el cual contesta la demanda no puede ser calificada como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que tiene para recabarlos.

**NOVENO:** Que, en consonancia con lo anterior, preciso es destacar que a juicio de esta sentenciadora, la carta no reúne los requisitos precedentemente señalados, puesto que la misiva alude a un deterioro de las condiciones del mercado, ajustes estructurales, eliminación de puestos de trabajo, redistribución de funciones, y disminución en la dotación total de la empresa; todos planteados en forma vaga, sin que se señale con precisión cuales son las condiciones de mercado que se han deteriorado, en qué consisten claramente los ajustes estructurales, y tampoco la real necesidad en los cambios en relación a los trabajadores. Todo ello, no sólo obsta a la adecuada defensa del trabajador, sino que limita la posibilidad del Tribunal de analizar si los hechos que se indican resultan suficientemente probados. Lo que bastaría para entender injustificado el despido.

**DECIMO:** Que, aun cuando pudiera estimarse que la carta cumple con una exposición suficiente de los hechos fundantes del despido –lo que esta juez no comparte–, lo cierto es que de la prueba rendida tampoco es posible establecer, los hechos que allí se describen. En relación a las condiciones del mercado, la demandada aporta una serie de artículos de prensa que aluden a pérdidas de la empresa, hecho que no sólo no se menciona en la misiva de despido, sino que además, tales documentos no resultan fehacientes para acreditarlo, y que además datan de 2017 y los últimos de agosto de 2018. No debe olvidarse que el despido del demandante se produjo en julio de 2019, esto es un año después de los artículos publicados, sin que pueda conocer el Tribunal las reales condiciones del mercado en el año 2019.

**UNDECIMO:** Que, en cuanto a la reestructuración, que como se dijo no se detalla suficientemente en la carta, en su contestación la demandada ha señalado que llevó a cabo un proceso denominado Simplicity, que ha significado la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones, debiendo desvincular a más de 1500 trabajadores en 2017 y

2018. Lo primero que llama la atención es que el referido proceso, en una empresa de la envergadura de la demandada, debiera constar por escrito y haberse aprobado por las instancias directivas, presumiéndose que una modificación que implica la disminución de tal número de trabajadores he de constar en un detallado análisis y proyecto, que o no existe, o, aquí no fue acompañado. Nuevamente ha de destacarse la escasa relación temporal de la prueba aportada por la demandada y el despido del actor, puesto que las respuestas a oficios emitidos por la Dirección del Trabajo que incorpora la demandada, aluden a desvinculaciones en los años 2016, 2017 y 2018. Con lo señalado, no es posible tener por probada la disminución total en la dotación de la empresa, que debió acreditarse con documentos idóneos para establecer la realidad del número de trabajadores, antes del despido del actor y en el periodo cercano al mismo.

**DUODECIMO:** Que, en cuanto a la prueba testimonial, preciso es señalar que en la declaración de los testigos de la demandada, ninguno refirió las necesidades de la empresa en los términos que se mencionan en la carta; el señor Chacana refirió que estaban en el objetivo de generar ahorros y el señor Aqueveque, en que las necesidades se basaron en un cambio de perfil. Ambos aludieron a que se requería una persona con conocimientos tecnológicos y competencias informáticas, lo que se aviene con un cambio específico en el cargo, nada de lo cual se señala en la misiva. Lo anterior fue corroborado por el representante de la empresa al rendir confesional, quien luego de aludir someramente a las condiciones económicas, señaló que hubo un cambio en el perfil, y que se eliminó el rol con una descripción de cargo distinta.

**DECIMO TERCERO:** Que, de las además alegaciones en la contestación de la demanda, tales como las condiciones particulares de la empresa aérea, las situaciones internacionales y la disminución en la cantidad de analistas, a más de no ser desarrolladas en la carta de despido, tampoco fueron acreditadas por la demandada.

**DECIMO CUARTO:** Que, en cuanto a la causal invocada de necesidades de la empresa, preciso es señalar que ésta constituye una de carácter objetivo que no depende de la voluntad del empleador, debiendo tener un trasfondo técnico o económico, una situación que haga insegura la marcha de la empresa, hecho que debe ser grave y permanente, y no



por un mero capricho de la empresa, y que debe ser suficientemente acreditado en la causa en que se reclama la desvinculación. Conforme a todo lo razonado precedentemente, el despido habrá de tenerse por injustificado.

**DECIMO QUINTO:** Que, en cuanto al recargo demandado, del documento finiquito aportado por ambas partes, se observa que el demandado pagó al trabajador por años de servicio la suma de \$10.639.615, sobre la que corresponde calcular el incremento del 30 % de la indemnización por años de servicio, y que corresponde a \$3.191.885, suma que se ordenará pagar a consecuencia de lo injustificado del despido, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

**DECIMO SEXTO:** Que, en cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al Fondo de cesantía, la Excma. Corte Suprema ha fallado en reiteradas oportunidades que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva. Ello lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado autorizándosele para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Debe agregarse a lo anterior, que si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la

imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia. En consecuencia, tratándose en el caso de un despido injustificado, se ordenará el pago de lo que en forma improcedente se descontó al trabajador de sus indemnizaciones, suma no controvertida de \$1.697.475.

**DECIMO SEPTIMO:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7°, 63, 162, 168, 173, 453, 454, y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I. Que **se acoge** la demanda, declarándose injustificado el despido del actor, condenándose a la demandada al pago de:

- a) \$3.191.885 por recargo del 30% sobre la Indemnización por años de servicio
- b) \$1.697.475 por restitución del descuento indebido de aporte patronal a la AFC

II. Que los montos precedentemente señalados se deberán pagar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según sea el caso.

III. Que, resultando totalmente vencido el demandado, se lo condena en costas, las que se regulan en la suma de \$450.000.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-5961-2019

RUC : 19- 4-0214366-8

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a veintitrés de septiembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



FFXXRKFMSX

jud.cl

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>