

Temuco, veintitrés de julio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en la presente causa Rit O-167-2021 comparece don Esteban Brito Martínez, abogado, en representación de doña **SUSANA ELIZABETH COFRE VASQUEZ**, contador público y auditor, domiciliada en Cerro Vicuñas 3770, Hacienda Las Mariposas, Temuco, quien deduce demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones en Procedimiento de Aplicación General en contra de **INVERSIONES SB S.A.**, sociedad del giro de su denominación, representada por don Carlos Alberto González Correa, ignora profesión u oficio, o de conformidad al artículo 4o inciso 1o del Código del Trabajo por quien haga las veces de gerente, administrador o la persona que ejerza funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la sociedad demandada, todos domiciliados en General Velásquez 9981, San Bernardo, Santiago, a fin de que se condene a las prestaciones que se señalan y los recargos respectivos de acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho que expone.

SEGUNDO: Expone que el 01 de octubre de 2015 su representada comenzó a prestar servicios para la demandada realizando labores de auditor interno. Con fecha 22 de enero del año 2021, doña Susana Cofre firma un anexo de contrato en virtud del cual se acuerda que los servicios se prestarán desde la ciudad de Temuco. El día 18 de febrero del año 2021 su representada desempeñaba sus funciones en la ciudad de Temuco y fue notificada que se le ponía término a la relación laboral a partir del mismo día.

La carta de despido señala que ha sido desvinculada de conformidad al artículo 161 inciso 1o del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa” y se fundamenta en un proceso de reestructuración interna de la empresa, lo que ha implicado ciertas modificaciones en el lugar donde prestaba los servicios.

Con fecha 2 de marzo de 2021 se le hizo pago de su finiquito, el cual se le pagaron las indemnizaciones legales, pero se le hizo un descuento ascendente a \$ 2.013.816 por concepto de AFC.

Mediante comunicación de fecha 18 de febrero del año 2021, su representada es notificada por el empleador que se ha resuelto poner término al contrato de trabajo a contar del mismo día, invocando la causal del artículo 161 inciso 1o del Código del Trabajo, estos es “Necesidades de la Empresa”.

La carta señala:

“La resolución antes señalada se fundamenta en un proceso de reestructuración interna de la empresa, lo que ha implicado ciertas modificaciones en el lugar donde Usted prestaba los servicios

Es del caso que, nuestra empresa no ha podido lograr los resultados requeridos para este negocio, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la compañía. Así las cosas, desde lo general se han debido implementar durante el presente año, las modificaciones de áreas asociados a temas de rentabilidad en virtud de los cuales, el costo de mantener funcionando las áreas con la dotación actual no es sostenible. Asimismo, las jefaturas han debido concentrar modificaciones con el fin de optimizar los recursos asociados a su área de gestión.

De esta forma, en su caso particular la suma de los resultados del área durante el último año –no obstante una serie de medidas de eficiencia y productividad desarrolladas- no



han podido revertir esta situación, lo cual tiene como consecuencias un ajuste en la dotación del área, a fin de permitir dar una viabilidad al mismo en el mediano plazo.

A raíz de lo anterior, se ha dispuesto que sus labores puedan ser asumidas por el resto de los trabajadores del área, liberando de esta forma los montos asociados a sus remuneraciones de los resultados del área, lo que creemos es un nuevo esfuerzo para intentar revertir la situación en la que se encuentra hoy el lugar donde Usted presta sus servicios, y así evitar tener que adoptar otras decisiones más complejas sobre el particular.”

Se informa en la carta de despido que las indemnizaciones a que tiene derecho su representada son las siguientes:

-Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$ 1.733.071

-Indemnización por años de servicio \$ 8.665.355

A su vez, se descuenta el aporte del empleador al AFC que asciende a \$ 2.013.816

La causal invocada por el empleador es objetiva. Pues bien, al tratarse de una causal objetiva, para que el despido sea procedente debe darse el elemento de ajenidad (ajeno a la voluntad del empleador) y la concurrencia de condiciones graves y permanentes en la empresa para que se ponga término al contrato, elementos que están ausentes en los hechos descritos en la carta notificada por el empleador y que motivan esta reclamación judicial.

Es pacífico en la doctrina y la jurisprudencia que la causal del artículo 161 inciso 1o del Código del Trabajo debe fundarse en hechos objetivos que haga inevitable la separación de uno o más trabajadores, y que en definitiva no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador la que ponga término a la relación laboral. La jurisprudencia sentada en la materia enfatiza el criterio que “la aplicación de esta causal debe ser estricta, con el objeto de no menoscabar la estabilidad en el empleo, principio que el derecho laboral protege [...]”. Por lo tanto, es dable sostener que esta causal dice relación con circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, que tienen su origen en el funcionamiento mismo de la empresa o en la economía, más no en elementos subjetivos invocados por Inversiones SB S.A.

Pues bien, de la lectura de la carta de aviso se desprende inequívocamente que los hechos invocados por la demandada carecen de la objetividad y fundamentación exigida por el legislador, toda vez que la situación fáctica fundante de la desvinculación se expone en la misiva en forma somera, ambigua, casi abstracta, sin que se explicara ni demostrara que los servicios de mi representada ya no eran necesarios y que concurrían las circunstancias del artículo 161 inciso 1o del Código del Trabajo.

De otra parte, la carta no contiene en forma pormenorizada los hechos y las razones del despido. La jurisprudencia ha resuelto que la manera en que se deben indicar los hechos en la carta debe ser en forma detallada, ya que de otra forma, el empleador no cumpliría con todas las exigencias legales. ¿Por qué se exige que los hechos sean detallados? Esta disquisición no es antojadiza, toda vez que al exponer en forma detallada los hechos que motivan la desvinculación (basados obviamente en hechos objetivos) permiten que el trabajador primero, y luego el juez, puedan decidir si los hechos invocados justifican o no la causal, o si la decisión del empleador es una arbitrariedad. Además, la exigencia legal de detallar los hechos en que se funda la causal es ineludible para el empleador, atendida la naturaleza del proceso laboral en que el trabajador solo



cuenta con la oportunidad de la demanda para controvertir los fundamentos del despido, de modo que la comunicación que no detalla los hechos produce la indefensión del trabajador, como en el caso de autos.

Cita los artículo 161 y 168 del Código del Trabajo.

Es un hecho que su representada comenzo su relación laboral con la demandada el día 01 de octubre de 2015 y que fue desvinculada el día 18 de febrero del año 2021. Que a la fecha del despido, y conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, percibía una remuneración mensual ascendente a \$ 1.733.071.

Que conforme a lo razonado, el despido de su representada es improcedente, indebido y carente de justificación, toda vez que no se dio cumplimiento a los requerimientos legales para que ello ocurriera, ya que fácticamente se invoco una causal objetiva-estricta, sin embargo el empleador en su aviso de despido invoco hechos que carecen de la objetividad y fundamentación exigida por el legislador, basándose en explicaciones ambiguas y someras y no los detallo en forma pormenorizada, exigencia del legislador y ratificado por la Excma. Corte Suprema (Recurso Unificación 4885-2015).

Alega la improcedencia del descuento aporte afc realizado por el empleador

A su representada se le ha efectuado un descuento por AFC ascendente a la suma de \$ 2.013.816 que es totalmente improcedente.

La jurisprudencia reiterada de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco y de la Corte Suprema, acogiendo un Recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa rol 6187-2019, ha estimado que el descuento solamente es susceptible de invocarse cuando las causales del artículo 161 son justificadas, imperando un criterio pro-trabajador y de justicia. (Criterio reiterado en causas rol 41827/2017 - 2778/2015 sentencias dictadas por la Corte Suprema).

Recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa rol 6187-2019:

Séptimo: Que, como ya lo ha señalado esta Corte en los autos Rol N° 2.778- 15, “una condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, agregando que “la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada”.

Octavo: Que tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que preve el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, 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.

Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que hace posible ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada improcedente 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.

Noveno: Que, por otra parte, para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que 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. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que solo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a reales necesidades de la empresa que hacen imprescindible 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, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.”

En efecto, si bien la ley no exige que el despido sea justificado para que se proceda al descuento, el considerar que el empleador pueda descontar el aporte al fondo de cesantía en situaciones de abierta injusticia en la invocación de las necesidades de la empresa, constituye un incentivo perverso para la utilización de una causal cuyos parámetros están establecidos en la ley, favoreciendo que frente a cualquier situación en que el empleador quiera despedir a un trabajador se invoque resultando con ello un ahorro indebido tanto por el incremento que es menor frente a otras causales de término de contrato, y además permitiéndole el descuento del aporte al fondo de cesantía que no hubiere podido alegar en caso de invocar otra causal de término de contrato.

Así las cosas, el empleador debe ser condenado a restituirle a la trabajadora el descuento por AFC aplicado en la carta de despido.

De acogerse la presente acción ordinaria, se han generado las siguientes prestaciones a favor de su representada, a saber:

- a) Incremento del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, ascendente a \$ 2.599.607;
- b) La suma de \$ 2.013.816 descontado por AFC.

Previas citas legales pide tener por deducida demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones en Procedimiento de Aplicación General en contra de INVERSIONES SB S.A., sociedad del giro de su denominación, representada por don Carlos Alberto González Correa, acogerla y en definitiva declarar:

Que el despido invocado por la demandada es injustificado, indebido e improcedente y que se le condena al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones que se indican:

- a) Incremento del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, ascendente a \$ 2.599.607; o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito del proceso;
- b) La suma de \$ 2.013.816 descontado por AFC, o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito del proceso;



- c) Reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, o la suma mayor o menor que se . determine conforme al mérito del proceso, contados desde la notificación de la demanda o la fecha que fije.
- d) Costas de la causa.

TERCERO: Que don Román Gómez Contreras, abogado, en representación de la demandada **INVERSIONES SB S.A.**, sociedad comercial del giro de su denominación, R.U.T. N°76.034.117-7, representada legalmente por don Carlos Alberto González Correa, chileno, casado, gerente de personas, cedula nacional de identidad N°10.156.799-0, ambos domiciliados para estos efectos en calle San Francisco No0946, de la comuna y ciudad de Temuco, contesta la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña SUSANA ELIZABETH COFRE´VASQUEZ, en contra de su representada Inversiones SB S.A., solicitando desde ya su total y absoluto rechazo, con expresa condenación en costas,

Su parte niega haber hecho entrega de una carta redactada en términos poco detallados, injustificados o faltos de objetividad, sino más bien, declara haber entregado una comunicación clara y precisa, y con todos los elementos necesarios para su acertada inteligencia y que, en todo caso, dan cuenta plena y justificadamente de los hechos que configuran el despido justificado de la actora. Esta parte niega que el despido sea injustificado, indebido y/o improcedente, muy por el contrario, se trata de un evento de racionalización a nivel empresa, que específicamente afectó el área donde la demandante ejercía el cargo de Auditor Interno.

Su parte niega deber monto alguno por el incremento legal del 30%, en virtud de ser justificado el despido, como también niega que el descuento realizado por el aporte del empleador al seguro de cesantía sea indebido, toda vez que en virtud de la ley No19.728 y encontrándose justificado el despido, este es plenamente procedente.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, esta parte asume la defensa negativa de todo aquello que no sea reconocido expresamente en esta presentación.

La demandante doña Susana Elizabeth Cofre´ Vásquez comenzo´ a prestar servicios a mi representada a contar del 01 de octubre de 2015, para Inversiones SB S.A., ejerciendo el cargo de Auditora Interna.

Efectivamente la actora fue desvinculada con fecha 18 de febrero de 2021 por la causa de despido establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Así como fue señalado en la carta de despido de fecha 18 de febrero de 2021 de la demandante doña Susana Elizabeth Cofre´ Vásquez, su desvinculación se funda en complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la compañía durante el año 2019 y 2020.

La carta es clara en el sentido de la restructuración, cuáles son sus causas, cuáles son las medidas adicionales que se han tomado. La empresa ciertamente agradece los servicios prestados por la trabajadora, pero ante la situación que atraviesa la empresa no hubo más opción que proceder a la desvinculación.

Lo anterior dice relación con la compleja situación que vive actualmente el país, producto de los eventos que comenzaron a partir del 18 de octubre de 2019, respecto de los cuales la empresa no ha estado ajena a dicho contexto nacional, que ha implicado la recesión evidente de la economía durante el año 2019 y 2020.



En ese contexto, se ha llevado a cabo un proceso de restructuración que tenía como objeto permitir la sostenibilidad de la Empresa en mediano y largo plazo, que requería necesariamente prescindir de los servicios de diversos trabajadores, modificaciones en los cargos y funciones que se ejecutaron, precisamente con una finalidad de evitar un mayor número de despidos, considerando que el ajuste mencionado optimizará el funcionamiento de las áreas para garantizar su funcionamiento y asimismo entregando mejores resultados a todas las áreas.

La empresa ejecuto una serie de medidas tendientes a mantener la viabilidad de su operación, la que afecto todas las áreas, incluyendo aquella en que se desempeñaba la trabajadora, al respecto fue necesaria una restructuración y modificación en la distribución de tareas y responsabilidades de cada equipo. Esto en ningún caso es un reproche a la trayectoria o al desempeño de la actora, sino un hecho objetivo que se funda en una causal establecida legalmente.

Si lo anterior no fuese suficiente a partir de marzo de 2020 comenzaron a evidenciarse los desastrosos efectos de la pandemia mundial del Sars-Cov-2, el cual ha generado estragos en la economía local y nacional.

Los hechos en que se fundan la causal de despido y tal como se indico en la carta, dicen relación con una restructuración interna del área de Auditoría de la empresa. En el contexto de esta restructuración, se reviso el cargo de Auditora Interna, que era desempeñado por la actora.

Todo lo anterior, en una búsqueda de disminuir costos y así mantener la operación de la empresa que se encuentra en grave riesgo de continuidad. Para ello, las labores de la trabajadora fueron distribuidas y asumidas por distintos operadores del equipo, y así enfrentar el nuevo escenario económico.

En vista de lo esgrimido por la contraria en su demanda, pareciera ser de que no se dio una apropiada lectura de la carta de despido, pues en ella se indica claramente que los motivos del despido de la actora fueron detallados en forma clara, concurriendo una determinada causal legal, cuál es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", la cual ha sido invocada y debidamente fundamentada en la aludida carta de despido.

En este sentido la demandante no hace otra cosa que reafirmarnos que la causal invocada por su representada estaría perfectamente aplicada, siendo total y absolutamente improcedente la declaración del despido como injustificado.

El término de la relación laboral se fundamento en la necesaria restructuración que su representada ha debido efectuar. Ello, en razón del complejo escenario económico por el que ha venido atravesando nuestro país, que, y tal como es de público conocimiento y según se acreditara en la etapa procesal pertinente, ha afectado de sobremanera el rubro del comercio en el cual se desarrolla mi representada.

Así las cosas, la desvinculación de la actora resulta del todo justificada y conforme a derecho, toda vez que dicha circunstancia obedecio a parámetros de objetividad impuesto por factores externos y ajenos, como lo es el decaimiento de la actividad de mi representada, afectada directamente por el contexto actual provocado por el Covid-19, en la economía nacional y mundial; gravedad en la medida que provocan en mi representada la necesidad de tener que realizar despidos, reduciendo y reestructurando su personal y; permanencia, por cuanto ha sido una situación que se ha mantenido a lo largo de todo el



2020, lo que lleva el año 2021, y no existe certeza de cuando se terminará esta tan lamentable crisis.

Resulta necesario recalcar ciertos elementos que son de público y notorio conocimiento, mediante los cuales el comercio en general ha sufrido notorias bajas en la productividad, no solo producto de lo ocurrido en octubre 2019, sino además debido a los constantes cambios en las condiciones del mercado, y ahora último la actual pandemia mundial a consecuencia del virus Sars-Cov-2, todas circunstancias que evidentemente son ajenas a la voluntad de mi representada, de carácter objetivas, graves y permanentes.

Ante estos hechos externos y no controlables por parte de su representada, ésta ha debido recurrir a la reestructuración de la misma, lo anterior basado en circunstancias objetivas, permanentes y notoriamente públicas, a diferencia de lo que refiere la demandante, que han derivado en eliminar cargos dispensables para el negocio, reestructurando diversas áreas dentro de la empresa, precisamente para salvaguardar la continuidad de la misma y sus empleados.

En el caso específico de doña Susana Elizabeth Cofre Vázquez, en su calidad de Auditora Interna, fue reestructurada dicha área de la compañía a nivel central, donde esta última se desempeñó, debiendo prescindir de sus servicios, no contratándose reemplazo alguno, reduciendo el número de trabajadores.

Esta separación encuentra tal asidero en la realidad que, como acreditará en la etapa procesal correspondiente, su representada no ha contratado a nadie para reemplazar o asumir las funciones que prestaba la demandante.

La Jurisprudencia de nuestros Tribunales Laborales sostiene que la causal de necesidades de la empresa debe tener un carácter objetivo, entendiéndose por ella diversas circunstancias que hacen imprescindible que la empresa desvincule a uno o más trabajadores, para efectos de adecuarse a los cambios de la economía en general o la introducción de nuevas tecnologías, o lograr mantener un funcionamiento que no implique el cierre de la empresa, entre otros.

Por otro lado, la causal invocada debe producirse a consecuencia de circunstancias ajenas a la voluntad de mi representada, lo que se evidencia de los hechos públicos y notorios derivados del estado actual de la economía y la pandemia del Coronavirus.

Asimismo, se requiere que para su configuración las características que la motivan tengan el carácter de permanentes y graves, todas circunstancias que además de ser públicas y notorias, se acreditaran en la etapa procesal respectiva, tal como lo indica la carta de despido.

La circunstancias imperantes que han afectado la economía mundial, y el comercio en general, tienen la característica de ser permanentes, toda vez que no se evidencia cuando pudiese cambiar o modificar el escenario actual.

La situación es objetiva su representada ha reestructurado internamente la empresa, a consecuencia de circunstancias graves y permanentes, toda vez que esto ocurrió a nivel central de la compañía, disminuyendo las dotaciones de diversas áreas, no siendo reemplazadas las funciones por ningún otro funcionario, ni tampoco se ha contratado a nadie para asumir dichas funciones específicas.

Así como lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, esta circunstancia deja en evidencia la concurrencia de la causal de necesidades de la



empresa, que fue invocada precisamente por mi representada para despedir a la demandante.

Recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse.

De ahí que es posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial (en este sentido, Varas Castillo, Mario: Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho Universidad de Chile, Vol. 2, N°3, 2011, p.84).

Así por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, el que consiste en la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo”. Por su parte, “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”.

Refuerza la idea que los hechos que fundaron el despido de la demandante de autos, configuran la causal de necesidades de la empresa, la historia fidedigna del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que es uno de los elementos que el sentenciador de la instancia debe considerar al momento de aplicar la ley, en conformidad al artículo 19 inciso 2° del Código Civil.

En consecuencia, su representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a la demandante por la causal de necesidades de la empresa, actuando en forma ajustada a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo así de fundamento la demanda de la actora.

Habiéndose configurado efectivamente la causal de necesidades de la empresa en autos, por haberse realizado un proceso de reestructuración del área en el cual se desempeñaba la actora, que significó la disminución de trabajadores no solo de su área y, sino de la disminución de la dotación de otras áreas a nivel central, no verificándose infracción a norma legal alguna al despedir a la demandante de autos, toda vez que lo exigido es la configuración de la causal legal que haga necesaria la separación de uno o más trabajadores de la empresa, siendo prerrogativa del empleador determinar cuáles de los trabajadores deben ser despedidos.

Cabe tener presente que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndosele al empleador la conservación, desarrollo y subsistencia de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad económica realizada,



derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la Republica, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

Este derecho, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, área o establecimiento, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización a los trabajadores despedidos regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador.

Por ello, si para asegurar la supervivencia de su actividad económica se hace necesaria la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa.

Asimismo, en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a que trabajador desvincular. Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure, pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide que trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa.

Pero ello, no importa un despido injustificado, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento legal y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la Republica. El empleador debía necesariamente elegir a un trabajador para despedirlo, por haberse configurado la causal de despido por necesidades de la empresa, pero ello no importa una desvinculación improcedente, no obstante que el ex – trabajador lo sienta así, sentimiento que es comprensible, porque ha quedado privado de su fuente laboral por un hecho que no le es imputable.

La extensa Jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a que trabajador desvincular por necesidades de la empresa, siendo clarificador la siguiente sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Concepción: (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 19 de octubre de 2009, Rol N° 70-2009)

“11.-..... En otras palabras, la causal de necesidades de la empresa no puede atribuirse a ningún trabajador en particular, sino a cualquiera de ellos, en la medida que se vean afectados por los hechos de carácter general que configuran la causal. La única exigencia del legislador es que esos eventos o circunstancias generales, sean de naturaleza económica o sean de origen tecnológico, determinen la necesidad de separar "a uno o más trabajadores". Por ello, la decisión de que y cuantos trabajadores se verán afectados por la causal, en la medida que formen parte de la actividad afectada, corresponde al



empleador que es quien detenta la potestad de mando, dirección, organizar y administrar la empresa”.

De esta forma, los trabajadores no tienen un derecho de propiedad absoluto sobre su empleo, consagrando nuestra legislación la estabilidad relativa en el empleo.

Ahora bien, la demandante no puede pretender que por el solo hecho de ser despedida, su desvinculación sea injustificada o improcedente, más aún si por ella es conocido que los despidos han afectado a la empresa toda a nivel central y el área donde se desempeñaba, y por otro lado, la dotación de los establecimientos disminuyeron en la compañía a nivel nacional, y no existen nuevas contrataciones, todas circunstancias que serán acreditadas en la etapa procesal pertinente.

Resulta interesante destacar en el presente caso, que la demandante no desconoce los hechos relatados en la carta de despido enviada.

Más aun, en el vago y escueto capítulo que argumenta los supuestos hechos en virtud de los cuales procedería la declaración del despido como injustificado, increíblemente, solo se limita a transcribir los fundamentos que dan pie para efectuar un despido por necesidades de la empresa, argumentos que no hacen sino afirmar que el despido del cual fue objeto es perfectamente justificado.

Así en vista de lo esgrimido por la contraria, pareciera ser de que no se dio una apropiada lectura de la carta de despido, pues en ella se indica claramente que los impulsos que motivaron el despido de la actora eran, efectivamente, de índole económico, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la compañía, afectándose los resultados del área, concurriendo una determinada causal legal, cuál es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, la cual ha sido invocada y debidamente fundamentada en la aludida carta de despido.

En este sentido la demandante no hace otra cosa que afirmarnos de que la causal invocada por su representada estaría perfectamente aplicada, siendo total y absolutamente improcedente la declaración del despido como injustificado.

Tal como indico claramente la carta de despido, la demandante fue desvinculada producto de un proceso de reestructuración interna de la empresa, que ha implicado ciertas modificaciones de las áreas de la misma. Esta es precisamente la finalidad para la cual se estableció la causal.

Si no se permitiere poner término al contrato de trabajo de un dependiente por los motivos expuestos y de manera justificada, finalmente se estaría derogando tácitamente la causal.

No admitir la procedencia justificada de esta causal para hechos como los especialmente descritos, implicaría limitar la legítima administración de una empresa, escenario en el cual los trabajadores que ahí se desempeñen gozarían de una especie de inamovilidad en el empleo o fuero laboral, toda vez que nunca se les podría despedir sino mediante el pago de un recargo adicional del 30% por sobre las indemnizaciones por años de servicio, lo que llevaría a un absurdo que no puede tener cabida en el derecho.

La causal invocada se fundamenta en que mi representada ha debido implementar un proceso de reestructuración interna, modificando áreas de la empresa, con el objeto de reducir dotaciones y mantener las áreas, optimizando recursos y rentabilidad de la misma,



que tuvo un fuerte impacto en el sector y que ha tenido como principal característica la incertidumbre.

No se debe olvidar que junto a esta se adoptaron otras medidas, todas destinadas a hacer frente a la difícil situación económica, sin resultado positivo.

En relación con lo anterior, y para efectos de lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, debe atenderse esta parte a los hechos y fundamentos que justificaron la decisión de despedir a la demandante y los cuales fueron contenidos en la correspondiente carta de despido, basándonos en los antecedentes y consideraciones que se explican a continuación.

En cuanto a la solicitud de “devolución” del aporte al seguro de cesantía de la actora.

No debe olvidarse que el legislador, al inicio del artículo 13 de la ley 19.728 volvió a reiterar la obligación de indemnizar por años de servicio al trabajador que es despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, para luego indicar que se imputan a la indemnización los aportes efectuados por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, más su rentabilidad.

El legislador revisó en el mismo artículo tanto la indemnización por años de servicio por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, como la imputación del aporte patronal a la misma indemnización, no estableciendo la obligación de devolver el aporte en caso de declararse injustificado el despido.

Traemos a colación lo razonado por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago en fallo de fecha 13 de marzo de 2020, que conociendo de un recurso de nulidad, acoge el arbitrio estableciendo la procedencia del descuento del seguro de cesantía, indicando en lo pertinente:

2 Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago, Duodécima Sala, Rol 3358-2019, “Conejeros con Latam Airlines Group S.A.”, 13 de marzo de 2020.

“5°) Que cabe considerar además que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13, 14, y 15 de la Ley N° 19.728 en aquellos casos en que las causales de despido conforme al Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía opera como un beneficio a todo evento y para acceder a él basta con que el trabajador presente los antecedentes que dan cuenta del término de la relación laboral y de esta forma puede realizar giros mensuales con cargo al fondo acumulado incluyendo las efectuadas por su empleador. En los otros casos, es decir cuando hay derecho a indemnización por años de servicios, el legislador mantiene subsistente la responsabilidad del empleador de manera que este debe pagar la indemnización legal correspondiente. Sin embargo, en este caso, tratándose de la causal de necesidades de la empresa, el legislador le permite, según dispone el artículo 13 de la Ley N° 19.728, imputar a la indemnización por años de servicios aquella parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

6°) Que, en consecuencia, la calificación judicial de injustificado, que se haga del despido por necesidades de la empresa no tiene como sanción la pérdida del derecho que la ley reconoce al empleador en el artículo 13 de la Ley 19.728 pues su texto expreso no contempla esa hipótesis, más aun considerando que como toda sanción, la interpretación de la norma que se cree contenerla debe ser interpretada en forma restrictiva por lo que ante cualquier duda, la labor de hermenéutica se inclina por desestimar su procedencia.



Coadyuva a esta conclusión, el texto del artículo 52 de la misma ley que establece cuál es el efecto que se produce si el despido es calificado como injustificado en cuyo evento la sentencia debe ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13, sin perjuicio del incremento legal respectivo (30%) siendo esta en definitiva la única sanción que la ley preve en esta materia.

7°) Que conforme a lo razonado la sentencia impugnada incurre en la infracción de ley denunciada, pues se ha dictado, en contravención a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, al desconocer la imputación que consagra dicho texto legal, influyendo en la decisión final, pues el error cometido condujo a ordenar al empleador devolver al trabajador \$2.344.090 correspondiente al aporte del empleador al seguro de desempleo, lo que es improcedente.” (El destacado es nuestro)

En el mismo sentido, hacemos presente otro fallo de la Excma. Corte Suprema de fecha 04 de marzo de 2019, que razona sobre la procedencia del descuento del aporte realizado por el empleador al seguro de cesantía, sosteniendo que el empleador sí se encuentra facultado para realizar dicho descuento, que cita (Excma. Corte Suprema, Cuarta Sala, Rol 23.348-2018, “Ortiz con Rendic Hermanos S.A.”, 04 de marzo de 2019).

El legislador al regular la materia en el artículo 13 de la referida ley, no realiza referencia alguna respecto de si el despido es o no justificado, remitiéndose únicamente a la potestad y determinación del empleador. El legislador no exige que la decisión patronal pase previamente por el cedazo de un Tribunal en orden a determinarlo conforme a derecho, sino que habilita directamente al empleador a realizar el descuento por el solo hecho de invocar en la comunicación del despido la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

El artículo 13 de la ley en comento, tan solo exige que el despido se haya efectuado por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, situación que se verifica a cabalidad en estos autos laborales.

Si con posterioridad a la desvinculación se determina que el despido es injustificado, la ley N°19.728 no dispone que se deba devolver el monto descontado o que impida realizar dicho descuento, y en base a ese mismo razonamiento, se descarta desde todo punto de vista que el sentenciador pueda aplicar sanciones no establecidas en la ley.

De la mano de lo argumentado, debemos hacer necesariamente presente que el artículo 52 de la misma ley N°19.728 que establece el Seguro de Desempleo, dispone expresamente que cuando el trabajador accione por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto conforme al artículo 171 del mismo Código, “(...) podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, (...)” luego la misma norma en su inciso 2° refiere que: “Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13 (...)”.

Siguiendo el propio razonamiento del legislador, el pago del seguro de desempleo se realizaría indiferente de las condiciones, de manera que en nada altera la posterior calificación que realice un tribunal en justificado o injustificado del mismo.

A mayor abundamiento, la aplicación de la ley sobre seguro de desempleo es procedente sin lugar a dudas, por verificarse todas las exigencias legales para dicha situación, toda vez que el artículo 52 del mismo cuerpo legal contempla expresamente la posibilidad que la ex trabajadora deduzca una acción de despido improcedente o injustificado, como ha



sucedido en la especie, y luego esta propia norma establece que si el Tribunal acoge dicha pretensión, "debera" ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13.

Por lo tanto, se trata de un imperativo legal, que este sentenciador no puede soslayar, no admitiendo interpretación alguna, razón por la cual se debera'proceder al rechazo de la petición de la demandante en tal sentido.

Que la interpretación armónica de estas dos disposiciones permite a mi representada realizar el descuento, al amparo del citado artículo 13 de la ley 19.728, lo que además se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 168 del código del trabajo, en cuanto esta norma no establece otra consecuencia para la declaración de improcedente del despido que el aumento contemplado en la letra a) del mismo, pero no hace desaparecer la causal del término, de modo que los efectos que están relacionados a ella tampoco dejan de producirse, entre ellos, la posibilidad de imputar a la indemnización por años de servicio a que tenga derecho el trabajador la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan

Por último, es menester concluir que independiente si el despido esta'justificado o no, la ley 19.728 autoriza siempre el descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, no habiendo norma alguna que ordene a mi representada no imputar dicho aporte o devolver dicho monto en caso de que el despido sea declarado injustificado.

Lo razonado hasta este momento se ve refrendado por el Mensaje que dio origen a dicha ley, que señala en su parte pertinente "(...) Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador lograra'una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador vera' transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa (...)" En ese orden de ideas, en las situaciones contenidas en las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, el referido seguro de cesantía actúa como una suerte de compensación a todo evento, atendido que tal como se ha dicho, el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad.

Por otro lado, conforme lo dispuesto por el artículo 13 de la ley en comento, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Ramo, prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley.

Inclusive según lo permite expresamente el artículo 52 en su inciso segundo, si se acogiere la pretensión de la actora, ésta podrá realizar giros de su cuenta individual con la sola exhibición de su finiquito, que permite además concluir que no existe perjuicio alguno



a la trabajadora, por cuanto en su cuenta individual se encuentran resguardados los aportes que realizó su empleador en su oportunidad, pudiendo disponer de ellos cuando lo estime conveniente.

Así las cosas en el caso improbable que el despido sea declarado injustificado, el artículo 168 del Código del Trabajo solo impone a mi representada el pago del respectivo incremento legal por sobre la indemnización de perjuicios, siendo este el efecto de su declaración de injustificado, más no el ordenar la devolución de lo aportado por la compañía a la cuenta individual de la trabajadora por concepto de seguro de cesantía, circunstancia no prevista en la ley 19.728.

PETICIONES CONCRETAS.

En virtud de lo expuesto en esta presentación, solicita el rechazo total de la demanda de autos, solicitando respetuosamente se declare lo siguiente:

1. Que el despido de la actora se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra justificado.
2. Que, producto de declararse que el despido de la actora, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se encuentra justificado, no procede se condene a mi representada al pago de un recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio de la demandante.
3. Que se rechaza la solicitud de devolución de aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora por ser este procedente, y en el caso improbable de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, es igualmente procedente el descuento del seguro de cesantía según lo prescrito en los artículos 13 y 52 de la ley 19.728.
4. Que, en consecuencia, se rechaza la demanda con expresa condena en costas; o en subsidio, que se nos exonere del pago de las costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Previas citas legales pide tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña SUSANA ELIZABETH COFRE VASQUEZ, en contra de su representada la sociedad INVERSIONES SB S.A., en los términos expuestos, debiendo rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando en definitiva:

1. Que el despido de la actora se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra plenamente justificado.
2. Que, producto de declararse que el despido de la actora por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo se encuentra justificado, no procede se condene a mi representada al pago del recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio para la demandante, controvirtiéndose además su monto y años de servicios señalados por la actora.
3. Que se rechaza la solicitud de devolución de aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora por ser este procedente, y en el caso improbable de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, es igualmente procedente el descuento del seguro de cesantía según lo prescrito en los artículos 13 y 52 de la ley 19.728.
4. Que, por tanto, se rechaza la demanda con expresa condena en costas, o en subsidio, que se nos exonere del pago de las costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.



CUARTO: Que efectuada la audiencia preparatoria el Tribunal propone bases para lograr a un acuerdo y este no se produce. En la misma oportunidad se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

1.- La existencia de relación laboral entre las partes en las funciones de contador interno y que se puso término la relación laboral con fecha 18/02/2021, por la causal de necesidades de la empresa, se efectuó el pago de las indemnizaciones que conllevan a la casual y se efectuó el descuento del aporte al seguro de cesantía en la cantidad indicada por la actora en su demanda

HECHOS A PROBAR:

- 1.- Efectividad de concurrir en la especie la necesidad de la empresa de conformidad a la carta de despido.
- 2.- Efectividad de ser procedente la devolución de lo descontado por concepto de AFC.

QUINTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba:

I.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL

1. Contrato de trabajo, comprobante de recibo Reglamento Interno, guía de compensaciones y constancia riesgos asociados, carta compromiso Código de Ética, todos de fecha 01 de octubre de 2015 con firma electrónica.
2. Carta de despido de la trabajadora de fecha 18 de febrero de 2021.
3. Finiquito de la trabajadora de fecha 18 de febrero de 2021, autorizado en la Notaria Pública de Temuco de doña Esmirna Vidal con fecha 02 de marzo de 2021.
4. Retirado.
5. Estado de resultados de Inversiones SB S.A. del año 2018
6. Estado de resultados de Inversiones SB S.A. del año 2019
7. Estado de resultados de Inversiones SB S.A. del año 2020.
8. Balance Tributario Inversiones SB del 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020.
9. Set de 58 cartas de despido de Inversiones SB entre enero y diciembre de 2020, todas por causal de necesidades de la empresa.
10. Set de 10 comprobantes de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo entre diciembre de 2019 y enero 2020, todas por la causal de necesidades de la empresa.

CONFESIONAL

La parte demandada renuncia a la prueba confesional.

TESTIMONIAL:

1. **Denisse Cybelle Ponce Bravo** CI: 15.317.570-5, Cargo: Auditor Senior, Dirección Laboral: Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N°877, Santiago: conoce a la demandante testigo era su supervisora, la demandante ella era auditor dentro del área de contraloría. El contrato se terminó por necesidades de la empresa. A diciembre de 2020 eran seis personas las que trabajaban en el área y ahora son cinco. Las necesidades de la empresa es por reestructuración por malos resultados que tuvo la empresa, conoce a Karen Díaz Montalva, es la jefa auditor de proceso. **CONTRAINTERROGADA:** Se desempeña en área de Contraloría del área de sistema, depende de gerencia de Contraloría. Las personas que actualmente están son Florencio, Marcelo Silva, esta la testigo, Roberto Guerrero y Romina Barrera. Conoce a Pablo Núñez y a Marta Rey



Hernández. Don Pablo trabajaba en área de procesos, desconoce área específica y desconoce cuando llegó a trabajar, él ya no trabaja, renunció la semana pasada, Marta Rey ya no está en la compañía, desconoce motivo, no recuerda en qué fecha entró, también se desempeñaba en área de proceso. No leyó la carta de despido.

2. **Karen Marcia Díaz Montalba** CI: 15.394.968-9, Cargo: Jefe Auditor, jefa de auditoría de proceso de la contraloría SB. Conoce a la demandante, ella demanda por su finiquito por reestructuración por necesidades de la empresa, hubo reestructuración por la crisis y por la pandemia, se pidió alivianar costos del área, en su momento había 4 auditores y actualmente hay tres. Denisse es auditor senior, supervisaba las funciones de Susana. Hay un contralor, dos jefes de área testigo, y Roberto Guerrero y hay auditores senior a cargo. CONTRAINTERROGADA: La empresa es holding empresa SB, Salcobrand, Preunic, Inmobiliarias entre otras. Las instrucciones que recibieron como jefatura que se necesitaba alivianar costos del área, esto apareció con el estallido social y luego por la pandemia, que son los más relevantes. Cuando estaba Susana eran cuatro auditores y ahora son tres, no se ha cubierto la vacante. Cuando estaba Susana estaba Daniela García, Melisa Valenzuela, Romina Barrera y Susana. Conoce a Marta Rey estuvo a prueba, pero no tuvo renovación porque pidieron baja de dotación. Conoce a Pablo Núñez llegó a fines de enero de 2021, con cargo de auditor senior perfil distinto al de Susana.

II.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

DOCUMENTAL

1. Carta de despido de fecha 18 de febrero del año 2021
2. Finiquito de la trabajadora Susana Cofre´ autorizado ante Notario con fecha 02 de marzo de 2021.
3. Anexo de contrato de fecha 22 de enero de 2021
4. Pantallazo de publicación LinkedIn de fecha 25 de febrero de 2021
5. Contrato de trabajo.

CONFESIONAL

La parte demandante renuncia a la prueba confesional.

TESTIMONIAL

La parte demandante renuncia a la prueba testimonial.

I.-En cuanto a la causal de despido:

SEXTO: Que la causal invocada por la demandada para poner término al contrato es la de necesidades de la empresa, según se expresa en la carta de 18 de febrero del año 2021, por la cual se comunica el término del contrato de trabajo, que en lo pertinente señala: “La resolución antes señalada se fundamenta en un proceso de reestructuración interna de la empresa, lo que ha implicado ciertas modificaciones en el lugar donde Usted presta sus servicios.

Es del caso que nuestra empresa no ha podido lograr los resultados requeridos para este negocio, generando complejas faltas de cumplimientos en los presupuestos de la Compañía. Así las cosas, desde lo general se han debido implementar durante el presente año, modificaciones en relación con las dotaciones de los locales, atendido a que el costo de mantener abierto el local con la actual dotación es superior a los ingresos que genera. De esta forma, en su caso particular, la suma de los resultados del local durante el último año -no obstante, una serie de medidas de eficiencia y productividad



desarrolladas- no han podido revertir esta situación, lo cual tiene como consecuencia un ajuste en la dotación del mismo, a fin de permitir darle viabilidad en el mediano plazo.

A raíz de lo anterior, se ha dispuesto que sus labores sean asumidas por el resto de los trabajadores del local, lo que creemos es un nuevo refuerzo por intentar revertir la situación en la que se encuentra hoy el lugar donde usted presta sus servicios, y así evitar el tener que adoptar otras decisiones más complejas sobre el particular”

SEPTIMO: Respecto de la causal invocada la doctrina ha puntualizado: “La causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la Ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que estas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no solo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico”. (Código del Trabajo, Nueva Justicia Laboral Tomo I Director Luis Lizama Portal edición 2010, Editorial Puntolex SA)

OCTAVO: Que nuestra Corte Suprema ha señalado a propósito de esta causal contemplada en el artículo 161 , “... si bien los casos contemplados en el(artículo) no son de carácter taxativo, es decir la disposición puede alcanzar a situaciones análogas o semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspecto de carácter técnico o de orden económico, los primeros aluden a rasgos estructurales de la instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma, en cuanto a los segundos, ellos importan, en general la existencia del deterioro de las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento.

Asi también conviene tener a la vista la sentencia de la Excm. Corte Suprema en causa Rol 7022-09, de 22 de septiembre de 2009, considerando 14: “Que, así, el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios, en virtud de cuyo diseño se justificaba la contratación de los actores cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto, como se ha dicho- el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta, pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma.”

NOVENO: Que de la sola lectura de la carta de despido, se desprende que si bien cumple formalmente los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que establece una causal de despido, necesidades de la empresa y hechos en que se fundamenta, lo cierto es que corresponde a la demandada acreditar los mismos. Para tal efecto se rindió prueba testimonial por la demandada, compareciendo doña Denisse Ponce , auditor senior y doña Karen Díaz Jefe auditor la primera advierte que las



necesidades de la empresa es por la reestructuración por los malos resultados y señala que en área de contraloría eran 6 auditores y ahora son cinco, la segunda testigo señal que la reestructuración es por la crisis el estallido social y la pandemia, y se pidió alivianar los costos del área, en que eran cuatro y ahora son tres. Ambas mencionan a distintas personas. Se acompañan balances que son documentos que emana de la misma empresa y en los términos que se encuentra redactada la carta de despido sus fundamentos no dejan de ser genéricos y en rigor no obedecen a circunstancias que tengan el carácter de objetivas, graves ni permanentes, sino que obedecen a una decisión de la propia empresa orientada a alivianar los costos y generar menos pérdidas.

DECIMO: En estas circunstancias, no cabe sino declarar como injustificada la causal invocada, siendo procedente otorgar, de las prestaciones solicitadas en el petitorio por el actor, el incremento del 30% respecto de la indemnización por años de servicio.

UNDECIMO: Que en relación al descuento de AFC que reclama indebido el demandante, teniendo presente una interpretación armónica de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley 19.728 que regula el Seguro de Cesantía y las disposiciones del Código del Trabajo que norman la causal necesidades de la empresa y el despido injustificado, es posible concluir que ante la declaración de injustificada de la causal de necesidades de la empresa ya no nos encontraríamos ante un despido por necesidades de la empresa sin ante un despido arbitrario, carente de causal y no amparado por la ley; y en esta situación no procedería el descuento del seguro de cesantía por el empleador; siendo procedente el descuento únicamente cuando el trabajador no interpone demanda judicial aceptando la causal necesidades de la empresa o cuando deduciéndose libelo judicial el juez rechaza la demanda considerando el despido justificado y que en consecuencia la causal de necesidades de la empresa concurre en el caso concreto. En la especie atendido que la causal invocada de necesidades de la empresa ha sido declarada injustificada ello obsta a la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, sobre seguro de cesantía y en consecuencia no corresponde se impute a la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, que fueron descontadas por la demandada en el finiquito suscrito y que alcanzaron la cantidad : \$ 2.013.816 respecto del actor, por lo que se ordenara el reintegro de dicha suma, que le fue descontada.

DUODECIMO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuestos artículos 1, 4, 5, 7, 8, 41, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 456, 459 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE**, con costas, la demanda interpuesta por don Esteban Brito Martínez, abogado, en representación de Susana Elizabeth Cofre Vázquez, en contra de SALCOBRAND S.A., sociedad del giro de su denominación, representada por don Carlos Alberto González Correa, todos ya individualizados y declarando que el despido del demandante, de 18 de febrero del año 2021, fundado en la causal de necesidades de la empresa resulta injustificado, se condena a la demanda al pago de las siguientes prestaciones:

a) Incremento del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, ascendente a \$ 2.599.607;

b) La suma de \$ 2.013.816 descontado por AFC



GDRCVNKKVDB

II.- Que las cantidades otorgadas serán reajustadas y devengaran intereses de conformidad al artículo 173 y 63 del Código del Trabajo respectivamente

III.- Se condena en costas a la demandada se fijan esta en \$300.000

RIT O-167-2021

RUC 21- 4-0323365-7

Pronunciada por doña MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a veintitrés de julio de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



GDRCVNVDB

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>