

CARATULADO : ARIAS CON EMPRESA CORREOS DE CHILE
MATERIA : DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTRAS
RIT : O-153-2021

Osorno, veinticinco de enero de dos mil veintidós.

VISTOS:

En Esta causa **RIT O-153-2021** compareció don **RICHARD ANTONIO PATRICIO ARIAS MARTÍNEZ**, cesante, domiciliado en calle Rapel N° 670, Jardín del alto, Osorno, interponiendo demanda en contra de su ex empleador **EMPRESA CORREOS DE CHILE**, representada por doña Milady Cáceres Arroyo, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Expansión N° 221, 3 piso, Osorno. Dice que fue contratado por la empresa demandada el 8 de julio de 1992, para desarrollar las labores de Jefe Centro de Distribución Postal. Su contrato era indefinido, y según contrato cumplía jornada ordinaria, sin embargo siempre realizó horas extraordinarias. En un principio fue contratado para ejercer labores en la ciudad de Puerto Montt y posteriormente fue reubicado con el mismo cargo a la ciudad de Osorno. Su remuneración mensual estaba compuesta de un sueldo base, más asignación movilización, gratificación legal, bonos, y otros beneficios acordados por las partes, se trataba de una remuneración variable. El promedio de los tres últimos meses íntegramente laborados para la demandada ascendió a la suma de \$1.416.051 tal como señaló la demandada en carta de despido. El 14 de abril de 2021, fue despedido mediante carta comunicación de término de contrato de trabajo, en virtud de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "*Necesidades de la Empresa*", formulándoseme una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios por la suma de \$15.576.565 y sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.416.051 (esto según sus cálculos de remuneración mensual). Suscribió finiquito con la demandada con fecha 20 de abril de 2021, haciendo expresa reserva de derechos en los siguientes términos: "*Me reservo el derecho de reclamar en juicio causal de despido y no pago de horas extras*". A la fecha de su despido la empresa le adeudaba horas extraordinarias a razón de 1/2 hora diaria de los últimos 24 meses, lo que da un total de 240 horas extraordinarias adeudadas. Inserta la carta der despido. Dice que la empresa intenta justificar su despido señalando que estaría pasando por una situación financiera compleja desde 2017. Cuestión que podría entender si su cargo se hubiera suprimido, pero lo cierto es que lejos de suprimirse, lo que hizo la empresa fue simplemente reemplazarlo. En un principio fue reemplazado por Miguel Ángel Rodríguez quien trabajaba bajo sus órdenes, el cual realizaba labores operativas y le subrogaba cuando el demandante estaba ausente, sin embargo, en el mes de junio del presente año su cargo salió a concurso público, mediante la publicación de oferta de trabajo, lo que hace evidente que no se trata de una situación económica ni de necesidades de la empresa, sino más bien la necesidad de despedirlo a él. En cuanto a los fundamentos de derecho dice que los hechos expresados en la comunicación de despido, no satisfacen lo dispuesto en el artículo 162 en relación al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, toda vez, que no se indica en que consiste la baja sostenida en la productividad ni cómo afecta a la empresa y a su cargo específico, cuales son los ajustes que obligarían necesariamente a su despido, siendo que su cargo es indispensable dentro del funcionamiento de la empresa. En efecto, la ambigüedad y falta de precisión



fáctica de la causal, le produce total y absoluta indefensión, toda vez que no le permite rebatir y contra argumentar los motivos de su despido. Por otro lado, los “*racionalización y optimización de cuarteles*” que señalan en la carta de forma genérica, sin especificar cuales se racionalizarían, como se afectaría su plaza (sea cuales fueren) son una decisión unilateral de la demandada, los cuales de manera alguna constituyen fundamento razonable de una necesidad patronal. En efecto, no se trata de una condición de carácter objetiva, externa a la voluntad del empleador y que hagan absolutamente necesaria la separación de uno o mas trabajadores y, sobre todo, de manera alguna la demandada se encuentra en una situación económica que haga necesario el despido de personal, por el contrario, su cargo no fue suprimido, fue reemplazado, saliendo incluso a concurso. El artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamente y el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. En lo que respecta a la fundamentación del despido, como se indicó, la causal invocada por su ex empleador no se ajusta a la realidad fáctica del término de la relación; además, el empleador no ha procedido a fundar el despido en la forma exigida por el legislador, sin dar ninguna indicación de los hechos en que tal proceso consistiría. En relación a los fundamentos fácticos que debe contener una carta de despido por necesidades de la empresa por reestructuración, Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. En consecuencia, para que el despido de un trabajador, por la causal de necesidades de la empresa, sea justificado, debe cumplirse idealmente con los siguientes requisitos, que en este caso no se cumplen: 1.- El motivo no debe atender nunca a la calidad individual del trabajador, sino al proceso de producción de la empresa. Esto quiere decir que no se puede despedir porque trabaja mal, sino solo porque el proceso productivo de la empresa lo obliga. 2.- No se debe usar la causal para remplazar un trabajador. Si luego de poner término al contrato, se trae uno en su remplazo, entonces el despido es injustificado. 3.- La elección del trabajador a despedir, también debe atender a motivos objetivos. Ej: Si de 3 trabajadores tengo que despedir a uno, podría ser injustificado despedir al más capaz de los tres o el más antiguo de los tres. 4.- La necesidad de la empresa debe atender motivos externos. A modo de ejemplo, invocó la causal en base a la modernización por la adquisición de tecnología. Esto hará un puesto de trabajo innecesario, por lo que despido al trabajador que ocupa el puesto. ¿Consecuencia? Ese despido será injustificado, pues este motivo fue una decisión mía como empleador y no forzado por factores externos. 5.- La carta de aviso de despido debe ser muy detallada. En efecto, en estos casos debe argumentarse muy bien la causal que se invoque en la carta de despido. Si es necesario demostrar con documentos, hacerlo adjuntándolos a la carta. Finalmente señalar que, se le adeudan el pago de horas extraordinarias ya que por lo general siempre se debía quedar media hora después de finalizar su jornada laboral, hay registros de aquello, toda vez que marcaba un reloj control. En cuanto a las prestaciones demandadas: 1) Recargo Legal del 30% por despido injustificado, por un monto de \$4.672.969; 2) Horas extraordinarias trabajadas a razón de ½ hora diaria por los 24 meses trabajados, lo que da un total de 240 horas extraordinaria no pagadas, por un total de \$2.643.268; 3) Reajustes,



intereses correspondientes. 4) Costas de la causa. En definitiva pide que se acoja la demanda en todas sus partes, se declare como injustificado e improcedente el despido y se condene a la demandada, al pago del recargo legal de 30% de la indemnización por años de servicios, al pago de horas extras trabajadas, con sus respectivos reajustes e intereses, todo con expresa condena en costas.

Al contestar la demanda, la demandada pide el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas, atendido que el actor fue despedido conforme a Derecho, según los argumentos de hecho y de Derecho que expone. En cuanto a la relación contractual laboral existente entre las partes al momento de la desvinculación: 1.- El demandante, comenzó a prestar servicios para la Empresa de Correos de Chile, bajo vínculo de subordinación y dependencia, a partir del día 08 de julio de 1992. A la fecha del despido las condiciones contractuales que ligaban a las partes eran las siguientes: El trabajador prestaba sus servicios en el cargo de Jefe del Centro de Distribución Postal (C.D.P.) Osorno de la empresa de Correos de Chile. De acuerdo al Anexo N°1 “*Registro de Cargos y Funciones*” del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa de Correos de Chile (2018), el cargo de Jefe Sector de Distribución tiene por Funciones: “*Administrar los recursos involucrados en el proceso de distribución postal con el propósito de cumplir los estándares de calidad y productividad, definidos por la organización, velando por la entrega de un servicio de excelencia a los clientes, manteniendo un control exhaustivo de la información sobre la operación de la distribución, generando reportes a su jefatura y fomentando el compromiso de sus trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales y sus valores.*”. Su jornada de trabajo era de 44 horas semanales. Su última remuneración mensual para efectos del cálculo de indemnizaciones del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a \$1.416.653. El contrato de trabajo era de carácter indefinido. En cuanto al despido propiamente tal y el cumplimiento de las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo 1.- El actor, fue desvinculado el 14 de abril del 2021, invocando la empleadora la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa y los hechos que fundaron dicha causal son los que se exponen en la carta de despido, la que transcribe. Estos hechos son verdaderos, suficientes y serán probados en la instancia procesal correspondiente. Sostiene que el despido del demandante fue efectuado según las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo. Al momento del despido las cotizaciones previsionales y de salud del trabajador se encontraban totalmente enteradas en las instituciones respectivas. En cuanto al finiquito y pago, dice que las partes suscribieron finiquito, fechado el 20 de abril de 2021 y ratificado ante Notario el 27 de abril de 2021, mediante el cual la empleadora pagó a la trabajadora la suma de \$17.591.894 según el detalle que indica. El trabajador desvinculado hizo la respectiva reserva de derechos en el finiquito en cuestión. Alega que el despido fue procedente y ajustado a derecho. En cuanto al escenario en que se encuentra la empresa de Correos de Chile, entre los años 2017 a 2020, dice que los resultados de la compañía desde hace varios años no han sido alentadores y, con el fin de dar viabilidad a la Empresa, se han debido adoptar una serie de medidas de eficiencia de la demandada. La situación de la Empresa de Correos de Chile, como se ha expuesto, ya venía deficiente en los años 2016, 2017 y 2018. Las utilidades han sido casi nulas los años 2017 y 2018 y negativas el 2016. En los años 2019 y 2020, la demandada ha sufrido una



serie de impactos negativos que han agravado dicha situación, entre los cuales se encuentra la actual pandemia. Al mes de abril de 2020, los ingresos de la empresa estaban en un 41% de ingresos bajo presupuesto y un 35% menor que el año 2019. Los principales impactos del negocio productos de las contingencias ocurridos en nuestro país entre octubre 2019 a abril 2020, son los siguientes que han afectado la ya desfavorable situación en que se encontraba la empresa y ha modificado en algunos aspectos el Plan Estratégico de la compañía iniciado a finales del año 2018: A) Caída en ventas □ Impacto 2019: Contingencia social último trimestre. La contingencia social del último trimestre de 2019 produjo una baja de un 5% contra presupuesto 2019 con fuerte impacto en el cuarto trimestre con cerca de MM\$4.200 menos de venta con respecto a lo presupuestado lo que representa un 14% bajo el presupuesto 2019. Los impactos anuales para 2019, afectaron en estar un 6% bajo los ingresos de presupuesto y un 5% bajo con respecto al año anterior. Inserta tabla Resumen de Ingresos Operacionales 2019. □ Impacto 2020. Al mes de abril los ingresos estaban un 21% bajo lo presupuestado. La principal caída en el mes de abril con un 41% de ingresos bajo presupuesto y un 35% menor al año 2019. Inserta tabla Resumen Ingresos Operacionales 2020. Principales Causas: - Acelerada caída del documento por sustitución digital, caída de la demanda por emergencia sanitaria. - Caída del negocio Internacional por suspensión de vuelos producto de emergencia sanitaria, y contracción de la demanda. - Baja Participación en el segmento e-commerce nacional, no logra compensar caída de los demás segmentos. B) Fuerte estructura de costos fijos. Además, se detectó que los costos operacionales no mantienen relación directa con niveles de ingresos, al mes de abril y a pesar de la fuerte caída de ingresos, los costos se encuentran 3% bajo lo presupuestado. C) Deterioro en resultados. Por su parte, la baja de costos operacionales no ha logrado compensar la menor venta, por lo que al mes de abril se tiene un resultado, antes de impuesto, con una pérdida de más de MM\$8.000. Inserta tabla EE.RR. de abril 2020. D) Impactos en flujo de caja: Las pérdidas acumuladas desde octubre de 2019 han impactado en destrucción del flujo caja operativo, lo que ha obligado a usar recursos destinados para las inversiones del Plan Estratégico. E) Proyecciones. Las proyecciones financieras asumen que el impacto de la emergencia sanitaria tendrá impactos al menos hasta el mes de agosto de 2020. A lo anterior se aplican planes de eficiencia en costos que permitan disminuir impacto, aun así, no son suficientes y se proyecta cerrar el año 2020, con ingresos bajo lo presupuestado en un 16% costos, que se ajustan en un 6% bajo lo presupuestado y que genera una pérdida, en resultados antes de impuesto, de aproximadamente MM\$9.000. 2. En cuanto al proceso para optimizar la empresa y darle viabilidad para los próximos años. Los deficientes resultados que ha tenido la empleadora en los últimos años han determinado la necesidad de un proceso de optimización de la empresa y de su productividad. Es por todo lo anterior que, en este marco y a finales del año 2018, se comenzó a construir un Plan Estratégico que identificó los cambios de mercado y caracterizó a los nuevos clientes, pudiendo, a partir de ello, construir una propuesta de valor potente para los distintos segmentos objetivo, dotada de urgencia y con miras a un profundo proceso transformacional. La situación de los años 2019 y 2020 solo ha ratificado la referida decisión agravando la situación de la compañía. El plan antes mencionado considera un conjunto de iniciativas que han sido implementadas y se



encuentran en distintas etapas y fases de ejecución. La reducción de la dotación es parte del mismo. Estas etapas se encuentran en una fase de continuo seguimiento. El desarrollo conjunto de todas las iniciativas permitirá una operación más eficiente y de menor costo, única forma de hacer a la Empresa de Correos de Chile sostenible en el tiempo. En otras palabras, para lograr la continuidad operacional dado el contexto nacional e internacional donde el escenario es cada vez más competitivo, la demandada debe operar de manera más eficaz. En línea con esto, los esfuerzos transversales de la empresa han estado en eficientar los procesos y reducir los costos. La causal invocada en ambos despidos se funda, en primer término y según indica expresa y claramente en las cartas aviso de despido, en el hecho que la Empresa empleadora arrastra una baja sostenida en sus tráficos postales, productividad, ingresos y utilidades, es decir, nos encontramos frente a las situaciones descritas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía y racionalización. El trabajador demandante fue despedido como consecuencia de este proceso en el cual, además, ha influido la crisis sanitaria del 2020, lo que ha implicado una reestructuración y racionalización de la empresa. Como ya se señaló, el actor fue despedido, entre otros trabajadores, con motivo de la situación en que desde años se encuentra la Empresa y que ha determinado la ejecución de un proceso destinado a hacer más eficiente su funcionamiento. Esta reestructuración se ha llevado a efecto luego de un exhaustivo análisis y estudio. En todo caso, se hace presente que la situación producida por la crisis ha determinado algunas modificaciones como sería la desvinculación de un número importante de trabajadores a partir de marzo de 2020, entre los cuales se encontraba este trabajador. De esta manera, la necesidad de desvincular al demandante es consecuencia de la situación en que se encuentra la Empresa, agravada con la crisis sanitaria todo dentro de un proceso de eficiencia y de reducción de costos que se ha llevado a cabo en etapas. Lo anterior en virtud del poder de dirección, organización y mando del empleador, que tiene su sustento en la libertad de emprendimiento consagrada en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República. Luego, a fin de adecuarse a las necesidades actuales y futuras y la necesidad inminente de darle sustentabilidad, se prescindió, entre otros trabajadores, de los servicios del actor. Acerca de las diversas situaciones que configuran en su conjunto la causal invocada de necesidades de la empresa:

a) Las bajas en la productividad se refieren a bajas generales y sostenidas de la empresa, que comprometen su eficacia y sobrevivencia. Se ha señalado que implica una pérdida de la eficiencia que conlleva una disminución en la calidad y/o cantidad del producto comercializado lo que puede, eventualmente afectar la competitividad en el mercado de la unidad productiva. Así entonces, la baja en la productividad obedece a dificultades que provoquen una ruptura en la armonía que debe existir entre el trabajo, capital o tecnología, perdiéndose eficiencia en la producción del bien o en la prestación del servicio, comprometiéndose la competitividad en el mercado. Dicha baja sostenida ya tiene antecedentes en el año 2016 y se ve agudizada con la pandemia Covid-19. Lo anterior es una circunstancia objetiva, grave y permanente que pone en riesgo la viabilidad económica de esta empleadora, lo cual será suficientemente acreditado en la oportunidad procesal que corresponda. b) Otro fundamento basal de la causal invocada es, en segundo término y según indica expresa y claramente la carta



aviso de despido, el hecho que la emergencia de salud pública provocada por el brote del coronavirus, ha traído como consecuencia un fuerte e inmediato impacto negativo en nuestro negocio, es decir, se está frente a la situación descrita en el artículo 161 del Código del Trabajo, de los cambios en las condiciones del mercado o de la economía. los cambios en las condiciones del mercado o de la economía se trata de un concepto muy amplio y vago que hace referencia a situaciones externas de la empresa que hacen que su sector industrial, en particular, esté afectado varios sectores de la industria, repercutiendo negativamente en la actividad de la empresa poniendo en riesgo su continuidad. Estas bajas se relacionan con el sistema económico del país, donde la función de mercado es primordial, por lo que el cambio en dichas condiciones implicará una disminución de la demanda, existiendo múltiples factores que pueden provocar esta baja. La pandemia Covid-19, a contrario sensu de lo elucubrado por mi contradictor, sí ha tenido importantes, nefastos y evidentes efectos para el mundo, la realidad económica y laboral nacional y para la empresa de Correos de Chile. En el caso de Correos, específicamente, no sólo es posible verificar dichos efectos a partir del momento en que el Gobierno decretó el estado de excepción constitucional de catástrofe (18 de marzo de 2020), sino que a partir de enero de 2020. Es así que desde principios del año 2020, en forma acelerada y violenta, cayó el negocio internacional por suspensión de vuelos que traen la carga del extranjero (recuerda que la pandemia en el hemisferio norte comenzó mucho antes de marzo de 2020), cómo la paquetería que llega a Chile desde el extranjero – Ali Express. Luego, a partir de marzo de 2020, se produjeron otros fenómenos tales como la caída de la demanda de los servicios postales por las cuarentenas (el público dejó de asistir abruptamente en forma presencial a las sucursales) y los servicios postales en soporte papel sufrieron una baja importante por efecto de la sustitución digital (los clientes prefirieron enviar correos electrónicos antes que cartas o sucedáneos). Esta empleadora, en el escenario revelado, no sólo ha dispuesto medidas como la desvinculación de trabajadores, sino que muchas otras, a nivel nacional, como el cierre de sucursales; la fusión de Centros de Distribución Postal (C.D.P.) y sus cuarteles; la reorganización de plantas; el término anticipado de contratos con diversos proveedores; la renegociación de contratos con diversos proveedores, la repactación de créditos, etc. Lo anterior es una circunstancia objetiva, grave y permanente que pone en riesgo la viabilidad económica de esta empleadora, lo cual será suficientemente acreditado en la oportunidad procesal que corresponda. c) Es así que, a propósito de la debacle económica que arrastra la empleadora desde hace años y por la pandemia Covid-19, hechos de público conocimiento, la Empresa está tomando una serie de medidas para implementar una operación más eficiente y de menor costo, única forma de hacerla sostenible en este tiempo, es decir, se está frente a la situación descrita en el artículo 161 del Código del Trabajo, de la racionalización. Dice que la racionalización se entiende el hecho de organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o minimice los costos a un menor esfuerzo. Luego, la causal invocada se funda en que, a propósito de la debacle económica que arrastra la empleadora desde hace años y que se ha visto agudizada por el estallido social y por la pandemia Covid-19, hechos de público conocimiento, la empresa está tomando una serie de medidas para implementar una operación más eficiente y de menor costo, única forma de hacerla sostenible en este tiempo.



En este escenario, la demandada ha adoptado una serie de medidas contempladas en el Plan Estratégico de la empresa de Correos de Chile, en plena ejecución desde el año 2019, en el cual la demandada fue asesorada y acompañada por Vinson Consulting, Consultora de vasta experiencia en estas materias a nivel nacional en Planificación Estratégica y Planificación de Negocios. En el informe de seguimiento de evolución del plan estratégico frente: distribución, de febrero de 2020, de Vinson Consulting, se señala en sus conclusiones (página 20): *“El desarrollo conjunto de todas las iniciativas contempladas en el “Pilar Distribución”, permitirá una operación más eficiente y de menor costo, única forma de hacer a Correos de Chile sostenible en el tiempo. En particular, las iniciativas de “Racionalización de CDP” y “Optimización de Zonas de Cuarteles” contemplan y exigen la reducción de personal de carteros en rangos que oscilan entre los 173 y 419 carteros, según las variables consideradas; ajuste de posiciones de trabajo, redefinición territorial, niveles de productividad entre otras.”*. Entre las medidas adoptadas y referidas en la carta aviso de despido de que se trata, se encuentran la *“Racionalización de Centros de Distribución Postal”* y *“Optimización de Cuarteles”*, que, como indica el informe aludido precedentemente, tiene variables como ajuste de posiciones de trabajo, redefinición territorial, niveles de productividad, entre otras. La medida *“Racionalización de Centros de Distribución Postal”*, consiste en buscar formas de efficientar los procesos logrando establecer un estándar óptimo y gestionar la forma de racionalizar los centros logrando generar mejoras en la rentabilidad de los activos propios. El impacto de esta medida, en plena ejecución desde inicios del 2020, es: Reducción de personal de Carteros, por optimización de procesos y potencial fusión de uno o más CDP. Disminución de costos de arriendo y administración de CDP, por potencial fusión y/o eliminación de uno o más CDP. Aumento de SLA de cara a cliente, por mejora de procesos de distribución. La medida *“Optimización de Cuarteles”* (OZC), consiste en utilizar soluciones tecnológicas para la optimización numérica de zonas de cuarteles considerando variables como la carga de trabajo (tráfico), distancia que recorrer y tiempos de trabajo. Asimismo, tiene por objeto diseñar soluciones de gestión para ajustar la optimización y consolidar cuarteles. El impacto de esta medida, en plena ejecución desde inicios del 2020, es: Reducción de personal de carteros, por optimización de variables de procesos de entrega. Aumento SLA de cara a cliente, por optimización de carga y tiempos de trabajo. Inicio de ajuste de cuarteles (marzo 2020). Estas medidas golpean directamente la operación a nivel nacional y, a fin de hacerla más eficiente y de menor costo, ha derivado en el despido de un grupo importante de trabajadores del Área de Distribución (Jefes de C.D.P., Carteros, Operadores Postales de C.D.P.) a nivel nacional a partir del mes de marzo de 2020. Operación de la cual formaba parte el trabajador reclamante en su calidad de Jefe del Centro de Distribución Postal (C.D.P.) Osorno. Lo anterior es una circunstancia objetiva, grave y permanente que pone en riesgo la viabilidad económica de esta empleadora, lo cual será suficientemente acreditado en la oportunidad procesal que corresponda. Lo anterior es una circunstancia objetiva, grave y permanente que pone en riesgo la viabilidad económica de esta empleadora, lo cual será suficientemente acreditado en la oportunidad procesal que corresponda. A mayor abundamiento y en el contexto anteriormente referido, durante el trimestre febrero, marzo y abril de 2021 (recordar que el actor fue desvinculado el 14 de abril de



2021), la empresa de Correos de Chile despidió a 76 trabajadores, entre ello muchas jefaturas y 2, específicamente, eran jefes de centro de distribución portal o C.D.P. (Arias y Silva), todos por la causal de necesidades de la empresa. Inserta planilla Excel con el detalle de estos trabajadores. Dice que en reciente fallo en que la Corte de Apelaciones de Santiago acoge la causal de necesidades de la empresa fundada en dificultades económicas, la Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia dictada, el 22 de agosto de 2020, en la causa caratulada “Espinoza con Ópticas Grandvisión Chile limitada”, R.I.T. 3001-2019, acogió un recurso de nulidad presentado por el empleador, en contra del fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, que acogía la demanda por despido injustificado por aplicación indebida del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, desestimando los malos resultados económicos, la pérdida de importantes clientes y cierre de locales aludidos por la empresa demandada. Razona la Corte, que se tuvo como hecho establecido que las razones para poner término al contrato de trabajo de la actora se fundamentaron en los malos resultados económicos que obtuvo la empresa en los años 2017 y 2018 y la pérdida de uno de los clientes relevantes, antecedentes no menos importantes, dado que este se ve reflejado en los cierres de varios de sus locales, en todos sus puntos de venta. Agrega que la dificultad económica en que se vio envuelta la empresa se refleja en los 74 finiquitos acompañados por ésta. Esto demuestra que la mantención del puesto de trabajo de la demandante no era viable por motivos ajenos a la voluntad de la empleadora. En virtud de todo lo anterior, la Corte resolvió que correspondía concluir lógica y necesariamente que la separación de la trabajadora cumplía con todos los supuestos que establece el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que regula la causal de necesidades de la empresa. Transcribe jurisprudencia judicial. Agrega que recientes fallos en que se acoge la causal de necesidades de la empresa fundada en dificultades económicas y la contingencia sanitaria derivada del covid-19 primer fallo en análisis: la Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia dictada, el 22 de agosto de 2020, en la causa caratulada “Espinoza con Ópticas Granvisión Chile Limitada”, R.I.T. O-3001-2019, acogió un recurso de nulidad presentado por el empleador, en contra del fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, que acogía la demanda por despido injustificado por aplicación indebida del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, desestimando los malos resultados económicos, la pérdida de importantes clientes y cierre de locales aludidos por la empresa demandada. Razona la Corte, que se tuvo como hecho establecido que las razones para poner término al contrato de trabajo de la actora se fundamentaron en los malos resultados económicos que obtuvo la empresa en los años 2017 y 2018 y la pérdida de uno de los clientes relevantes, antecedentes no menos importantes, dado que este se ve reflejado en los cierres de varios de sus locales, en todos sus puntos de venta. Agrega que la dificultad económica en que se vio envuelta la empresa se refleja en los 74 finiquitos acompañados por ésta. Esto demuestra que la mantención del puesto de trabajo de la demandante no era viable por motivos ajenos a la voluntad de la empleadora. En virtud de todo lo anterior, la Corte resolvió que correspondía concluir lógica y necesariamente que la separación de la trabajadora cumplía con todos los supuestos que establece el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, que regula la causal de necesidades de la empresa. Transcribe la parte pertinente de la sentencia aludida. El Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago,



en sentencia dictada, el 17 de febrero de 2021, en la causa caratulada “Martínez con Transporte Aéreo S.A.”, R.I.T. T-940-2020, rechazó la acción de tutela laboral y de despido improcedente, fundando el fallo en que la situación de contingencia sanitaria – de público conocimiento - a raíz de la pandemia derivada del Covid-19, afectó la operación y la productividad que se acusa en la carta de despido y que los despidos en la empresa demandada no han sido selectivos ni aislados, sino masivos, transversales y sostenidos desde el inicio de la pandemia, lo que evidencia el contexto de crisis, que pone a la empresa en una verdadera “necesidad” de racionalizar sus procesos y estructuras para subsistir. Transcribe la parte pertinente de la sentencia aludida precedentemente. En el despido por necesidades de la empresa, es el empleador quien decide a qué trabajador desvincular. Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción del contrato de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio. Lo anterior no implica un acto de discriminación prohibido por la ley ni por nuestra Constitución Política, 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. La jurisprudencia, ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa, siendo clarificador la siguiente sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Concepción, dictada el 19 de Octubre de 2009, en la causa 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 qué y cuántos 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”*. En consecuencia, se puede observar claramente que la demandada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a Derecho y sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado. Asimismo, no es efectivo que la carta de despido carezca de fundamentos y hechos suficientes. Alega inexistencia de diferencias alegadas en el pago del feriado legal. El actor postula en su demanda que se le adeudarían 240 horas extraordinarias, en razón de ½ hora diaria por los últimos 24 meses trabajados, y que su avalúo sería de \$2.643.268. Su parte estima que dicho reclamo no procede y que lo adeudado por concepto de sobretiempo fue pagado íntegramente mediante el Finiquito, en atención a las siguientes consideraciones: 1. Ineptitud de la imputación. El actor en su libelo plantea datos genéricos y ambiguos respecto al asunto que reclama, sosteniendo que se le deben *“Horas extraordinarias trabajadas a razón de ½ hora diaria por los últimos 24 meses trabajados, lo que*



da un total de 240 horas extraordinarias no pagadas, por un total de: \$2.643.268". Lo anterior haría suponer, porque nada dice la contraria aparte de lo anteriormente transcrito en su escueta demanda, que trabajó exactamente 10 horas extraordinarias cada mes, durante los 24 meses imputados. En la misma lógica, cada mes habría trabajado exactamente 20 días hábiles y en cada uno de esos 20 días habría trabajado media hora extraordinaria. De esta forma, supone la demandada nuevamente, cuadran perfectamente las horas extraordinarias presuntamente devengadas y el monto finalmente pedido. Es muy sospechosa la exactitud y regularidad de las horas extraordinarias cuyo pago demanda. La lógica y la experiencia indican que, por diversos motivos, la prestación de horas extraordinarias nunca es tan exacta y regular y va sufriendo variaciones en el tiempo. Pareciera ser una imputación al voleo para incrementar los montos de la demanda y, eventualmente, la base de negociación conciliatoria. En este orden de ideas, la contraria no especifica en qué días y en qué horario se devengaron supuestamente las horas extraordinarias cuyo pago reclama, en circunstancias tales que existen diversos elementos que podrían hacer variar sus vagos datos, tales como las vacaciones; permisos por distanciamiento (Covid-19); permisos del contrato colectivo (cumpleaños o día del trabajador postal), etc. Tampoco detalla qué trabajos específicos se desempeñó en las hipotéticas horas extraordinarias. Tampoco señala cuál es la base de cálculo y el cálculo mismo efectuado para arribar al monto de \$2.643.268. Esta forma de reclamar el pago de horas extraordinarias deja en la indefensión a la demandada pues difícilmente se le dan luces sobre el período imputado, los servicios prestados en el presunto sobretiempo y si ello estaba acordado entre las partes y la forma en que la contraria arriba al cálculo final reclamado. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Se trata de un disparo a la bandada que hace inepta su imputación. 2. Alega inexistencia de horas extraordinarias en los términos propuestos en la demanda. El sistema de registro y control de Asistencia Electrónicos de los Centros de Distribución postal (C.D.P.) de la empresa de Correos de Chile, entre ellos el C.D.P. Osorno, en el cual prestaba sus servicios el demandante, lo provee a mi representada la sociedad Victoria S.A., R.U.T. N°76.188.587-1, www.geovictoria.com/cl, a través de su plataforma "GeoVictoria". El Sistema de Registro y Control de Asistencia Electrónicos denominado "GeoVictoria", se ajusta a todas las exigencias legales según el ORD. N°2692, de 09 de octubre de 2020, emitido por doña Sonia Mena Soto, Jefa (S) del Departamento Jurídico y Fiscal de La Dirección Del Trabajo. Del examen del libro de asistencia ("GeoVictoria") de don Richard Antonio Arias Martínez, R.U.T. N°11.541.382-1, jefe del C.D.P. Osorno, se puede apreciar que en muchos de los días del período del 14 de abril de 2019 hasta el 14 de abril de 2021, respecto del cual se demanda, este trabajador no pudo haber devengado horas extraordinarias por cuanto existieron una serie de circunstancias que hacen improbables las imputaciones que sobre este tópico hace la contraria tales como las vacaciones gozadas por el trabajador; permisos por distanciamiento (Covid-19); permisos del contrato colectivo (cumpleaños o día del trabajador postal o con goce de remuneraciones); permisos compensatorios por haber participado en elecciones; retiros anticipados, etc. El actor demanda que se devengaron 240 horas extraordinarias en el período del 14 de abril de 2019 hasta el 14 de abril de 2021. Sin embargo, en dicho período ocurrieron hechos que hacen caer las imputaciones de la demandante y que



promete acreditar en su oportunidad, tales como: □ El 11 de noviembre de 2019 y el 11 de noviembre de 2020, el trabajador no asistió a trabajar por permiso de cumpleaños (contrato colectivo). □ El 24 de octubre de 2020, el trabajador no asistió a trabajar por permiso del Día del Trabajador Postal (contrato colectivo). □ El 26 de diciembre de 2020 y el 02 de enero de 2021, el trabajador no asistió a trabajar por permiso con goce de remuneraciones (contrato colectivo). □ El 24 y 31 de diciembre de 2019, el trabajador se retiró anticipadamente. □ El día 12 de diciembre de 2020, el trabajador no asistió a trabajar por permiso compensatorio por haber participado un día domingo en las Elecciones. □ Entre el 14 de febrero y el 10 de marzo de 2020, el trabajador hizo uso de su feriado legal. □ Entre el 05 de febrero y el 03 de marzo de 2021, hizo uso de su feriado legal. □ Los días 21 y 28 de marzo y 04 y 18 de abril, todos de 2020, el trabajador no asistió a trabajar pues la empleadora le dio permiso de distanciamiento (Covid-19). 3. Efectividad del pago mensual de las horas extraordinarias, cuando correspondía el actor sí devengó horas extraordinarias en el período del 14 de abril de 2019 hasta el 14 de abril de 2021, pero no en los términos demandados y, además, dichas horas de sobretiempo fueron efectiva y totalmente pagadas en su oportunidad legal. Cuándo este trabajador ejecutaba horas extraordinarias para su empleadora, ésta se las pagaba en la remuneración del mes en que habían sido devengadas, según demostraremos con las respectivas liquidaciones de remuneraciones. Se le pagaron horas extraordinarias, los meses y por los montos que a continuación indicamos: Abril 2019 : 14,54 HHEE \$117.457.- □ Noviembre 2019 : 7,62 HHEE \$62.704.- □ Diciembre 2019 : 12 HHEE \$98.744.- □ Agosto 2020 : 0,68 HHEE \$5.707.- □ Septiembre 2020 : 1,13 HHEE \$9.523.- □ Octubre 2020 : 15,17 HHEE \$127.837.- □ Noviembre 2020 : 14,83 HHEE \$124.971. Opone excepción de prescripción en los siguientes términos: El actor reclama horas extraordinarias, trabajadas y no pagadas “a razón de ½ hora diaria por los últimos 24 meses trabajados, lo que da un total de 240 horas extraordinarias no pagadas, por un total de: \$2.643.268” Dado que el trabajador fue despedido el 14 de abril de 2021, se debe colegir que está demandando horas extraordinarias devengadas entre el 14 de abril de 2019 y hasta el 14 de abril de 2021. El inciso 4° del artículo 510 del Código del Trabajo, prescribe que “El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.” La empresa Correos de Chile paga las remuneraciones (incluyendo el sobretiempo) de todos sus trabajadores, por períodos vencidos, los días 27 de cada mes, según se deduce de la simple observación de las liquidaciones de remuneraciones de este trabajador. A modo ejemplar, todas las horas extraordinarias devengadas en el mes de marzo de 2021, se debían pagar el 27 de marzo de 2021. La demandante reclamó el cobro de las horas extraordinarias mediante el ingreso de esta causa el 02 de julio de 2021. Entonces, si este trabajador reclama horas extraordinarias devengadas entre el 14 de abril de 2019 y hasta el 14 de abril de 2021 e ingresó su demanda el 02 de julio de 2021, se encuentra prescrito el derecho a cobro de todas aquellas horas extraordinarias de este trabajador que, eventualmente, se debían pagar al 27 de diciembre de 2020 y de todas aquellas que, eventualmente, se debían pagar con anterioridad a esa fecha de corte. A modo ejemplar, el derecho a cobro de todas las horas extraordinarias de este trabajador que, eventualmente, se le debían pagar el 27 de octubre de 2020, se encuentra prescrito pues transcurrieron más de seis meses



entre la fecha de pago y la interposición de la demanda en que se cobran. En definitiva pide tener por opuesta la excepción de prescripción del derecho a cobro de todas aquellas horas extraordinarias de este trabajador que, eventualmente, se le debían pagar con anterioridad al 27 de diciembre de 2020 y acogerla con expresa condenación en costas para el demandante. En cuanto a los conceptos demandados: 1. Recargo del 30% de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo. No corresponde por cuanto la aplicación de la causal fue procedente y el despido ajustado a Derecho. 2. Horas Extraordinarias. No corresponde por cuanto nada se adeuda al trabajador por este concepto, según todas las razones argüidas en el cuerpo de esta contestación. 3. Reajustes, intereses y costas. No corresponde por cuanto la aplicación de la causal fue procedente y el despido ajustado a Derecho. En definitiva pide tener por contestada la demanda deducida en contra de la demandada y opuesta la excepción de prescripción y, en definitiva, declarar que el despido fue procedente y ajustado a Derecho y, consecuentemente, rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación. El tribunal confiere traslado a la parte demandante de la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada. La demandante solicita el rechazo de la excepción con expresa condena en costas, en atención al artículo 8 inciso 3 de la Ley 21.226, que establece que los plazos de prescripción y caducidad en materia laboral, se encuentran prorrogados por el estado de excepción constitucional y esta prórroga comprende desde la poca en que se ha establecido el estado de excepción constitucional, esto es 18 de marzo del 2020 hasta 50 días hábiles después de terminado el estado de excepción. La excepción de prescripción no contempla esta forma de proponerla, ya que debió haberse contado desde el 18 de marzo hacia atrás prescrito y no fue alegado de esta forma. En subsidio, solicita que se rechace, toda vez que se ha planteado al tenor del artículo 510 inciso 4°, que sea contabilizado el plazo de prescripción desde la fecha de interposición de la demanda y este plazo deber a haberse solicitado desde la fecha en que cesaron los servicios, o sea desde el despido que fue en el mes de abril del 2020 y no como lo hizo la contraria computándolo desde la fecha de la interposición de la demanda, por ello solicita el rechazo de la excepción de prescripción, con costas. El Tribunal deja para sentencia definitiva la resolución de la excepción.

En la audiencia de juicio la demandada acompañó los siguientes documentos: 1) contrato individual de trabajo suscrito, el 1° de febrero de 2016, entre don Richard Antonio Arias Martínez y la demandada (folio 9); 2) contrato colectivo de trabajo suscrito, el 1° de agosto de 2019, entre la demandada y el Sindicato de Operadores Postales de la Empresa de Correos de Chile (período 2019-2022) (folio 10); 3) Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada, 2018 (folio 11); 4. Liquidaciones de remuneraciones de don Richard Antonio Arias Martínez, período abril de 2019 a abril de 2021 (folio 12); 5. Libro de asistencia (Plataforma "GeoVictoria") de don Richard Antonio Arias Martínez correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021 (folio 13); 6. Ordinario. N°2692, de 09 de octubre de 2020, emitido por doña Sonia Mena Soto, Jefa (S) del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo, el cual concluye que el Sistema de Registro y Control de Asistencia Electrónicos denominado "GeoVictoria", se ajusta a todas las exigencias legales (folio 14); 7. Carta aviso de



despido, de 14 de abril de 2021, dirigida a don Richard Antonio Arias Martínez (folio 15); 8. Listado de trabajadores de la demandada, desvinculados por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, en los meses de febrero, marzo y abril de 2021 (folio 18); 9. Estados Financieros de la demandada, por los años terminados el 31 de diciembre de 2017 y 2016 e informe de los auditores independientes (folio 19); 10. Estados Financieros de la demandada por los años terminados el 31 de diciembre de 2018 y 2017 e informe de los auditores independientes (folio 20); 11. Estados Financieros de la demandada, por los años terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 e informe de los auditores independientes (folio 21); 12. Estados Financieros de la demandada, por los años terminados el 31 de diciembre de 2020 y 2019 e informe de los auditores independientes (folio 22); 13. Análisis Razonado a los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2020, de la Gerencia de Administración y Finanzas de la demandada (folio 23); 14. Balance Tributario y Planilla de Estado de Resultados de la demandada al 31 de diciembre del año 2019 (folio 24). 15) Balance Tributario y Planilla de Estado de Resultados de la demandada al 31 de diciembre del año 2020 (folio 25). 16) Determinación del Capital Propio Inicial Tributario de la demandada al 1° de enero de 2020 (folio 26). 17) Formulario 22 del Servicio de Impuestos Internos, Impuestos Anuales a la Renta del Año Tributario 2020, de la demandada (folio 27). 18) Informe de Gestión de la demandada a diciembre de 2019 (folio 28). 19) Informe de Gestión de la demandada a diciembre de 2020 (folio 29). 20) Resumen del Plan Estratégico de la demandada de 2019, comenzado a ejecutar ese año (folio 30). 21) *“Informe de Seguimiento de Evolución del Plan Estratégico / Frente: Distribución”*, de febrero de 2020, elaborado por la empresa Vinson Consulting (folio 31).

La demandada se valió de los siguientes oficios: 1) oficio respuesta que remitió libro de asistencia (Plataforma “GeoVictoria”) de don Richard Antonio Arias Martínez, correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021 (folio 58) ; 2) oficio de la Dirección del Trabajo (folio 65)

La parte demandante acompañó el siguiente documento: Publicación de Oferta laboral de Correos de Chile con fecha 11 de junio de 2021(folio 44).

La demandada rindió prueba testimonial consisten en las declaraciones de doña Milady Cáceres Arroyo y don César Gómez Ahumada.

La parte demandante rindió prueba testimonial consistente en la declaración de doña Elizabeth Becerra Tognio y don Saúl Aqueveque Pérez.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que al término del contrato de trabajo se devengó a favor del demandante \$15.583.186 por indemnización por años de servicios.
- 2) Que el demandado cumplió con las formalidades del despido en lo que al envío de las comunicaciones se refiere.
- 3) Que el demandante se desempeñaba como Jefe del Centro de Distribución Postal de Osorno.

SEGUNDO: Que la demandada rindió prueba testimonial consisten en las declaraciones de doña Milady Cáceres Arroyo y don César Gómez Ahumada.



Doña Milady Cáceres Arroyo dijo que es sub gerente de compensaciones y remuneraciones de la demandada. No conoce personalmente al demandante. Conoce el contenido de la carta de despido del demandante. Dice que fue desvinculado por necesidades de la empresa. Ocurrió con él y varios otros trabajadores por la situación económica de la empresa que se agudizó primero con el estallido social y luego la pandemia que los obligó a tener locales cerrados; el terma paquetería cayó casi a cero. La paquetería internacional no llegó por cierre de fronteras y eso agudizó la mala situación económica que se arrastra hace muchos años. Debieron entonces reorganizar. En el caso del demandante tiene que ver con esa reorganización ya que debían hacer eficiencia en el centro de distribución postal. Cuando la unidad de trabajo requiere que un trabajador realice horas extras debe pedir autorización a su jefatura para poder quedarse trabajando horas extras. Si el trabajador tiene autorización de su jefatura se validan internamente las horas extras autorizándolas y eso se traduce en un pago mensual de horas extras. Las horas extras son variables porque dependen de la contingencia, una semana puede trabajar una hora, la siguiente dos, respetando los máximos legales. Se realizan cuando la jefatura las autoriza. Contrainterrogada dijo que al mes siguiente del despido hubo oferta laboral para el cargo que tenía el demandante. Porque todas las unidades requieren tener un jefe de centro de distribución pero este centro estuvo sujeto a revisión. En el centro de distribución había 29 carteros y hoy tienen 27 y uno de esos carteros pasó a ser jefe del centro en el que se desempeñaba. El nuevo jefe fue contratado con un sueldo inferior al demandante.

Don César Gómez Ahumada dijo que es jefe de departamento de relaciones laborales de la demandada. No conoce personalmente al demandante ya que este trabajaba en Osorno. La situación de la empresa en cuanto al traslado postal de documentos ha caído considerablemente los últimos años, incluso por un tema tecnológico. El traslado postal cayó de ser el 100% a un 30% de la labor de la empresa. Se estableció un plan estratégico aplicado desde el 2019 que incluía aplicar tecnología; pero en octubre de 2019 estallido social y luego la pandemia el negocio se vino a pique. Durante el 2020 tuvieron números históricamente bajos; se anularon los vuelos nacionales, No llegó carga internacional. Toso esto aceleró el plan estratégico de la empresa y se aceleraron decisiones para optimizar y eficientar procesos. Hoy la paquetería representa un 30% del negocio. En el área de distribución en la que trabajaba el demandante se implementó un trabajo de optimización de zonas, es decir aplicable tecnología al área de carteros, distribuyéndose el territorio de los carteros y eso provocó una disminución de carteros, Se producen despidos en la empresa por la aceleración del plan estratégico. En trimestre febrero se despidieron 70 trabajadores fueron despedidos y un tercio era del área distribución. Contrainterrogado dijo que el demandante era jefe de Centro de Distribución Postal en Osorno o administrador de CDP. Es probable que haya sido llamado a concurso no lo sabe. Se le exhibe documento de folio 44 y dice que corresponde al formato de la empresa.

TERCERO: Que la demandante rindió prueba testimonial, consistente en la declaración de doña Elizabeth Becerra Tognio y don Saúl Aqueveque Pérez.

Doña Elizabeth Becerra Tognio dijo que operadora postal y dirigente sindical dijo que el juicio se trata del despido de don Richard arias que trabaja en el CDP Osorno, era socio del sindicato. Las funciones que realizaba el demandante eran



las de jefe de CDP. Tenía que tener un buen porcentaje de entrega de cartas, ver a los carteros. El demandante fue despedido por necesidades de la empresa, lo supo por un colega. Después a los meses supo que estaba tomado ese cargo, es decir a los meses después había otra persona trabajando en el cargo del demandante. El demandante fue despedido en abril de 2021 y como en junio de 2021 supo que había otra persona en el cargo. La jornada de trabajo era de las 9 de la mañana hasta las 5 de la tarde; muchas veces lo pilló comiendo en la oficina en su hora de colación. Solo lo visitaba en horario de trabajo como dirigente. Contrainterrogada dijo que es operadora postal de Caldera pero como dirigente recorre todo Chile. Al demandante lo veía cada 2 meses o una vez al mes.

Don Saúl Aqueveque Pérez dijo que el juicio se trata del despido de don Richard Arias por el artículo 161. Conoce al demandante hace 16 años en su calidad de dirigente sindical a nivel nacional. El demandante era encargado del centro. La empresa siempre alude al artículo 161 por déficit económico. Don Richard fue despedido el 13 de abril de 2021 y el gerente dio el estado financiero y hasta noviembre de 2021 hubo utilidades. Cuando despiden por necesidades de la empresa el cargo es llenado, en el caso, al mes siguiente del despido más o menos sale un comunicado interno llamando a concurso para llenar el cargo que había quedado vacío y se lo adjudicó un cartero de la misma área. Cuando la empresa llama a concursos por sus redes institucionales envía una visto y eso llega a todos los correos electrónicos de los trabajadores y al sindicato les llega esa información; el concurso se hizo y se llenó rápidamente. Contrainterrogado dijo que es dirigente sindical a nivel nacional y su función es visitar a sus asociados; el testigo recorre todo el país por ello.

CUARTO: Que como aparece de la carta de despido acompañada, el demandado invocó como causal de despido la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Funda dicha causal en los siguientes hechos: “1. *La Empresa de Correos de Chile, es una persona jurídica de derecho público creada mediante el Decreto con Fuerza de Ley N°10, de 1981, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y tiene como único giro el postal.* 2. *La Empresa de Correos de Chile está sufriendo un decrecimiento de los volúmenes de tráfico postal.* 3. *La Empresa de Correos de Chile tiene una baja participación en el segmento de negocios denominado e-commerce, donde se visualizan mayores crecimientos para la industria.* 4. *El EBITDA (indicador contable de la rentabilidad de una empresa) de la Empresa de Correos de Chile, alcanzó una caída de \$4.495 millones de pesos en el mes de septiembre de 2020.* 5. *Las utilidades de la Empresa de Correos de Chile se han visto afectadas, siendo casi nulas los años 2018 y 2019 e incluso negativas el año 2017.* 6. *Los costos y gastos actuales de la Empresa de Correos de Chile, superan a los ingresos generando a septiembre de 2020, un margen operacional negativo de un -12%.* 7. *La emergencia de salud pública provocada por el brote del coronavirus COVID-19, hecho de público conocimiento, ha traído como consecuencia un fuerte e inmediato impacto negativo en nuestro negocio. Al mes de septiembre de 2020, el resultado de la Empresa antes de impuesto es una pérdida de - \$10.585 millones de pesos. Lo anterior se explica, entre otros, por los siguientes fenómenos derivados de esta pandemia: - Acelerada caída de la demanda de nuestro servicio postal por las cuarentenas. - Acelerada caída de nuestros servicios de cartas (soporte papel) por sustitución digital. - Acelerada*



caída del negocio internacional por suspensión de vuelos que transportan nuestra carga. 8. En vista de esta situación, la Empresa de Correos de Chile está adoptando una serie de medidas para implementar una operación más eficiente y de menor costo, única forma de hacerla sostenible en el tiempo. 9. Entre las medidas adoptadas, en consonancia con el Plan Estratégico de la compañía y la actual crisis que atraviesa la Empresa y el país producto de la pandemia, se encuentran la “Racionalización de Centros de Distribución Postal” y “Optimización de Cuarteles”, que tienen variables como ajuste de posiciones de trabajo, redefinición territorial, niveles de productividad, entre otras, lo cual afecta la dotación del Centro de Distribución Postal en que usted presta servicios. 10. Consecuencia de lo anterior y efectuados los análisis de rigor, hemos decidido prescindir de sus servicios como JEFE del CDP 314-OSORNO.”.

En síntesis la demandada alega un decrecimiento de los volúmenes de tráfico postal; baja participación de la empresa en negocios e-commerce; caídas de \$4.495 millones de pesos del EBITDA en septiembre de 2020; casi nulas utilidades en los años 2018 y 2019 y negativas el año 2017; los costos de la empresa superan los ingresos, generando un margen negativo en septiembre de 2020; existencia de un impacto negativo en el negocio como consecuencia de la pandemia.; pérdida en septiembre de 2020 de menos 10.585 millones de pesos por las razones que indica en la carta.

Agrega que ante dicha situación la empresa ha implementado un Plan Estratégico y entre las medidas adoptadas está “Racionalización de Centros de Distribución Postal” y “Optimización de Cuarteles”, que requieren ajustes de posiciones de trabajo, redefinición territorial, niveles de productividad, entre otras, lo cual afecta la dotación del Centro de Distribución Postal en la que prestaba servicios el demandante.

QUINTO: Que la causal de despido invocada por la parte demandada exige que ella se funde en hechos objetivos relacionados con la situación particular de la empresa; y que dicha situación “hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores” como expresamente lo indica dicha norma.

En la especie, si bien los estados financieros acompañados de la empresa demandada demuestran que durante los años 2018 y septiembre de 2020 registró pérdidas, lo cierto es que la prueba rendida en autos no es suficiente para establecer que ese solo factor financiero hizo necesarios el despido del trabajador demandante, sobre todo si, como lo ha declarado la testigo de la demandada (señora Cáceres Arroyo) en concordancia con los dichos de los testigos del actor y el documento acompañado a folio 44, el cargo que ocupaba el demandante de jefe del centro de distribución postal de Osorno fue ocupado por otro trabajador, una vez despedido el demandante. En efecto, el despido se produjo el 14 de abril de 2021 y el llamado para contratar un trabajador para desempeñarse en el cargo que ocupaba el demandante se produjo el 11 de junio de 2021.

SEXTO: Que por lo expuesto en el considerando precedente, los hechos en los que el empleador demandado fundó el despido, descritos en la carta, no configuran la causal de despido invocada, desde que no se ha acreditado la necesidad de despedir trabajadores como consecuencia de la situación que vivía la empresa y que se describe en la carta.



La empresa no explicó con claridad en su carta la razón de la necesidad de separar trabajadores; y tampoco lo acreditó en el juicio. Por el contrario el mismo cargo en el que prestaba servicios el actor fue ocupado por otro trabajador.

Por lo anterior se declarará que el despido del demandante es injustificado por no haberse acreditado las exigencias legales para estimar configurada la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Que por lo anterior la demandada deberá pagar al actor el incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, el que en la especie asciende a \$4.674.956.

OCTAVO: Que en la demanda el actor pide además, que se condene a la demandada al pago de remuneración por ½ hora extra diaria los últimos 24 meses, lo que, a su juicio da un total de 240 horas extraordinarias, lo que totaliza, dice \$2.643.268. Los últimos 24 meses contados hacia atrás desde el despido se inician el 14 de abril de 2019.

Que era de cargo de la parte demandante acreditar la existencia de prestación de servicios en jornada extraordinaria, No rindió prueba útil al respecto.

En contrario la parte demandada acompañó registro de asistencia del demandante, el que fue también remitido vía oficio por la empresa a cargo de dicho registro. En él se puede apreciar el período 28 de octubre de 2019 al 18 de abril de 2021, en un listado la jornada ordinaria y en otro la jornada extraordinaria.

Al examinar esta última es posible advertir prestación de servicios en jornada extraordinaria en las siguientes fechas por el tiempo que se indica: 1) en agosto de 2020, día 12, 00:41 horas; 2) en septiembre de 2020 un total de 4,38 horas extras, causadas los días 7, 14, 15, 16, 21, 22 y 23; 3) en octubre de 2020 un total de 13,34 horas extras, causadas los días 13, 14, 15, 16, 19 al 23, 26 al 29 y 30; 4) en noviembre de 2020 un total de 1,1 horas extra causada los días 3 y 4 del mes.

La demandada acompañó las liquidaciones de remuneraciones del actor del período abril de 2019 a abril de 2021. Ellas dan cuenta del pago de las siguientes horas extras: 1) 14,54 horas extras en abril de 2019; 2) 7,62 horas extras en noviembre de 2019; 3) 6,76 horas extras en diciembre de 2019; 4) 0,68 horas extras en agosto de 2020; 5) 1,13 horas extras en septiembre de 2020; 6) 15,17 horas extras en octubre de 2020; y 6) 14,83 horas extras en noviembre 2020.

NOVENO: Que de acuerdo a los documentos antes analizados esta jueza concluye lo siguiente:

- 1) Las 00:41 horas extras de agosto de 2020 fueron pagadas, ya que en la liquidación de remuneraciones de dicho mes se registra el pago de 0.68 horas extraordinarias;
- 2) Las 4,38 horas extras de septiembre de 2020 no fueron pagadas en su totalidad. Así en la liquidación de remuneraciones de este mes se da cuenta del pago de 1,13 hora extra por \$9.523. Se adeuda entonces 3,25 horas extras por \$ 3.261, monto que se calcula al valor pagado dicho mes.
- 3) Las 13,34 horas extras de octubre de 2020 fueron pagadas, desde que la liquidación de remuneraciones de dicho mes da cuenta del pago de un total de 15,17 horas extras;
- 4) La 1,1 hora extra de noviembre de 2020 fue pagada ya que en la liquidación de remuneraciones de dicho mes se pagaron más de 15 horas extraordinarias.



DECIMO: Que las horas extras que la demandada deberá pagar corresponden al mes de septiembre de 2020 período que se encuentra regido por la ley 21.226, en lo que a la suspensión de los plazos de prescripción se refiere, por lo que la excepción de prescripción será desechada.

DECIMO PRIMERO: Que el resto de la prueba rendida en nada altera lo ya reflexionado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 21, 30, 63, 161, 162, 168, 172, 173, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; ley 21.226 se declara:

Que se rechaza la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada.

Que **SE ACOGE** la demandada presentada por don **RICHARD ANTONIO PATRICIO ARIAS MARTÍNEZ**, en contra de la **EMPRESA CORREOS DE CHILE**, ambos individualizados, declarándose injustificado el despido de que fue objeto el demandante, ocurrido el 14 de abril de 2021, condenándose a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones laborales:

- 1) \$4.674.956 por incremento del 30% de la indemnización por años de servicio;
- 2) \$3.261 por saldo de remuneración por horas extras del mes de septiembre de 2020.
- 3) A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- 4) A pagar las costas del juicio, regulándose las personales en \$470.000.

RIT O-153-2021

Pronunciada por doña **MARÍA ISABEL PALACIOS VICENCIO**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

