

Temuco, veintitrés de agosto de dos mil diecinueve.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en la presente causa **Rit O-381-2019**, comparece doña **TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA**, RUT N° 15.986.686-6, chilena, cesante y don **GERSON ANDRÉS CONTRERAS SAN MARTÍN**, RUT N° 10.753.551-9, chileno, cesante, todos domiciliados para estos efectos en calle Arturo Prat N° 350, oficina 607, comuna y ciudad de Temuco, quienes interponen demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador **TRANSPORTE AEREO S.A.** RUT N° 96.951.280-7, representada legalmente por **CARLOS VALENZUELA WODEHOUSE**, RUT N° 6.490.907-K o por quién haga las veces de tal, conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio N° 901, comuna de Renca, ciudad de Santiago, conforme a la relación circunstanciada de los hechos y al amparo de las normas de derecho que los sustenta

SEGUNDO: Exponen los actores que respecto de la trabajadora **TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA**: comenzó a trabajar para la demandada el día 03 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2019 para desarrollar las labores de **AGENTE SERVICIO AL PASAJERO SENIOR** en el establecimiento de **TRANSPORTE AEREO S.A.** ubicado en Longitudinal Sur Km. 692. De conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo su remuneración es de \$823.765. El contrato laboral era de carácter indefinido. La jornada ordinaria de trabajo era de 45 horas semanales.

El trabajador **GERSON ANDRÉS CONTRERAS SAN MARTIN** comenzó a trabajar para la demandada el día 01 de diciembre de 2004 hasta el 31 de marzo de 2019 para desarrollar las labores de **OPERARIO PLENO** en el establecimiento de **TRANSPORTE AEREO S.A.** ubicado en Longitudinal Sur Km. 692.

De conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo su remuneración es de \$693.652. El contrato laboral era de carácter indefinido. La jornada ordinaria de trabajo era de 45 horas semanales.

Con fecha 31 de marzo de 2019, el empleador les entregó Carta de Aviso de Término de contrato de Trabajo, documento que es firmado por el empleador y que pone término a la relación laboral por la causal de "Necesidades de la empresa, la que se fundamenta en que producto del deterioro en las condiciones



económicas de la región, se ha hecho necesario efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas, mediante la eliminación de puesto de trabajo y redistribución de funciones. Una de las áreas reestructuradas es la de AEROPUERTO SERVICIO AL PASAJERO TEMUCO en la que Ud. se desempeña como AGENTE SERVICIO AL PASAJERO SENIOR y en AEROPUERTO RAMPA TEMUCO I en la que se desempeña como OPERARIO PLENO y que implica el término de la relación laboral de varios trabajadores, con la consiguiente disminución en la dotación total de la Empresa

Con fecha 09 de abril de 2019 interpusieron reclamo ante la Inspección del Trabajo por considerar que su despido es injustificado.

Que, con fecha 18 y 26 de abril de 2019 respectivamente se celebra el comparendo de Conciliación, asistiendo ambas partes, se ratifica el reclamo, rechazando la causal legal invocada, ya que no se ajusta a derecho. Asimismo, la parte reclamada declara que el despido se debe a necesidades de la empresa, por lo que se ajustaría a derecho.

En el caso de doña Tamara se acepta en ese acto el pago de \$4.368.392 por concepto de indemnización por años de servicios y \$823.765 por concepto indemnización sustitutiva del aviso previo los que se reciben íntegramente. Sin embargo, en éste acto el empleador no paga el feriado legal/proporcional correspondiente a la suma de \$582.846. Por último, se realiza el descuento por parte del empleador por concepto de aporte AFC por la suma de \$1.302.151.

En virtud de lo anterior, se reservó el derecho de reclamar judicialmente la causal de despido por considerarse injustificado, la devolución del descuento de aporte AFC realizado por el empleador y el feriado legal/proporcional ante tribunales de justicia.

Respecto del trabajador GERSON ANDRÉS en el comparendo de Conciliación, se ratifica el reclamo, rechazando la causal legal invocada, ya que no se ajusta a derecho. Asimismo, la parte reclamada declara que el despido se debe a necesidades de la empresa, por lo que se ajustaría a derecho.

De igual forma, se aceptó en ese acto el pago de \$158.437 por concepto de feriado legal/proporcional, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$693.652, más la indemnización por años de servicios correspondiente a la suma de \$7.630.172, los que se reciben íntegramente, sin



perjuicio de realizar el descuento por parte del empleador por concepto de aporte AFC por la suma de \$1.493.264.

En virtud de lo anterior, la parte reclamante se reserva el derecho de reclamar judicialmente la causal de despido por considerarse injustificado y la devolución del descuento de aporte AFC realizado por el empleador ante tribunales de justicia.

La causal de despido de “Necesidad de la Empresa” debe necesariamente estar asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral discrecional del empleador, es decir, debe fundarse en hechos objetivos que impidan la separación de un trabajador.

Así las cosas, las cartas de despido se refieren a la necesidad de “efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas, mediante la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones”, también habla – para justificar el despido- y como fundamento de la causal invocada “del deterioro en las condiciones económicas de la región”, no obstante deben existir situaciones o circunstancias vinculadas que tornen muy difícil mantener la estabilidad al interior de la empresa, cuestión prácticamente imposible de justificar a una demandada como lo es Transporte Aéreo S.A.

Por otra parte, las cartas de despido no definen en qué consisten los ajustes estructurales en las distintas áreas de la empresa o que medidas, distintas a la eliminación de puestos de trabajo adoptará la empresa o pensó en adoptar para superar el deterioro en las condiciones económicas de la región ni señala en que se relacionarían los cambios estructurales con las funciones que desarrollábamos como trabajadores. Tampoco el empleador ve la posibilidad de trasladarnos de sección, más bien a través de argumentos insuficientes y que faltan a la verdad expresados en las cartas de despido, pretende justificar su decisión de desvincularnos.

En definitiva, la carta es vaga, imprecisa, no objetiva, los hechos en que se sustenta no son ciertos ni efectivos y por lo tanto no cumplen con las condiciones y requisitos establecidos en la ley.

Prestaciones e indemnizaciones que se reclaman
Respecto de la trabajadora TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA



En virtud de lo anterior, al ser su despido injustificado, y en virtud de la reserva de derechos que realizó en el finiquito, reclama contra su empleador Transporte Aéreo S.A. la suma de \$1.977.036 correspondiente al recargo del 30% en los años de servicios prestados en la misma, todo ello en virtud del artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo.

A su vez, es necesario mencionar que su ex empleador le realizó el descuento de la AFC por la suma de \$1.302.151 en su finiquito, cuestión que es improcedente, ya que el ser el despido injustificado, indebido o improcedente, no procede dicho descuento.

También al día de hoy se le adeuda su remuneración completa del mes de Marzo de 2019 consistente en la suma de \$ 823.765.

Respecto del trabajador GERSON ANDRES CONTRERAS SAN MARTIN

En virtud de lo anterior, al ser mi despido injustificado, y en virtud de la reserva de derechos que realizó en el finiquito, reclama contra su empleador Transporte Aéreo S.A. la suma de \$2.289.052 correspondiente al recargo del 30% en los años de servicios prestados en la misma, todo ello en virtud del artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo.

A su vez, es necesario mencionar que su ex empleador le realizó el descuento de la AFC por la suma de \$1.493.264 en su finiquito, cuestión que es improcedente, ya que el ser el despido injustificado, indebido o improcedente, no procede dicho descuento.

- Sobre la devolución del descuento AFC

Nuestra Excelentísima Corte Suprema con fecha 20 de marzo de 2019 en sentencia de reemplazo conociendo de un recurso de Unificación de Jurisprudencia ROL N°1073-2018 expresa lo siguiente:

“Quinto: Que, con todo, se debe tener en consideración’ el objetivo que tuvo el legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que fue favorece al empleador enfrentado a problemas en relación’ con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones legales pertinentes. Así, tratándose de una prerrogativa, ha de ser considerada como una excepción’, por lo tanto, su aplicación tiene que hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es,



cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que cuando se declara que tal despido carece de causa, no es posible que se autorice al empleador para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.

Sexto: Que, en consecuencia, no procede que el empleador impute la suma de \$ 2.025.193, correspondiente al aporte al seguro de cesantía, a la indemnización por años de servicio, por lo que deberá accederse también a la demanda, en esta parte, en lo no conciliado.

Otro fallo para ilustrar a vuestro Tribunal es el de causa RIT O-182-2016 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, cuyo considerando Undécimo transcribe,

Por tanto, y en virtud de lo anterior, no procede mi despido y el descuento de la AFC, ya que al tratarse de un despido injustificado y verse imposibilitado el empleador de acreditar la causal de necesidades de la empresa por la forma en que lo realiza, los tribunales han interpretado que el empleador no puede abusar del derecho, beneficiándose de tal descuento o por la razón que el Tribunal estime pertinente.

Previas citas legales pide tener por interpuesta demanda de despido injustificado, indebido o improcedente en procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de TRANSPORTE AEREO S.A. RUT N° 96.951.280-7, representada legalmente por CARLOS VALENZUELA WODEHOUSE, acoger la presente acción y en definitiva condenar al pago de las siguientes indemnizaciones que se pasarán a detallar:

RESPECTO DE LA TRABAJADORA TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA

- Recargo Legal del 30% en los años de servicios conforme al artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$1.977.036 o lo que se estime pertinente.
- A su vez, que declare que no procede el descuento de AFC y ordenar su devolución por la suma de \$1.302.151, por tratarse de un despido injustificado y no fundamentarse debidamente la causal de Necesidades de La Empresa o lo que se estime pertinente.
- Remuneración completa del mes de Marzo de 2019 consistente en la suma de \$ 823.765 o lo que se estime pertinente.



– Una ejemplar condena en costas.

RESPECTO DEL TRABAJADOR GERSON ANDRES CONTRERAS SAN MARTIN

– Recargo Legal del 30% en los años de servicios conforme al artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$2.289.052 o lo que se estime pertinente.

– A su vez, que declare que no procede el descuento de AFC y ordenar su devolución por la suma de \$1.493.264, por tratarse de un despido injustificado y no fundamentarse debidamente la causal de Necesidades de La Empresa o lo que se estime pertinente.

– Una ejemplar condena en costas.

TERCERO: Que don José Tomás Honour Manríquez, abogado, en representación de la demandada **TRANSPORTE AEREO S.A**, contesta la demanda y pide rechazarla en todas sus partes, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer, todo ello con expresa condenación en costas.

I. HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Inicio y termino de la relación laboral:

a. La señora Tamara José Poblete Lizama prestó servicios para su representada entre el 03 de enero de 2011 y 31 de marzo de 2019.

b. El señor Gerson Andrés Contreras San Martín prestó servicios para su representada entre el 1 de diciembre de 2004 y el 31 de marzo de 2019.

2. Causal de término del contrato de trabajo de los demandantes: La establecida en el inciso primero del artículo 161 del código del trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”.

3. Remuneración de los demandantes:

Para efectos de la aplicación del artículo 172 del Código del trabajo, la última remuneración de los demandantes corresponde a las siguientes sumas:

a. Tamara José Poblete Lizama: \$ 823.120.

b. Gerson Andrés Contreras San Martín: \$ 693.652

4. Monto al cual asciende el aporte del empleador al seguro de cesantía.

Como se señala en la demanda, los montos aportados por mi representada al seguro de cesantía de los demandantes son los siguientes:

a. Tamara José Poblete Lizama: \$ 1.302.151.

b. Gerson Andrés Contreras San Martín: \$ 1.493.264.



II. HECHOS CONTROVERTIDOS:

El despido de los actores se encuentra plenamente justificado, ya que se verificaron los hechos que fundan la causal de necesidades de la empresa.

III. RESPECTO A LA ACCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO

1. El despido de los actores se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, causal técnica y objetiva fundada en una reestructuración de las áreas de AEROPUERTO RAMPA TEMUCO I, AEROPUERTO SERVICIO AL PASAJERO TEMUCO y AEROPUERTO RAMPA TEMUCO III en las que se desempeñaban.

De acuerdo a lo señalado, a los demandantes se les despidió por la causal de necesidades de la empresa. Textualmente señalan las cartas de despido, la cual les fueron personalmente entregadas a los demandantes y que firmaron de su puño y letra.

Asimismo, es un hecho público y notorio que tanto las aerolíneas nacionales como otras de Sudamérica se han visto afectadas producto de las variaciones y fluctuaciones que ha sufrido el mercado aeronáutico en la región. En este contexto, el holding LATAM AIRLINES GROUP S.A., al cual pertenece TRANSPORTE AEREO S.A., llevó a cabo un proceso de eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones.

Ya a fines del 2017 se habían desvinculado cerca de 1.400 trabajadores, proceso que durante los años 2018 y 2019 ha seguido generando aún más desvinculaciones. Lo cierto es que esta reestructuración se hizo absolutamente necesaria, debido al nuevo escenario económico que enfrenta el país y Latinoamérica, y que han obligado a la empresa a centralizar la mayoría de sus servicios en otras dependencias de la compañía, para efectos de hacerla más eficiente.

Al respecto, el artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1°, la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de la cual queda comprendido el supuesto de reorganización, al disponer: “El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la



productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

En este sentido, podemos señalar que la decisión de poner término al contrato de trabajo de los demandantes se fundó en razones objetivas, esto es, la reorganización de las áreas donde, precisamente, se desempeñaba la contraparte. La decisión de tener que prescindir de los servicios de varios trabajadores de la Compañía, incluidos los de los demandantes, obedece a razones netamente objetivas – esto es los cambios en las condiciones del mercado y la economía- y no a la sola decisión unilateral y discrecional de su representada, configurándose de esta forma la causal invocada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la situación descrita en el párrafo anterior se vio la Empresa en la obligación de reorganizar las áreas de AEROPUERTO RAMPA TEMUCO I, AEROPUERTO SERVICIO AL PASAJERO TEMUCO y AEROPUERTO RAMPA TEMUCO III. De ahí, que no quedó más remedio que despedir a varios trabajadores, entre ellos los demandantes, por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, lo que era absolutamente necesario para materializar la restructuración llevada a cabo por la Compañía.

Es preciso hacer presente que no es necesario que el empleador tenga problemas económicos para despedir a un trabajador, conclusión que queda en evidencia al determinar el correcto sentido y alcance de la causal de despido invocada para desvincular a los demandantes.

El propio tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo al identificar los supuestos que configuran necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación de un trabajador. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa,



una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Es decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos constatables, tal como ocurre en la especie.

Recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras, 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 sea 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).

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio de la misma, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto total de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio.

En el caso de autos la racionalización afectó a las áreas de AEROPUERTO RAMPA TEMUCO I, AEROPUERTO SERVICIO AL PASAJERO TEMUCO y AEROPUERTO RAMPA TEMUCO III. Y por tanto, al área donde laboraban los actores, lo que configura la causal legal por la cual se les despidió.

El artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de



necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente “tales como las derivadas de la racionalización (...) de los mismos”. En este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido a una reestructuración, consistente en la reorganización del área donde trabajaban, lo que importa una racionalización, debiendo, por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión.

La racionalización de la empresa, establecimiento o servicio ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico.

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 o bien reestructurar el trabajo para superar las deficiencias. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, la que es definida como 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 los actores 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.

La incorporación de la causal de necesidades de la empresa dentro de nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo, verificada en el año 1990 a la luz de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.010, materializó una clara orientación normativa tendiente a establecer una regulación que conciliase, por un lado, la debida protección del trabajador, y por otro, la imprescindible flexibilidad que requiere la empresa para adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía, en un contexto de fuerte competencia y de permanente incertidumbre en los mercados globales.

La finalidad de protección del trabajador que promovía el mensaje del Ejecutivo, estaba intrínsecamente vinculada a la sustitución, por intermedio de esta causal del libre despido contenido en el artículo 155 letra f) de la Ley N°



18.620. Así, con su incorporación el legislador pretendía objetivar el régimen de despido, evitando el mero arbitrio patronal, a través del reconocimiento de causas de despido vinculadas a los cambios en la economía o en la organización de la empresa. En la misma perspectiva de resguardo, la reforma consensuó el aumento de las indemnizaciones por años de servicios en caso de término del contrato de trabajo, elevándolas de 150 días a 330 días.

Por su parte, los requerimientos de flexibilización laboral para el empleador, se recogían por medio de una causal que le permitía un manejo adecuado de la planilla laboral frente a ciertas necesidades impostergables, como aquellas derivadas del cambio en las condiciones de mercado, o los permanentes procesos de reestructuración empresarial, que en la búsqueda de aumentar las productividad y competitividad exigen ajustes en la dotación del personal¹.

De esta manera, del propio análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 19.010 es posible advertir que, con ella, el Ejecutivo materializó un doble propósito. Por un lado, relevó el principio de protección al trabajador y, por otro, recogió otro criterio que, a falta de denominación más precisa, se le ha llamado de flexibilización laboral, que adquiere por medio de esta causal una expresión particular en materia de terminación de contrato de trabajo.

En este orden de ideas y tratándose ambos de principios inherentes o incorporados en su evolución al Derecho de Trabajo, están llamados a interactuar coordinadamente antes que, en términos de competencia, correspondiéndoles a los intérpretes del Derecho, particularmente a los Tribunales de Justicia, promover la función que cada uno de ellos está llamado a jugar dentro del sistema, y conforme a ello, declarar que el despido de la contraparte fue ajustado a derecho.

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio de la misma, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto total de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio. En el caso de autos la racionalización afectó a las áreas en las cuales trabajaban los demandantes, lo que configura la causal legal por la cual se le despidió.

El artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de



necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente “tales como las derivadas de la racionalización (...) de los mismos”. En este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido a una reestructuración, consistente en la reorganización del área donde trabajaba, lo que importa una racionalización, debiendo, por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión.

La racionalización de la empresa, establecimiento o servicio ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico.

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 o bien reestructurar el trabajo para superar las deficiencias. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, la que es definida como 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 los actores 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 este sentido, podemos encontrar un fallo reciente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, donde en la causa caratulada “Hott con Banco BCI” RIT O-917-2017 que reconoce el proceso de reestructuración dentro de un conocido Banco de nuestro país, donde en un año se debió desvincular a más de 1239 trabajadores, es decir, una situación muy similar a la que se encuentra su representada desde hace ya varios años. En particular el considerando octavo de la sentencia es claro en este punto:

“OCTAVO: Que del mérito de la prueba aportada, especialmente del oficio allegado por la dirección del trabajo, se encuentra acreditado que el período que va entre enero y diciembre del año 2017, 1239 trabajadores fueron desvinculados del banco, lo que es una muestra palmaria de que se ha producido una



reorganización, aún cuando las causas y la necesidad de dicha reorganización no se encuentran acreditadas legalmente en esta causa, por cuanto no hay una prueba idónea para justificar cambios en las condiciones del mercado u otra causal objetiva”

Tal razonamiento no puede ser obviado por cuanto su representada encontrándose en dicha situación de carácter objetiva (cambios en las condiciones del mercado) tuvo que recurrir a un proceso de reorganización interno que involucró la desvinculación del demandante.

La incorporación de la causal de necesidades de la empresa dentro de nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo, verificada en el año 1990 a la luz de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.010, materializó una clara orientación normativa tendiente a establecer una regulación que conciliase, por un lado, la debida protección del trabajador, y por otro, la imprescindible flexibilidad que requiere la empresa para adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía, en un contexto de fuerte competencia y de permanente incertidumbre en los mercados globales.

La finalidad de protección del trabajador que promovía el mensaje del Ejecutivo, estaba intrínsecamente vinculada a la sustitución, por intermedio de esta causal del libre despido contenido en el artículo 155 letra f) de la Ley N° 18.620. Así, con su incorporación el legislador pretendía objetivar el régimen de despido, evitando el mero arbitrio patronal, a través del reconocimiento de causas de despido vinculadas a los cambios en la economía o en la organización de la empresa. En la misma perspectiva de resguardo, la reforma consensuó el aumento de las indemnizaciones por años de servicios en caso de término del contrato de trabajo, elevándolas de 150 días a 330 días.

Por su parte, los requerimientos de flexibilización laboral para el empleador, se recogían por medio de una causal que le permitía un manejo adecuado de la planilla laboral frente a ciertas necesidades impostergables, como aquellas derivadas del cambio en las condiciones de mercado, o los permanentes procesos de restructuración empresarial, que en la búsqueda de aumentar las productividad y competitividad exigen ajustes en la dotación del personal.

De esta manera, del propio análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 19.010 es posible advertir que, con ella, el Ejecutivo materializó un doble



propósito. Por un lado, relevó el principio de protección al trabajador y, por otro, recogió otro criterio que, a falta de denominación más precisa, se le ha llamado de flexibilización laboral, que adquiere por medio de esta causal una expresión particular en materia de terminación de contrato de trabajo.

En este orden de ideas y tratándose ambos de principios inherentes o incorporados en su evolución al Derecho de Trabajo, están llamados a interactuar coordinadamente antes que, en términos de competencia, correspondiéndoles a los intérpretes del Derecho, particularmente a los Tribunales de Justicia, promover la función que cada uno de ellos está llamado a jugar dentro del sistema, y conforme a ello, declarar que el despido de la contraparte fue ajustado a derecho.

La jurisprudencia judicial en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la racionalización como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa. De gran interés al caso de marras resulta la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción de 15 de diciembre de 2009, que cita

En términos similares, se pronunció la misma Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de 3 de noviembre de 2008, Rol N° 264-2008).

También, 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, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, 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.

Derecho que, 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 uno de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como



ocurre en la especie, previo pago de una indemnización al trabajador despedido regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador.

Por ello, si para asegurar el éxito de su actividad económica o social 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.

En consecuencia, se puede observar que claramente su representada 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, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda de los actores.

IV. Alega improcedencia de los conceptos demandados

a) Improcedencia del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio ya pagada a los demandantes

En vista de todas las consideraciones expuestas más arriba en el capítulo sobre el Despido Injustificado de la presente contestación, la causal de necesidades de la empresa se encuentra bien aplicada al ser completamente fundamentada y objetiva, por lo que no corresponde que mi representada sea condenada a pagar un recargo legal del 30% a ninguno de los demandantes.

b) Nada se adeuda por devolución del aporte del empleador al seguro de desempleo de los demandantes.

Los demandantes de autos solicitan se declare indebido el descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía y, en consecuencia, el empleador devuelva los dineros por concepto de descuento del aporte a la AFC, suma la cual fue correctamente descontada en los respectivos finiquitos.

Dicha suma fue descontada de acuerdo a la ley, ya que el artículo 13 de la ley 19.728 así lo establece.

En ninguna parte de la ley se establece la obligación de restituir dicho descuento en caso que con posterioridad el despido sea declarado injustificado



como pretende el actor. De esta forma, el descuento efectuado se encuentra ajustado a derecho.

De esta forma y conforme a lo dispuesto en la ley, procede que se efectúe el descuento de los haberes que correspondían al actor por concepto de indemnizaciones legales, el aporte efectuado por mi representada en la cuenta individual por cesantía del actor. Este monto de dinero ingresó ya al patrimonio del ex trabajador, por lo que no corresponde pagarlo nuevamente, ello solo implicaría un enriquecimiento indebido de los demandantes.

De esta forma, este monto descontado en el finiquito, es pagado luego a los actores a través del seguro de desempleo.

Al respecto, es dable hacer presente que donde la ley no distingue no corresponde al intérprete distinguir, y en este caso, a pesar de que el despido es justificado y por lo tanto tampoco procedería aplicar el descuento bajo el presupuesto de la demanda, la norma no ha dispuesto que el mencionado descuento esté supeditado a si la causal esté o no justificada, mediante una futura calificación que pueda efectuar un Tribunal, en forma posterior. Este descuento está autorizado por la referida norma antes de que el despido sea calificado como de justificado o no, y es así como ha quedado establecido de la propia disposición legal.

Por todo lo anterior, solicitamos el rechazo de esta pretensión, toda vez que resulta improcedente a la luz de la ley sobre Seguro de Desempleo y del espíritu de la ley N° 19.728.

A mayor abundamiento para el improbable caso que se estime que el despido fuera injustificado, de igual forma no procedería la devolución del aporte a la AFC, pues este dinero ya está en el patrimonio del demandante de autos, por lo que constituye un derecho adquirido, por lo que no corresponde pagarlo nuevamente, ello solo implicaría un enriquecimiento sin causa y demuestra la intención del actor de enriquecerse a través de conceptos que por ley no le corresponden.

Lo ya señalado ha sido reiterada y uniformemente fallado por nuestros tribunales de justicia, no procede la devolución del aporte del empleador al seguro de desempleo cuando el despido es declarado injustificado.



En este sentido la sentencia de fecha 29 de abril de 2014, en causa T-61-2014, seguida ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo, cuyo considerando “VIGESIMO SEGUNDO cita.

Destaca también un segundo fallo de ese mismo tribunal, en causa RIT O-2553-2014, de fecha 26 de septiembre de 2014,

Que así las cosas la aplicación de la Ley 19.728 es procedente al caso, por concurrir las exigencia legales para ello, toda vez, que el artículo 52 contempla expresamente la circunstancia que el trabajador deduzca acción de despido improcedente como ha sucedido en la especie, y luego esta propia norma prescribe que si el Tribunal acoge la pretensión del trabajador, como ocurre en este caso, “deberá” ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13. Por lo tanto, se trata de un imperativo legal, que esta sentenciadora no puede soslayar no admitiendo interpretación alguna, razón por la cual se procederá al rechazo de la petición de las demandantes en tal sentido.

Que atendido lo anterior, se procederá a descontar del recargo legal la suma por este concepto aportada por la demandada, según ha quedado acreditado mediante el correspondiente certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización allegado al juicio...” –

Cabe tener presente también en este sentido un reciente fallo del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-2404-2016, de fecha 12 de septiembre de 2016, que resuelve procedente el descuento de la AFC en un caso igual al de marras. Transcribe la sentencia en lo pertinente

Destacamos, la sentencia de la Corte Suprema DE FECHA 4 DE MARZO DE 2019 en causa RIT O-165-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco por el RECURSO DE UNIFICACIÓN DONDE Se declara que a pesar de ser declarado injustificado el despido procede el descuento del seguro de cesantía. Transcribe considerandos noveno y siguientes.

En reciente fallo de fecha 18 de marzo de 2019, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago rechaza la devolución del descuento de seguro de cesantía, en causa Rol O-4648-2018, citando en su considerando Duodécimo la sentencia en unificación de jurisprudencia citada anteriormente.

De esta forma, independiente si el despido está justificado o no, la ley N° 19.728 autoriza el descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, no



existe norma alguna de ordene a mi representada devolver dichos montos en caso de que el despido sea declarado injustificado.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación.

En mérito de lo expuesto, normas legales citadas, y demás que sean aplicables en la especie, pide tener por contestada la demanda de despido injustificado, interpuesta doña Tamara José Poblete Lizama y don Gerson Andrés Contreras San Martín, en contra de su representada TRANSPORTE AÉREO S.A, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, declarando, en definitiva:

1. Que se rechaza la demanda de despido injustificado intentada por los actores, por no existir fundamento para acogerla.
2. Que el despido de los actores es plenamente justificado, dado que se ha configurado las necesidades de la empresa.
3. Que, en virtud de lo anterior, no es procedente el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio demandando, por lo cual se solicita su rechazo.
4. Que nada se adeuda por devolución del aporte del empleador al seguro de desempleo.
5. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses.
6. Que se condena en costas a los demandantes.

CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria en presencia de las partes el Tribunal propone bases para lograr un acuerdo y éste NO se produce.

En la misma oportunidad se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

- 1.- La existencia de la relación laboral, con sus fechas de inicio, labores que indican los actores desempeñadas y las remuneraciones que han señalado en la demanda.
- 2.- Que a todos fueron despedidos el 31 de marzo de 2019 y se les aplicó la causal de necesidades de la empresa, y que ha recibido lo que dice relación con los conceptos de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios a la cual se le ha descontado el aporte del empleador al seguro de cesantía.



HECHOS A PROBAR:

- 1.- Efectividad de concurrir en la especie la causal de necesidades de la empresa, conforme a los hechos expuestos en la carta de despido.
- 2.- Efectividad de ser procedente el descuento por concepto de aporte al empleador por seguro de cesantía
- 3.- Prestaciones devengadas y adeudadas

QUINTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba:

I.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL:

Respecto de doña Tamara Poblete Lizama:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 03 de enero de 2011.
- 2) Carta de despido de 31 de marzo de 2019
- 3) Copia de finiquito de la trabajadora de 31 de marzo de 2019, autorizado ante la Dirección del Trabajo de fecha 18 de abril de 2019.
- 4) Certificado de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía de 29 de marzo de 2019.
- 5) Liquidación de sueldo de marzo de 2019
- 6) Resumen de ausentismos de la trabajadora donde constas sus vacaciones tomadas.

Respecto de don Gerson Contreras San Martin:

- 1) Carta de despido de 31 de marzo de 2019
- 2) Copia de finiquito del trabajador de 31 de marzo de 2019, autorizado en la Dirección del Trabajo con fecha 26 de abril de 2019.
- 3) Certificado de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía de 29 de marzo de 2019.

Prueba común a los demandantes:

- 1) Set de 291 cartas de despido de trabajadores de Latam Airlines Group y sus filiales.
- 2) Copia de 41 finiquitos de trabajadores de Latam Airlines Group y sus filiales, del segundo semestre de 2016.
- 3) 10 cartas de despido de trabajadores de las siguientes empresas filiales de Latam Airlines Group en Latinoamérica: AEROLANE, Líneas Aéreas Nacionales



del Ecuador S.A. (filial de Latam Airlines Group en aquel país) y Aerovías de Integración Regional Aires S.A. (filial de Latam en Colombia).

4) Copia de 5 documentos denominados “Cambios Organizacionales” en los cuales se da cuenta a la compañía de salidas de directores y gerentes de LATAM Latinoamérica

5) Documento denominado Perspectivas de la Economía Mundial emitido por el Fondo Monetario Internacional, para los distintos países de la región de 2010 a 2016.

6) Copia de Estados financieros consolidados de Latam Airlines Group y sus Filiales de fecha 31 de diciembre de 2013, que contiene Estado de situación financiera clasificado consolidado, Estado de resultados consolidados por fusión, Estado de Resultados integrales consolidado, Estado de cambios en el patrimonio, Estado de Flujos de efectivo consolidado-método directo.

7) Copia de Estados financieros consolidados de Latam Airlines Group y sus filiales de fecha 31 de diciembre de 2014, que contiene Estado de situación financiera clasificado consolidado, Estado de resultados consolidados por fusión, Estado de Resultados integrales consolidado, Estado de cambios en el patrimonio, Estado de Flujos de efectivo consolidado-método directo.

8) Copia de Estados financieros consolidados de Latam Airlines Group y sus filiales de fecha 31 de diciembre de 2015, que contiene Estado de situación financiera clasificado consolidado, Estado de resultados consolidados por fusión, Estado de Resultados integrales consolidado, Estado de cambios en el patrimonio, Estado de Flujos de efectivo consolidado-método directo.

9) Copia de Estados financieros intermedios consolidados de Latam Airlines Group y sus filiales de fecha 31 de marzo de 2016, que contiene Estado de situación financiera clasificado consolidado, Estado de resultados consolidados por fusión, Estado de Resultados integrales consolidado, Estado de cambios en el patrimonio, Estado de Flujos de efectivo consolidado método directo.

10) Documento titulado Análisis Razonado, el cual explica y se refiere a los Estados Financieros de Latam.

11) Documento titulado Grupo Latam Airlines Anuncia Margen Operacional de 6,2% en el cuarto trimestre y de 5,1% el 2015.

CONFESIONAL: Renuncia a prueba confesional.



TESTIMONIAL:

1. **SANDRA JOSELYN PÉREZ PÉREZ**, 16.825.477-6, SUPERVISORA DE SERVICIO AL PASAJERO. Conoce a los demandantes, conoce a Tamara desde 2010 entraron juntas al aeropuerto y a Bernabé y a los demás entraron unos años después. Los hombres trabajaban en área de rampa de aeropuerto en carguío y descarguío y doña Tamara en el servicio al pasajero, bajo supervisión de testigo. Han tenido diferente dotaciones dependiendo de la temporada, en área de rampa trabajaban 28 en temporada alta y actualmente hay 25 personas. En esa área hay una contratación que se hizo el mes pasado un operario, se le contrató por temporada alta. Doña Tamara era agente de servicio al pasajero, el cupo no fue reemplazado **CONTRAINTERROGATORIO**. No hay

2. **GUILLERMO MÁRQUEZ PÉREZ**, 16.533.797-2, LÍDER DE RAMPA trabaja en Temuco, conoce a los demandantes, los conoce desde el 2010, Manuel Veloso operario de rampa al igual que Gerson y Tamara servicio al Pajero y Bernabé encargado de plataforma.

Cuando ellos trabajaban eran 28 en el área rampa y ahora son 25 se contrató en temporada alta a otra persona, quien llegó hace treinta días. En el cargo de Sra. Tamara hay 21 personas actualmente antes eran 26 **CONTRAINTERROGADO**: don Eduardo fue contratado en julio de 2019 antes de julio de 2019 no hubo otras contrataciones. En el 2018, al parecer en noviembre hubo otras contrataciones en rampa, actualmente se encuentran trabajando. Funciones similares al del demandante. En el área de Tamara, hay contrataciones part time, pero desconoce si ha habido contrataciones posteriores.

OFICIOS:

1.- Se incorpora oficio respuesta de la Dirección del Trabajo de Temuco que informa los despidos por Necesidades de la empresa efectuados por TRANSPORTE AEREO S.A. Rut 96.951.280- 7 entre el 2018 y 2019.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

La demandante exhibe cartola solicitada exhibir sólo de TAMARA JOSÉ POBLETE LIZAMA, la que se tiene por cumplida e incorporada, sin apercibimiento:

1.- Se ordene a los demandantes exhibir cartolas en las cuales se les depositan sus remuneraciones (cartola de marzo a la fecha).



II.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

RESPECTO DE LA TRABAJADORA TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA

- 1.- Carta de despido del 31 de marzo de 2019.
- 2.- Finiquito de Contrato de Trabajo con la reserva de derechos respectiva.
- 3.- Reclamo ante la Inspección del Trabajo del 09 de abril de 2019.
- 4.- Acta de comparendo de conciliación del 18 de abril de 2019.

RESPECTO DEL TRABAJADOR GERSON ANDRÉS CONTRERAS SAN MARTIN

- 1.- Carta de despido del 31 de marzo de 2019.
- 2.- Finiquito de Contrato de Trabajo con la reserva de derechos respectiva.
- 3.- Reclamo ante la Inspección del Trabajo del 09 de abril de 2019.
- 4.- Acta de comparendo de conciliación del 26 de abril de 2019.

Se apercibe a la parte demandante a digitalizar su prueba documental y exhibición de documentos dentro de tercero día de acuerdo al ART. 6°, de la LEY 20.886.

CONFESIONAL: Renuncia a la prueba confesional.

TESTIMONIAL:

1. **MARCELA NOEMÍ RIQUELME OBREQUE**, RUT N° 11.909.840-8, domiciliado en Arturo Prat N° 350. CONCOE A Gerson y Tamara, testigo trabajó 20 años en el aeropuerto hasta el 29 de julio. Los demandantes Tamara trabajaba atendiendo pasajeros en sala de embarque y desembarque y Gerson lo veía en pozo, equipajes era operario. Todos los años llega gente a trabajar a la empresa. Han llegado personas a ocupar cargos. En diciembre de 2018 llegaron nuevas personas, las que siguen desempeñando hasta que ella fue desvinculada.

CONTRAINTERROGADA. Testigo trabajaba en chocolatería en segundo piso desconoce que tipo de contrato tenían las personas que llegaron. Esas personas se contratan por la temporada alta. Contrataban en diciembre y en marzo despedían gente antigua. Con don Gerson trabajaban unos 25 a 30 personas, hasta julio, la dotación se ha mantenido, no han contratado más gente, ellos fueron los últimos despedidos no maneja número exacto. .

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Se tiene por cumplida e incorpora la exhibición de documentos solicitada.



1.- Cartas de despido de trabajadores desvinculados de la empresa dentro del periodo marzo 2018 a marzo 2019.

2.- Contratos de trabajo de nuevas contrataciones desde el mes de enero de 2019 hasta marzo de 2019.

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 idénticamente en las cartas de 31 de marzo de 2019 por las cuales se comunica el término del contrato de trabajo a los actores, que se funda en los siguientes hechos: *“En que producto del deterioro en las condiciones económicas de la región se ha hecho necesario efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas mediante la eliminación de puesto de trabajo y redistribución de funciones. Una de las áreas reestructuradas es la del aeropuerto servicio al pasajero Temuco en la Ud. se desempeña como agente servicio al pasajero senior (Sra. Tamara) aeropuerto rampa Temuco 1 en la que se desempeña como operario pleno (Sr. Gerson Contreras) y que implica el término de la relación laboral de varios trabajadores con la consiguiente disminución en la dotación total de la empresa”.*

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 subsanable. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo 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)

SÉPTIMO: Que nuestra Corte Suprema ha señalado a propósito de esta causal contemplada en el artículo 161 , “... si bien los casos contemplados en él



(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.

OCTAVO: Que corresponde a la demandada acreditar los hechos expuestos en la carta de despido como fundamento de la causal y a juicio de este tribunal, ponderando la prueba rendida de conformidad a las reglas de la sana crítica, aquella no ha logrado este propósito.

En efecto, como primer aspecto debe dejarse asentado que en la comunicación enviada a los trabajadores se expresan los hechos en términos muy genéricos en que se funda la causal invocada.

No se debe olvidar que nuestro legislador fue enfático al establecer en el artículo 454 del Código del Trabajo que en los juicios sobre despido, cómo es el caso de marras, corresponde a la parte demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo .

En la especie, la demandada se limita a señalar en términos vagos el deterioro de las condiciones económicas de la región y que de ellos ha derivado la necesidad de eliminar y distribuir puestos de trabajo, mediante una carta de despido idéntica para ambos, pese a que no cumplían las mismas funciones sino que el mismo fundamento los aplica a dos áreas, la de servicio al pasajero y área Rampa Temuco 1, explicaciones que resultan vagas y genéricas sin que se explique en la carta de despido cual es la necesidad de desvincularles respecto de otros trabajadores y en la contestación pretende complementar las deficiencias de los fundamentos de la carta , lo que le está vedado.

Por lo demás acompaña abundante documental que dice relación de cartas de despidos de trabajadores de Latam Airlines Group y sus filiales, de junio de 2016 y documental que dice relación con perspectiva de economía mundial de 2010 a 2016 y estados financieros hasta el año 2016, que además de corresponder a tres años previos al despido de los actores, no



permiten acreditar hechos que no se encuentran contenidos en la carta de despido. Lo mismo ocurre con el oficio respuesta dado por la inspección del Trabajo que remite listado de personas desvinculadas de la demandada durante el año 2018 y 2019, en que independiente del volumen, se debe determinar si concurre la justificación de la causal.

En estas circunstancias no cabe sino declarar como injustificada la causal invocada, siendo procedente otorgar, además de las indemnizaciones que se derivan de la causal invocada (que fueron pagadas en la audiencia ante la inspección de trabajo) el 30% de incremento sobre la indemnización por años de servicio conforme al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

II.-En cuanto a las prestaciones demandadas

NOVENO: Que conforme consta en finiquito de contrato de trabajo y según expusieron los actores en su demandada se les pago por indemnización por años de servicio a cada uno la cantidad de \$6.590.120 a la trabajadora Tamara Poblete Lizama y \$7.630.172 al trabajador don Gerson Contreras San Martin cantidades a las que efectuó el descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía \$1.302.151 y \$1.493.264 respectivamente.

DÉCIMO: Que la demandante doña Tamara Poblete reclama además el pago de la remuneraciones del mes de marzo de 2019 por la cantidad de \$823.120, sin embrago, la demandada acompañó liquidación de remuneraciones por la cantidad de \$570.694 y mediante la diligencia de exhibición de documentos por parte de la demandante, de las cartolas de su cuenta corriente, se acredita el pago con fecha 28 de marzo de 2019 bajo el concepto de “pago de remuneraciones desde banco” la cantidad de \$ 524.592. Por lo que conforme al líquido a pagar existe una diferencia de \$46.102, sin que se haya acreditado que se le adeuda la cantidad que solicita por este concepto, por lo que únicamente será condenado al pago de la diferencia.

UNDÉCIMO: En relación a la devolución de AFC, 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 sino



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 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 por lo que se ordenará el reintegro de dicha suma, que les fue descontada,

DUODÉCIMO: 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, 446 y siguientes, 456, 459 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por doña **TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA**, RUT N° 15.986.686-6, chilena, cesante y don **GERSON ANDRÉS CONTRERAS SAN MARTÍN**, RUT N° 10.753.551-9, chileno, cesante, en contra de su ex empleador **TRANSPORTE AEREO S.A.** RUT N° 96.951.280-7, representada legalmente por Carlos Valenzuela Wodehouse todos ya individualizados y declarando que el despido de las demandantes fundado en la causal de necesidades de la empresa resulta injustificado, se condena a la demanda al pago de las siguientes prestaciones.

RESPECTO DE LA TRABAJADORA TAMARA JOSE POBLETE LIZAMA

- a.-Recargo Legal del 30% en los años de servicios conforme al artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$1.977.036.
- b.- Devolución de lo descontado por concepto de AFC la suma de \$1.302.151.
- c.- Saldo pago de remuneraciones marzo de 2019 por \$46.102

RESPECTO DEL TRABAJADOR GERSON ANDRÉS CONTRERAS SAN MARTÍN



a.-Recargo Legal del 30% en los años de servicios conforme al artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$2.289.052.

b.- Devolución de lo descontado por concepto de AFC la suma de \$1.493.264.

II.- Que las cantidades por concepto de diferencias adeudadas serán reajustadas y devengarán los intereses de conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Se condena en costas a la demandada y se fijan estas prudencialmente en \$300.000.-

RIT O-381-2019

RUC 19- 4-0184308-9

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

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



A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano 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>