

Santiago, veinticinco de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y TENIENDO PRESENTE.

PRIMERO: *Demanda*: Comparece don ERIC ARCE HERNÁNDEZ, cédula de identidad 13.072.079-k, abogado, con domicilio en calle Doctor Sotero del Río N° 541 oficina 1018, de la comuna de Santiago; en representación de SINDICATO HISTÓRICO DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO, rol único tributario 71.268.200-0, registro sindical único 13.01.1079; con domicilio para estos efectos en Valentin Letelier 1373, oficina 405, comuna de Santiago; en adelante denominado “el denunciante”, “el demandante” o “el actor”; según mandato judicial otorgado por la denunciante, interpongo denuncia por vulneración de derechos fundamentales relativo a la dignidad y libertad de trabajo de todos y cada uno los asociados a la organización sindical, precitada; en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A., (LATAM) persona jurídica del giro Transportes Aéreo de Pasajeros y Cargas, Rol Único Tributario N° 89.862.200-2, en adelante e indistintamente la “denunciada” o la “demandada”, para estos efectos representadas por don ROBERTO ALEJANDRO ALVO MILOSAWLEWITSCH, cédula de identidad 8.823.367-0, o por quien corresponda de conformidad con el artículo 4º del Código del Trabajo, para estos efectos todos con domicilio en Avenida Presidente Riesco N°5711, piso 19, comuna de Las Condes. La presente acción, conforme al mérito de los fundamentos que se expondrán a continuación y la prueba que se rendirá en su oportunidad, en definitiva S.S. declare que la denunciada ha cometido actos constitutivos contra de todos y cada uno de los asociados de la organización que represento, acto lesivos a sus derechos fundamentales y la dignidad e indemnidad garantizados en los artículos 485 incisos 1º relativo a la libertad de trabajo y su justa remuneración, actos constitutivos de discriminación prescritos en el artículo 2º del Estatuto Laboral, y que han ocurrido con ocasión de la relación laboral vigente de los asociados del sindicato denunciante de autos, condenando a la denunciada, a no persistir en el acto lesivo, que se decreten medidas en contra de la infractora a fin de obtener la reparación de las consecuencias de la vulneración de derechos de los asociados a la organización sindical, incluida las indemnizaciones que hubiesen a lugar, al pago de las multas, en definitiva que el acto lesivo se retrotraiga hasta antes de la denuncia de autos, y que se declare que la denunciada debe pagar una indemnización por el daño moral que se ha provocado con ocasión al acto de descuento de remuneraciones unilateral materias de la denuncia., todo además de las costas que S.S. determine en su oportunidad, todo lo anterior conforme al mérito de los fundamentos de hechos y citas de derechos que expongo.



I. ANTECEDENTES PREVIOS A CONSIDERAR Tal como se señaló en la parte previa del escrito de denuncia, la demandante es una Organización Sindical de Empresa, que representan trabajadores dependientes de la empleadora Latam Airlines Group S.A., que la mayoría de los asociados dedican sus esfuerzos al mantenimiento de aeronaves, o sea son, técnicos Aeronáutico poseedores de Licencia Aeronáuticas, actividad regulas por la Dirección General de La Republica (D.G.A.C)

A. LEGITIMACIÓN ACTIVAS:

a) SINDICATO HISTÓRICO DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO denuncia de manera principal y directamente a su empleador LATAM AIRLINES GROUP S.A.

b) Que la denunciante, actúa en uso de las facultades del artículo 220 y 486 del Código del Trabajo.

B. LEGITIMACIÓN PASIVA DE LA DENUNCIADA:

a) LATAM AIRLINES GROUP S.A. es la empleadora de los asociados de SINDICATO HISTÓRICO DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO, por tanto, tiene capacidad de ser demandada en estos autos de manera directa y principal y ser el sujeto activo de los actos lesivos.

C. CANTIDAD DE AFILIADOS A SINDICATO VICTIMAS DEL ACTO LESIVO: Que la organización mandante, afilia la cantidad de 668 asociados todos, a quienes se individualiza en un listado acompañado en un otrosí de esta presentación y dependientes del empleador denunciado.

D. ACCIÓN DE TUTELA: La acción de vulneración, se interpone en favor de la generalidad de los asociados, afectados por el acto arbitrario del empleador.

E. CONTRATO COLECTIVO: Los asociados al sindicato que represento, se encuentra afecto al instrumento colectivo celebrado con su empleador con fecha 5 de febrero 2020, con una vigencia de 3 años comprendidos entre 1 febrero 2020 hasta 30 noviembre 2022. Y al instrumento colectivo de fecha 6 de diciembre de 2019 el cual se refunde en el instrumento anterior.

II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA Y CLARA DE LOS HECHOS MATERIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA. Latam Airlines Group S.A es una sociedad anónima abierta con matriz en Chile, prestigiosa empresa dedicada a la actividad de Transporte Aéreo de Personas y Carga reconocida como una de las 10 mejores aerolíneas del mundo con presencia nacional e internacional. Como se señaló previamente, los asociados de mi mandante, agrupa trabajadores de LATAM AIRLINES GROUP S.A, la gran mayoría son Técnicos aeronáuticos. Que con fecha 16 de marzo del año en curso el directorio sindical fue citado a una reunión -sindicato empresa- organizado por el subgerente de recursos humanos don José Tomas Edwards Delpiano, quien por medio de correo electrónico los notificó, para comunicarles que la cita se llevaría a cabo de manera presencial el pasado 18 de marzo del año en curso, realizándose dicha reunión a las 18.00 horas de aquel día, para congregarse con los ejecutivos de la compañía entre ellos don Rodolfo Quintas, Enrique Parada y don Carlos Valenzuela, entre otros. El objeto del comité, era para informar a la organización de trabajadores, que por motivos de la situación que atraviesa la compañía, la empresa los invitó a la reunión extraordinaria para informar las medidas que esta adoptó para los próximos meses. Que en dicha reunión, se les hizo saber a los representantes del sindicato los motivos de la reunión y era que se informaba a todos los sindicatos de la compañía que la empresa frente al contorno de la situación mundial de la pandemia, debía ir reduciendo su operación y que durante los próximos tres meses los ingresos de la misma iban a disminuir por tanto se estaban viendo afectados por los flujos de la caja y la liquidez de la compañía por lo que debía tomar medidas anticipadas a fin de mantener los empleos de los funcionarios de Latam, sin descartar que de continuar la situación de crisis de la compañía iban a tener que tomar medidas más drásticas con una significativa disminución de puestos de trabajo. Las medidas consistían en la reducción de las remuneraciones de todos los trabajadores de la compañía matriz, filiales y coligadas, esta reducción de remuneración era por el 50% de los ingresos de cada trabajador por un periodo de tres meses, esto es, abril, mayo, junio, del presente, con posibilidades de extender la medida y que para llevar a cabo dicha acción temporal de rebaja de remuneraciones, se materializará por medio de un anexo individual de contrato de trabajo, que se le hará llegar a todo el personal de la empresa, para que firmen dichos descuentos, y de quienes no firmen no se les descontaran y que además en el evento futuro que deba despedir trabajadores, aquellos que han firmado dicho anexo se les respetara la última remuneración, previa a la firma del anexo de reducción de remuneraciones. Y por último los dineros descontados en el período de tres meses no serán devueltos por la compañía a los trabajadores, que la política empleada por la compañía no es una negociación

colectiva, sino más bien es una reunión de carácter informativa y que los descuentos iban a tener un mínimo garantizado para aquellos trabajadores de ingresos mínimos y este sería de \$750.000.- Brutos., por tal todo trabajador que perciba una cifra inferior a ese monto no se iba a verse afectado por la operación de rebaja o de descuentos, asimismo las personas que estén cercanas a esos montos su descuento no iban a ser rebajado en un 50 %, sino que iban a ser menores, si estos están muy cercanos a las remuneraciones garantizada fijadas por la misma empresa. Finalizada la reunión se les indicó a los dirigentes sindicales que la próxima semana del día 18 de marzo en cuestión se debían reunir para confirmar dicha aceptación. Por lo anterior, la empleadora de mis representados volvió a citarlos para el día 24 de marzo del mismo año, a fin de dar mayores detalles de la disminución de ingresos en la cual se dieron mayores detalles de los descuentos y sobre que partidas o concepto remuneracionales, iban a estar afectas por la directriz de compañía, reunión que tuvo la modalidad de videoconferencias entre ejecutivos de la compañía y los representantes de los trabajadores, para lo cual se les indicó en la cita, los conceptos a descontar por el período de tres meses, y que estos montos ni conceptos ,se iban a rebajar en su porcentajes, pues es una política única de compañía, quedando el descuento del 50 % de las remuneraciones para todos por igual, salvo el ingreso mínimo fijado por le empresa, y esto eran los criterios y materias sujetas al descuento:

1. Se reducen las remuneraciones al 50% de todos los trabajadores en los meses de abril, mayo y junio de 2020.
2. Los Ítems afectos a la reducción son: a) Sueldo Base mensual. b) Gratificación Mensual Garantizada. c) Bono Asistencia. d) Asignación Especial Losa. e) Asignación de Zona. f) Bono Idioma. g) Bono Instrucción. h) Bono Producción CCD.
3. Tope mínimo de remuneración de \$ 750.000.- Brutos.
4. El monto de descuento trimestral, no se encuentra a devolución a posterior, bajo ningún respecto.
5. Las cotizaciones serán pagadas de acuerdo a la última remuneración íntegra para no afectar los planes de salud, ni cotizaciones de A.F.P. En el evento que un trabajador tenga un plan de salud mayo al 7% el trabajador deberá costear esos fondos, por lo tanto, habrá mayor descuento, para este último caso.

6. Los préstamos blandos otorgados por la compañía (Largo Plazo, Habitacional, vacaciones o de emergencia) se suspenderán los descuentos por los meses de abril, mayo y junio que duren la rebaja salarial.

7. En el caso que la empresa deba despedir durante este periodo de rebaja salarial o en el futuro, iba a pagar las indemnizaciones que le correspondiese al trabajador, por la última remuneración previa al descuento, es decir, marzo de 2020.

8. Que todas las renunciaciones por edad, con derecho a indemnización sin topes legales, quedan suspendida y atendiendo el caso se diferirá su pago.

9. Que la remuneración de marzo se pagaría completa sin descuento alguna de manera regular, como se ha venido haciendo.

10. Las licencias por maternidad quedan excluidas de las medidas anteriores.

11. Personal con anexo firmado y que inicie su periodo de Pre y Post Natal se le considerará salario al 100% para efecto de calcular subsidio.

12. Que las medidas se acordaran mediante anexo de contrato individual, que deberá ser ratificado por cada trabajador por medio electrónico con firma digital a través de la página o soporte computacional que dispone la empresa para los funcionarios. Producto de la última cita sostenida con los representantes de la empresa, los dirigentes sindicales, informaron a la misma, su completo desacuerdo a la medida tomada por ella, pues involucra una medida abusiva y que impactaría fuerte en los ingresos de los trabajadores atendiendo que el área de mantenimiento, no va a detener su operación como las otras secciones donde debían cumplir sus obligaciones desde su casa, y que el personal de mantenimiento en menor medida debían seguir trabajando para su empleador sin interrupción ni suspensión alguna, asimismo se le hizo saber que los conceptos remuneracionales sujetos a descuentos, considerados por la empresa, son derechos apreciables en dineros que el trabajador no puede de manera individual renunciar, por otra parte, se intentó infructuosamente reducir el porcentaje de descuento, atendiendo que el segmento de trabajadores representados son muy cercanos a los sueldos éticos que la misma compañía fijó para no alterar el estándar de las personas y sus familias de menores ingresos, comparando que existen trabajadores, como ejecutivos, pilotos y auxiliares que por la naturaleza de sus funciones pueden abordar imprevistos de mejor manera que aquellos de menores ingresos como los trabajadores que representan mi mandante. Dado lo

anterior, y la indiferencia de su empleador a disminuir el porcentaje de descuentos o bien reconsiderar beneficios sujetos a disminución en donde el trabajador individualmente no puede renunciar, como lo son derechos y beneficios expresados en dinero y que fueron debidamente negociados en un proceso destinados para el efecto. Y que la manera de modificación y tratamiento debían ser a través de los sujetos laborales destinados para ello, y no de manera individual sino de manera colectiva. Aún hechas las reservas por el sindicato a la empresa, de su disconformidad a la medida de reducción salarial, el día 27 de marzo del presente fueron enviados sendos correos electrónicos a los asociados involucrados en la medida, información que transcribe en su libelo. Con el correo señalado, es dable señalar que a cada trabajador les llegó un archivo que se tituló "INSTRUCCIONES PARA LA FIRMA ELECTRÓNICA DE DOCUMENTOS CONTRACTUALES" en dicho documento se le indica a cada trabajador, cuales son los pasos a seguir en la parte de la página de los funcionarios, debían ingresar, una vez dentro de la página, debe entrar a -Mis solicitudes- hacer click en -Documentos de Contratos- después el siguiente paso es el de -Visualizar documento- que dicho documento se encuentra en estado pendiente o concluido, dependiendo de la aceptación del trabajador individualmente, al final del paso (5) Señala el instructivo Hacer clic en alguna de las acciones que proponen en la parte superior de la pantalla según corresponda, esto es, Firma en un botón de color verde y contiguamente otro botón de color rojo que dice Rechazar. Cabe señalar que la compañía por medio de sus ejecutivos en especial el vicepresidente de personas y el C.E.O Saliente y entrante y comunicados vía sendos correos electrónicos notificando la medida de disminución remuneracional y fijando un plazo perentorio para firmar dicho documento electrónico, fijando el 31 de marzo de 2020 como fecha límite e improrrogable, para sus suscripción. Para efectos prácticos y evidenciar las alegaciones que se efectuaran más adelante, es dable transcribir el anexo tipo que se les hizo firmar a los afiliados a la organización sindical: ANEXO CONTRATO DE TRABAJO En Santiago, a 01 de abril de 2020, comparecen por una parte Latam Airlines Group S.A., rol único tributario N° 89.862.200-2, representada por don, ambos domiciliados en Av. Américo Vespucio N° 901, Renca, Santiago, en adelante e indistintamente la "Empresa" y; por la otra parte, don(a), cédula nacional de identidad N°, en adelante e indistintamente el "Trabajador", se ha acordado lo siguiente: PRIMERO: Debido a los crecientes casos de coronavirus COVID-19, fenómeno que ha sido declarado como "pandemia" por la Organización Mundial de la Salud, las autoridades de los diferentes países en los que opera la Compañía han adoptado diversas medidas de prevención y control para evitar su propagación. Dichas medidas han afectado gravemente la operación de la Compañía, la cual

se ha reducido drásticamente, con la consiguiente disminución de sus ingresos, en lo que se ha señalado como la crisis más grande que ha habido en la industria aérea mundial. Lo anterior ha implicado adoptar distintas medidas con el objeto de intentar mitigar los efectos de esta crisis, entre las cuales la empresa ha solicitado a sus trabajadores la disminución de sus remuneraciones mensuales en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, lo que el trabajador ha aceptado en los términos del presente instrumento, autorizando a la empresa a efectuar dicha rebaja de sus remuneraciones. De esta manera bajará el 50% durante dicho período, la suma del sueldo base, el anticipo mensual de gratificaciones y las siguientes remuneraciones fijas mensuales que le pudiera corresponder al trabajador de acuerdo a su cargo y función: Asig. Especial Movilidad; Asig. Esp. Mecánico Inter; Asignación Mensual Bruta; Bono Idioma; Bono Disp. Operacional. Asimismo, en el caso que el trabajador tenga remuneraciones variables, éstas se pagarán durante el mismo período, como un monto fijo, el 50% del promedio de las últimas 12 remuneraciones variables pagadas íntegramente al trabajador o la proporción que corresponda si su antigüedad es menor a un año. Las remuneraciones variables que serán consideradas para este promedio incluyen los siguientes conceptos que pudiera recibir el trabajador según su cargo y función: Asig. Esp. Loma; Bono Disponibilidad; Bono Asistencia; Bono Instrucción. Si producto de esta rebaja, la suma de las remuneraciones mensuales incluidas en los párrafos precedentes quedare bajo los \$750.000.- brutos, la empresa incluirá en su liquidación de remuneraciones un bono compensatorio por la cantidad que sea necesaria para asegurar que el trabajador reciba una remuneración mensual total de \$750.000.- brutos en este período. Se exceptúa todos aquellos conceptos que no estén incluidos en este instrumento, los cuales no sufrirán modificación alguna. El monto que resulte de la rebaja de remuneraciones durante los tres meses ya señalados, no será reembolsado al trabajador. SEGUNDO: No obstante, dicha rebaja, durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, la empresa pagará las cotizaciones previsionales y de salud sobre la base de la última remuneración íntegra pagada al trabajador. TERCERO: En la eventualidad que la empresa le hubiese otorgado uno o más préstamos al trabajador, se suspenderá el descuento de sus remuneraciones de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2020. Dichas cuotas se pagarán en la misma modalidad, condiciones y montos pactados, mediante descuento de las remuneraciones del trabajador correspondientes al mes siguiente a aquel en que se haya pagado la última cuota originalmente programada, lo que el trabajador acepta y autoriza. CUARTO: Si durante el período en el cual las remuneraciones del trabajador hayan sido rebajadas la empresa le pone término al contrato de trabajo por alguna causal que de lugar



al pago de indemnizaciones por años de servicio, no se considerará para la base de cálculo de las respectivas indemnizaciones por años de servicio el monto de tales remuneraciones rebajadas. QUINTO: En atención a que la evolución del COVID-19 es fluctuante, la empresa podrá dejar sin efecto dicha reducción en cualquier tiempo antes del cumplimiento del plazo de 3 meses ya señalado, de lo cual informará con la debida antelación al trabajador. SEXTO: El presente anexo se otorga y suscribe por las partes en dos ejemplares de idéntico tenor y fecha, declarando el trabajador haber recibido uno de ellos debidamente firmado por el representante del empleador. El presente anexo se acompañará en un otrosí, como medio de prueba a fin de cumplir con las exigencias contempladas en el artículo 493 del Código del Trabajo. Por otra parte, la misma compañía redactó un cuestionario de preguntas y respuestas que señala cuáles serán las condiciones por los siguientes tres meses de la medida y se indica lo siguiente: CAMBIO EN LAS CONDICIONES LABORALES PARA MITIGAR IMPACTO CORONAVIRUS PREGUNTAS FRECUENTES I. TEMAS TRANSVERSALES: TEMA PREGUNTAS RESPUESTAS Definiciones de la medida 1.-¿Esta condición es legal? Sí, dado que se aplicará de acuerdo a las regulaciones de cada país. Definiciones de la medida 2.-¿Hay opción de negociar el porcentaje? 25%, 40% por ejemplo No, no hay opción de pedir otro porcentaje. Definiciones de la medida 3.-¿Cuál es el plazo para tomar una decisión? A partir de la semana del 23 de marzo se enviará en forma electrónica los anexos de contrato para que las personas firmen en un plazo de una semana. Definiciones de la medida 4.-¿Se considerarán casos especiales, excepciones a la medida? No, la medida es transversal para toda los empleados de la compañía. Definiciones de la medida 5.-¿Es cierto que los que no firmen el anexo serán desvinculados y con finiquito 0 pesos? La compañía hará un análisis de la firma de anexos y luego evaluará los siguientes pasos. Definiciones de la medida 6.-¿Habría devolución de la rebaja, o alguna compensación posterior cuando se normalice la situación? No, no está contemplada una devolución. Definiciones de la medida 7.-¿Cómo se formalizará esta rebaja? A través de la firma de un anexo de contrato, con las condiciones de abril, mayo y junio. Definiciones de la medida 8.-¿Por cuánto tiempo regirá esta disminución de la renta mensual? Por tres meses. Abril, mayo y junio de 2020. Definiciones de la medida 9.-¿La disminución del 50% aplicará para todas las funciones y cargos? Aplica para todas las personas del Grupo LATAM y en todos sus niveles. La excepción será sólo el CEO, quien no recibirá sueldo durante abril, mayo y junio. Definiciones de la medida 10.-¿La rebaja en el sueldo podría extenderse por más de tres meses de ser necesario? La compañía ha definido esta medida para los meses de abril, mayo y junio. La Compañía evaluará la situación de los próximos meses para definir si es

necesario tomar nuevas medidas. 12 Definiciones de la medida 11.-Si la operación se recupera antes de junio, ¿se levantará la medida? La compañía estará revisando mensualmente sus operaciones y tan pronto esto comience a mejorar, se evaluará ir levantando esta reducción salarial. Pago de finiquito 12.-Si me despiden durante este período o en los meses posteriores a junio, ¿se considerará para la indemnización la renta del mes de marzo? Las indemnizaciones se realizarán considerando la renta de marzo. Permiso sin goce de sueldo 13.-¿Qué pasa si alguien ya pidió licencia sin sueldo y por este nuevo lineamiento desea eliminar dicha solicitud? ¿Hasta cuándo puedo cancelar mi solicitud? Puedes hacerlo a través de RH Connect, el plazo depende de cada país con respecto al cierre de nómina del mes. Permiso sin goce de sueldo 14.-¿Durante este periodo puedo solicitar el beneficio de: Mes de permiso sin sueldo? Sí, se puede. Hasta 6 meses y con el mismo procedimiento definido, es decir se solicita a través de RH Connect y se requiere el OK del Jefe. Staff Travel 15.-Con respecto al beneficio Staff Travel, he comprado un pasaje EM confirmado con fecha después del 2do semestre ¿seguirá vigente? Las políticas de Staff Travel están vigentes y no han tenido modificaciones en este contexto, por lo tanto cambios o devoluciones de este tipo de ticket están sujetos a la política vigente. La posibilidad de usar un ticket comprado va a depender de la disponibilidad de la operación en el momento del vuelo.

II. TEMAS LOCALES – CHILE TEMA PREGUNTAS RESPUESTAS Cotizaciones y otros aportes legales 1.-¿Las cotizaciones previsionales y de salud se calcularán en base al nuevo medio sueldo o al antiguo? Se calcularán en base al sueldo de marzo, la compañía cubre la diferencia. Cotizaciones y otros aportes legales 2.-¿Cómo se administrará el funcionamiento de APV?, entendiendo que la gente tendrá una reducción en su renta. Este descuento es de cargo del trabajador. Si no se quiere mantener el descuento se debe gestionar de manera directa con la AFP la eliminación o suspensión. Jornada 3.-Con la reducción de un 50% de salario, ¿se reducirá la jornada laboral también?, es decir, trabajo 50% del tiempo. No, la jornada se mantiene, pero la operación se verá reducida en forma importante los próximos días. Eso significa que habrá gente que tendrá cero trabajo, otros podrán tener menos trabajo y puede que algunos otros deban intensificar su carga laboral. Jornada 4.-¿Se mantendrá Home Office hasta junio? Más allá de la situación del coronavirus. Esta medida nos permitiría ahorrar en transporte, cuidado de los hijos, etc. El Home Office se mantiene según la definición vigente, inicialmente entre el 17 de marzo y el 31 de marzo, pudiendo modificarse la fecha dependiendo de la evolución de esta situación. Se evaluará e informará oportunamente. Licencias médicas

5.-¿Se mantiene el fuero por maternidad? El fuero es irrenunciable. Pago de Finiquito 6.-¿Puedo negociar mi salida ahora? No, la compañía no está ofreciendo planes de salida. Pago de Finiquito 7.-Si me desvinculan, me pagan el finiquito con el sueldo ajustado o mi sueldo original? El finiquito se calcula con el sueldo de marzo. Permiso sin sueldo 8.-Se ofrecerá la posibilidad de una “Licencia no pagada” voluntaria? Sí, ese beneficio se mantiene y es bienvenido su uso. Se puede optar por más meses (6 meses), en el caso de Chile no se cobrará el costo de las cotizaciones del periodo del permiso sin goce de sueldo. Permiso sin sueldo 9.-Si tengo préstamos LATAM solicitados (u otro descuento LATAM por planilla), durante este mes de permiso sin goce de sueldo, ¿me descontarán la cuota de igual modo? No se hacen descuentos mientras esté vigente el permiso sin goce de sueldo. Préstamos 10.-¿Qué pasa si tengo un crédito en la Caja de Compensación que se descuenta por planilla? Caja Los Andes ha informado un Plan de Empoderamiento Financiero vigente desde el 23 de marzo y hasta el 30 de abril de 2020, dentro de las medidas se encuentran: la Postergación de cuota hasta 3 meses sin costo. Para más información ingrese a <https://www.cajalosandes.cl/> juntos Préstamos 11.-¿Podemos aplazar el pago de la cuota de los préstamos y que no se Sí, se aplazarán los pagos de todos los préstamos LATAM hasta el término de este período. descuenten durante los meses de rebaja de sueldo? Préstamos 12.-¿Será posible solicitar préstamos (largo plazo, habitacional o emergencia)? No habrá préstamos durante este período. Remuneraciones 13.-La gratificación mensual que se incluye en la liquidación. ¿se mantiene? Sí, pero se considera en la rebaja del 50%. Remuneraciones 14.-¿Se realizará el ajuste IPC de julio? Se está analizando la implementación de este ajuste, se informará oportunamente. Remuneraciones 15.-¿Se realizará el ajuste IPC de julio? La compañía hará un esfuerzo para que las personas puedan prepararse para los meses que siguen. En consecuencia, se pagará en su totalidad y según el proceso habitual que gestiona el equipo de remuneraciones. Esto incluye el bono de escolaridad que se paga a fines de mes. Remuneraciones 16.-¿Todos los descuentos legales se mantienen? Sí Remuneraciones 17.-En el caso de EJECUTIVOS ¿Qué haberes están sujetos a la rebaja? Sueldo Base y Gratificación Legal Remuneraciones 18.-En el caso de PILOTOS ¿Qué haberes están sujetos a la rebaja? Sueldo Base y Gratificación Legal. Además de Asignación de Antigüedad, Asignación Asesor, Asignación Especial Pilotos, Asignación Inspector Designado, Asignación Instructor Aseg Wide Body y Asignación Instructor de Vuelo, según corresponda. Sala Cuna 19.-¿Se pagará la asignación de Sala Cuna? Sí, se seguirá pagando la asignación de Sala Cuna a las personas que ya tienen ese beneficio. Vacaciones 20.-Durante estos meses, ¿seguiré acumulando días de vacaciones? Sí, seguirás acumulando



de forma normal. vacaciones 21.-Durante estos meses, si salgo de vacaciones, ¿qué sueldo recibiré? Se considerará el sueldo ajustado al 50% Vacaciones 22.-¿Qué pasará con las personas que tienen vacaciones planificadas para este período? ¿Se pueden tomar vacaciones durante estos meses? Si ya fueron solicitadas o en caso que estén pensando solicitarlas, todas las personas pueden tomar sus vacaciones de manera normal.

Puesto a la posición implacable y la discriminación sin ton ni son, en la calidad de los trabajadores y los ingresos que los afiliados de mi mandante tienen, y en especial medida a sus ingresos que sirven de sustento para los ellos y las de sus familias, es que se vieron en la necesidad urgente de recurrir al órgano jurisdiccional a fin que ampare la vulneración que experimentaron sus asociados, a fin que se restablezca el imperio de la ley frente a actos constitutivos y vulneratorio a derechos que son constitucionalmente protegidos, como lo son la libertad de trabajo y el derecho a una remuneración o retribución justa, y este último derecho íntimamente ligado a la dignidad de los asociados a los cuales represento por medio de su organización de trabajadores. Dado como ya se ha visto latamente, y en consideración a las alegaciones es dable señalar que el instrumento colectivo que regula la relación colectiva entre la denunciante y la denunciada, existen una serie de beneficios, los cuales se encuentra contenidos a lo largo de dicho instrumento, podemos mencionar entre algunos, gratificación por un monto de \$126.865.- mensual re-calculado en marzo 2020 con motivo del aumento del ingreso mínimo mensual, lo cual la empresa lo dividió siempre en 12 meses pagándolo garantizado mensualmente, por larga data, esto es más de 10 años a lo menos, beneficio estipulado en la cláusula tercera del comentado instrumento colectivo, y así sucesivamente, podemos mencionar a fin de enunciar una serie de bonos que estarán afecto al descuento que pretende implementar en los meses de abril, mayo y junio en un 50%, lo cual se alegaran más adelante. Los bonos que se verán afectado por la medida y que se encuentran en contrato colectivo son: Bono de idioma, bono nocturno, bono domingo trabajado, bono de asistencia, entre otros beneficios. Visto el actuar arbitrario de nuestro empleador en pretender una rebaja salarial por tres meses con beneficios que se encuentra estipulados en el contrato colectivo, es que mi mandate, se ha visto en la necesidad por medio de tutela garantizar los ingresos de sus representados, sin que esto puedan verse afectado vía anexo individual. Finalmente y por miedo a perder su fuente de trabajo los asociados al sindicato firmaron dicho anexo que reduce las remuneraciones en un 50%. SIN PERJUICIO QUE AL MOMENTO DE ESTA

PRESENTACION HAN SIDO DESPEDIDO TRABAJADORES POR NO FIRMAR EL ANEXO DE DESCUENTO.

III. DERECHOS VULNERADOS: DIGNIDAD Y LIBERTAD DE TRABAJO CON SU REMUNERACION JUSTA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA. La libertad de trabajo y la justa retribución son derechos laborales con carácter de constitucional, por lo tanto es un principio rector en el ámbito del trabajo y que se encuentra en la cúspides normativa, pero no solo se protege la libertad de contratar o la elección del empleo, sino se protegen ciertos aspectos del trabajo mismo, que la carta magna lo consagra en mayor amplitud desde que emplea el vocablo de retribución ampliando el concepto de lo que es remuneración, aunque en ciertos casos sea lo mismo, por ende en un concepto omnicomprendido de lo que ha de entenderse, pues enmarca todo tipo de trabajo, independiente, dependiente, sea ingresos por participación, gratificación o utilidades. La retribución o remuneración justa es una especie de derecho social y económico consagrados por un sinnúmero de normas internas y externas o reconocidos como derechos universales, que están íntimamente ligada, ni, más ni menos, que con la dignidad de la persona. Trabajadores que con la medida de rebaja remuneraciones ven como su dignidad y situación económica y social cambio drásticamente sin poder ni siquiera poder manifestar su voluntad de aceptar o no la medida, pues implícitamente la rebaja salarial lleva inserta una amenaza al trabajo y su estabilidad .DISCRIMINACIÓN LABORAL. Sin lugar a dudas, se discriminó a los asociados a la organización sindical , pues de esta manera existe un mensaje ejemplificador para los asociados a esta gran compañía ni los sindicatos le hacen el real peso, que produce una efecto ejemplificado en orden individual y colectivo por el solo hecho de ser sindicalizados y ahí como se va configurando la discriminación arbitraria y contraria a los principios laborales que se espera de este tipo de compañías y su tamaño, pues estamos hablando de un empleador avezado. Por otra parte la discriminación está dada que los equipos de mantenimiento siguen trabajando y eso no se desconoce, sino más bien el hechos que dentro de la compañía existen grupos de trabajos que no asisten a lugar de trabajo y se les descuentan 50% igual que a las personas que asisten periódicamente a cumplir con sus labores en el lugar de trabajo, lo que conlleva una discriminación intrínseca, pues aplicar una regla general para un grupo de personas, como las que represento, constituyen una discriminación arbitraria por motivo que la calidad de técnico, ahora bien, no hay que desatender que dicha actividad de mantenimiento de aeronaves es esencial para el transporte aéreo, el empleador debió tomar medidas para afectar en menor medida aquellas personas que deben continuar

trabajando por la naturaleza de sus servicios, debió prever y asegurar una renta mínima, en comparación con aquellos que están desde sus casas trabajando. Dando un trato diferenciado a quien por la naturaleza debe exponerse mayormente al riesgo del lugar de trabajo, sin desconocer que el empleador pretende descontar remuneraciones de beneficios obtenidos por el sindicato, discriminando la sindicación de los asociados al sindicato.

VERIFICACIÓN DE INDICIOS Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 493 CÓDIGO DEL TRABAJO.

En virtud de los fundamentos jurídicos expresados y atendida la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador laboral estableció en el artículo 493 del Código del trabajo un sistema de prueba indiciaria, en virtud de la cual, se deben acreditar indicios de que se producido una vulneración de derechos fundamentales, que permitan generar al juez una duda razonable en torno a las existencia de la lesión de los mismos, debiendo el denunciado explicar los fundamentos y proporcionalidad de medida adoptada, Este sistema de prueba indiciaria rige plenamente ante la ocurrencia de vulneración de la dignidad y la libertad de trabajo conforme lo a dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución de la Republica, en relación a lo dispuesto en el artículo 485 inciso 1º del Código del Trabajo. A este respecto, se debe señalar que según lo ha sostenido por la doctrina, la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se adopte al juicio. Como lo señala el profesor José Luis Ugarte, por “suficiente”, debe entender, “más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido” (...) En este mismo sentido, sin producirse una inversión de la carga de la prueba, el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador o el sindicato, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable y justificado en razón de la Libertad Sindical Lesionada. Así, en el presente caso y atendido lo expuesto, se puede señalar que la denunciada incurrido en una práctica lesiva y atentatoria a la libertad de trabajo y su justa retribución, ligada con él, o sino uno de los más importantes derechos como es la dignidad de las personas, toda vez que la misma:

1. Tiene pleno conocimiento de la existencia del Derecho a la Dignidad y la libertad de trabajo y remuneración justa de los 668 asociados del Sindicato Histórico.
2. Que dicha organización sindical tiene existencia legal y goza de personalidad jurídica y negoció recientemente una serie de derechos y beneficios en las remuneraciones de sus

asociados, por lo tanto, la manera de modificar el contrato colectivo, debió hacerlo con la organización sindical.

3. Que la relación y efectos del contrato colectivo y la forma de modificación del mismo de manera individual, no puede significar disminuciones en sus remuneraciones, beneficios y derechos que corresponda al trabajador por aplicaciones de instrumento colectivo los que rigen a los 668 Asociados.

4. Probablemente la demandada pretenderá sostener que las modificaciones o bajas remuneraciones por el período de tres meses, esto es , abril, mayo y junio no incide en derechos o beneficios obtenido colectivamente, pero la prueba aportada en el presente libelo dan cuenta que el accionar ha ido más allá de una simple negociación individual, arbitraria e ilegalmente, a irrumpido en los derechos colectivos ganados en una negociación colectiva sin que el empleador modifique con la parte sindical que corresponda, estos es, el Directorio Sindical.

5. Finalmente, los bonos, derechos y beneficios colectivos que están amenazado en los próximos descuentos de los trabajadores representados, en el período trimestral desde abril, mayo y junio. Son todos los contenidos en el instrumento colectivo y para efecto de señalarlos con el fin de ser tutelados se enunciarán brevemente:

a) Sueldo Base, Cláusula primera letra e)

b) Gratificaciones legal garantizada y pagada con el tope del 4,75 IM.M, Cláusula tercera, contrato colectivo vigente.

c) Aguinaldos, fiestas patria, navidad, Asignaciones escolaridad excelencia académica, premio enseñanza básica, media selección universitaria, enseñanza superior, fallecimiento, matrimonio y acuerdo unión civil, nacimiento y adopción, sala cuna, bono especial hijo discapacitado, Bono Gestión Anual compañía, estudios, suplencia y subrogación, bono nocturno, Bono Trabajo Estanque de Combustible, Bono Idioma, bono trabajo mercancías peligrosas, Bono Domingo Trabajado, Bono de asistencia, Bono Agentes contaminantes y compensación licencias médicas Cláusula Cuarta, contrato colectivo vigente.

d) Pagos especiales, turnos por Contingencias, Horas Extraordinaria Trabajos en festivo especiales, trabajos en otros festivos, Trabajos en 17 y 20 de septiembre, Publicación de roles de turno. Cláusula quinta, contrato colectivo vigente.

e) Pago Feriado legal Cláusula sexta, contrato colectivo vigente.

f) Prestamos, Cláusula Decima sexta, contrato colectivo vigente.

g) Indemnizaciones convencionales, Cláusula Décima Octava, contrato colectivo vigente.

h) Bono licencia aeronáutica, reajuste único por quinquenio, reajuste extraordinario Cláusula Décima Novena, contrato colectivo vigente.

1. DE LA FORMA EN QUE SE PRODUCE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DENUNCIADA Y LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA. En virtud de los fundamentos jurídicos expresados en este libelo, necesariamente se debe concluir que el empleador de manera arbitraria e ilegal pretende una rebaja salarial por los meses de abril, mayo y junio de 2020 a todos los asociados del sindicato histórico a la cual represento, la arbitrariedad y discriminación está dada por pretender efectuar una rebaja de las remuneraciones pactadas en un instrumento colectivo vigente y que tiene fuerza obligatoria, más aun que por ley en su artículo 311 del Código del Trabajo le prohíbe al empleador disminuir beneficios y derechos a los trabajadores individualmente cuando estos se han pactado colectivamente, asimismo su conducta se encuentra reñida con lo dispuesto en el inciso final del artículo 5 del Código del Trabajo, respecto de la autonomía privada de las partes. He Ahí como se va configurando la vulneración de los trabajadores en cuanto el empleador unilateralmente modifica los beneficios, por tres meses, de un instrumento colectivo, más aún cuando en los mismos anexos enviados a los asociados, sin ninguna acción de encubrir su actuar, señala expresamente cuales bono se les aplicará el descuento del 50 % y a modo de ejemplo puedo señalar, bono de asistencia y gratificación. Anexo que se acompañaran un otrosí de esta presentación para cumplir con lo ordenado en el artículo 493 del Código del Trabajo. Dado lo anterior, cabe preguntarse ¿si el empleador está facultado para modificar las remuneraciones del empleado, cuando son derechos legítimamente obtenidos en una negociación colectiva? A todas luces y por aplicación de nuestro ordenamiento jurídico laboral, los contratos de trabajo individuales son consensuales, más los contratos colectivos son Solemne. Por ende y por mucha necesidad del empleador, este, debe y tiene la obligación de modificar los efectos de un contrato con la parte

que corresponda, y esto no es con el trabajador individualmente, sino con la organización sindical. Más aun cuando trata de remuneraciones del trabajador, dado que la legislación y constitución le dan una protección suprallegal y constitucional estableciendo mecanismos para tutelar y proteger cualquier acción que atente arbitrariamente o perturbe el legítimo derecho a una remuneración justa. Finalmente el empleador no cuenta con la aquiescencia de la Organización Sindical para efectuar modificaciones al Contrato Colectivo, lo que transforma su actuar en un acto, vulneratorio a la dignidad, libertad de trabajo, ilegal, arbitrario y caprichoso en contra de la igualdad de oportunidades entre las personas lo que constituye un atentado a la dignidad de los asociados de la organización que represento, en su contenido esencial como daño extrapatrimonial, excediéndose con creces a lo que está facultado, pues el artículo 2 y 5 del Código del Trabajo le limitan en su ejercicio patronal; olvidándose por completo que el contrato de trabajo es por cuenta ajena y tiene fuerza obligatoria (Artículo 1545 Código Civil). Lo que finalmente se convierte en un acto discriminatorio y arbitrario en atención a la carga que debe colocar el estado y los particulares sobre las personas.

IV. FUNDAMENTOS DE DEDERECHO. El artículo 485 del Estatuto Laboral señala “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.(...) a su vez, el artículo 486 del mismo cuerpo legal indican “ Artículo 486.- “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá

requerir su tutela por la vía de este procedimiento.” Constitución Política de la República La Carta magna de 1980, en su capítulo I dispone en el artículo 1º inciso 1º: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. A su turno, la norma número 19 N° 16 en su capítulo III, sobre los derechos y deberes constitucionales, dispone “La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.” Así las cosas, en consecuencia, libertad de trabajo en materia de trabajo subordinado implica una regulación social que limite en cierta libertad negativa del empleador dado su poder en la relación de Trabajo, a fin de que la libertad negativa del trabajador no se amagada en su totalidad. Este es el fundamento último del orden publico laboral, reforzado por la protección del trabajo y la justa retribución consagrada por nuestra Constitución El contenido de esas garantías constitucional a la Libertad de Trabajo y Remuneración justa, debe entenderse enriquecido con lo dispuesto en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigente, a la luz de los dispuesto en el artículo 5º inciso 2º de la Constitución, reza “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respecto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigente”. Tratados Internacionales Partiendo de la pirámide normativa, los tratados internacionales cuyos contenidos contribuyen a fortalecer el núcleo de la libertad de trabajo y remuneración justa para no caer en un contrato de trabajo forzado, garantizados por la Constitución de 1980, debo citar el Convenio N° 98,105 y 111 todo de la O.I.T, Ratificados por Chile. Del convenio 98º es preciso citar para el caso el Artículo 4º “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” Artículo 1º del Convenio 105º que dispone “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; b) como



método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; c) como medida de disciplina en el trabajo; d) como castigo por haber participado en huelgas; e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Ahora bien, para la materia objeto de juicio resulta especialmente relevante el Convenio N° 111º de la O.I.T, el cual dispone en su Artículo 2º “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. ” Finalmente es dable mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, ratificado el 10 de febrero 1972 por Estado de Chile, y es posible precisar el artículo 6 y 7 que disponen: Artículo 6 “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. “ Artículo 7 “ Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;” (...) Código del Trabajo Chileno La legislación laboral, en el artículo 311 establece “Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido. Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos. Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador

y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.” A su turno artículo 5 y 6 del Código del Trabajo, y en cuanto al mecanismo de modificación de los instrumentos colectivo además la ley da un concepto normativo de los instrumentos laborales y disponen: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Artículo 6 establece “El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.” Finalmente, respecto de la discriminación arbitraria del empleador el artículo 2 del Estatuto Laboral Señala: “Reconócele la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.” (...) (...) Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El procedimiento de Tutela Laboral, en dicho procedimiento señala un sinnúmero de normas adjetivas y oficiosas en donde el juez tiene facultades de orden reparativa, preventivas y de suspensión de los actos ilegal impugnado. Por ello que el artículo 492 dispone “El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes. Contra estas resoluciones no procederá recurso

alguno”. Finalmente se puede concluir con el análisis de las normas citadas que el legislador, Constitucional y laboral estableció una serie de protección a los actos arbitrario y discriminatorio que el empleador puede acometer vinculado a la relación laboral de los asociados en cuanto unilateralmente rebaja remuneraciones inferiores o igual al 50% de los beneficios y derechos estipulado en un Contrato Colectivo, sin contar con el consentimiento de la Organización Sindical. La conclusión del carácter atentatorio de los derechos sindicales, con fines lesivos, se alcanzará conciliando la nula legitimidad, según los hechos y causales sostenidos, pues el contrato de trabajo colectivo es intangible individualmente, como se le conoce en doctrina la Inderogabilidad in pejus, y con la maniobra del empleador de mis representado no hace sino convertir la conducta en un actuar antirreglamentario, antijurídico y atentatorio con la dignidad de los trabajadores a las cuales represento a través de su organización sindical. junto a los antecedentes directos que establecen la conexión, contexto y finalidad del mismo, que no se puede menos que presumir el carácter arbitrario y discriminatorio con la dignidad y libertad de trabajo. En efecto, la causa de la medida vulneratoria ha sido arbitraria , pero adicionalmente a ello, la descripción de elementos objetivos que han rodeado los descuentos de remuneraciones, permiten deducir una flagrante violación a la libertad de trabajo ya citada, en su aspecto individual como colectivo, bastando en todo caso cualquiera de ellos, para determinar el carácter de arbitrario, más aun cuando la reducción salarial legítimamente obtenida, no se plantea por la denunciada la devolución de los mismo dinero lo que la convierte en un hecho grave y muy cercano a la apropiación no debida de los dineros de mis representados.

La Doctrina para el caso particular Asimismo, la doctrina constitucional chilena ha sido enfática en el sentido de que la garantía de la libertad de trabajo y su protección (art. 19 N° 16 párrafo primero de la Constitución Política) ampara no solamente la libertad de trabajo sino el trabajo mismo. Bulnes señalaba que el legislador no podría dictar normas que atentaran contra la igualdad y la dignidad del hombre en materia laboral. En otro orden, la Constitución establece la libertad de contratación, que en palabras de Nogueira, Pfeffer y Verdugo no puede entenderse como el imperio de la autonomía privada en materia laboral, de forma tal que los empleadores pudieran contratar libremente y establecer con plena libertad las modalidades del contrato de trabajo. Dicha autonomía opera sobre los mínimos establecidos en la ley para proteger a la parte débil de la relación laboral- Además, el artículo 19, N° 16º, inciso segundo, al establecer la necesidad de una “justa retribución” para el derecho a la libre contratación y a la libre elección de trabajo, asegura a todas las personas una retribución equitativa a la naturaleza

del “trabajo” en cuanto objeto de un contrato, el contrato de trabajo. Dicha retribución debe considerar la especial naturaleza de la prestación trabajo, como energía humana inseparable del ser humano que la produce y sólo apreciable en sus efectos. Bulnes precisa que con la expresión “retribución justa” se buscó una terminología más amplia, quedando comprendido cualquier trabajo que se pague, pudiendo ampliarse dicho vocablo a los denominados “beneficios o conquistas sociales” o formas más enriquecedoras que el simple pago en dinero por el trabajo. De esta forma, se habría incorporado a nuestra Carta Fundamental un derecho social y económico. Incluso la doctrina laboral ha destacado que la consagración de la libertad de trabajo en conjunto con la justa retribución conlleva implícitamente el reconocimiento del derecho al trabajo, al tenor de los estándares internacionales. En este sentido, Nogueira fundamenta la consagración plena del derecho al trabajo como derecho fundamental en Chile, dado que la norma constitucional es integrada, al tenor del artículo 5º, inciso segundo, de la Constitución, por los atributos de los derechos esenciales de las personas, que emanan de su dignidad inherente y que la propia Constitución así como el derecho internacional vinculante para nuestro país reconoce (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por citar los más relevantes). En consecuencia, la protección constitucional del trabajador abarcaría derechos tales como remuneración equitativa, condiciones satisfactorias de trabajo, igual salario por trabajo igual, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de las horas de trabajo, vacaciones pagadas, remuneración de los días festivos e, incluso, como sostiene Nogueira, protección contra el despido arbitrario. Silva Bascuñán –comentando la libertad de trabajo constitucional– precisa que la necesidad de garantizar la dignidad del trabajo es indispensable para que el ordenamiento jurídico regule y proteja su ejercicio. Del mismo modo, la protección consagrada en la Constitución implica un derecho social que compele al Estado para crear las condiciones necesarias que, en los hechos, permitan el ejercicio de la libertad de trabajo y su protección constitucional. Bronfman, Martínez y Núñez destacan al comentar la libertad de trabajo que el trabajo se configura como una actividad esencial para la realización de la persona y su familia, de forma que su dignidad y protección constituyen deberes esenciales e irrenunciables del Estado¹⁴. Agregan que la libertad de trabajo y los derechos de los trabajadores operan en sentido contrario al principio de autonomía de la voluntad. Lo anterior considerando el interés público sobre el trabajo y la posición más débil que suelen tener los trabajadores dependientes, lo que justifica la irrenunciabilidad que se contempla respecto de los derechos laborales. Desde la perspectiva laboral, Irureta también ha suscrito los criterios

expresados por la doctrina constitucional¹⁶. Este autor enfatiza que la Constitución chilena, al igual que la de Weimar, consagra expresamente la protección del trabajo humano, reconociendo la preeminencia del trabajo como principio ordenador del sistema jurídico.

Jurisprudencia constitucional para el caso de autos A su vez el profesor Gamonal señala y cita en uno de sus estudios constitucionales lo siguiente relativo a la libertad de trabajo. En la jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional encontramos varias sentencias de inaplicabilidad por inconstitucionalidad que refuerzan la idea del rango constitucional de la protección del trabajador chileno. La doctrina constitucional habla de una justicia constitucional laboral, vinculada tanto a los trabajadores del sector privado como a aquellos del sector público. En la sentencia Rol Nº 852-10 el Tribunal conoció el requerimiento de inaplicabilidad solicitado por el juez titular del segundo juzgado de letras de Talagante, por estimar que el art. 26 bis del Código del Trabajo vulneraba la garantía constitucional de la igualdad ante la ley, transgrediendo también la libertad de trabajo. En sentencia de 26 de julio de 2011, el Tribunal por mayoría de 6 (ministros Vodanovic, Peña, Fernández, Navarro, Carmona y García) contra 2 (ministros Bertelsen y Aróstica) acogió el requerimiento y declaró inaplicable, en la gestión pendiente, aquella parte del art. 26 bis del Código del Trabajo que señala que las esperas que corresponda cumplir entre turnos, sin realizar labor, no serán imputables a la jornada laboral por contravenir el art. 19 Nº 16º de la Constitución y vulnerar la protección constitucional del trabajador. En su razonamiento, esta sentencia aclara que la regla general en materia de esperas está dada por el art. 21 del Código, en virtud del cual las esperas del trabajador durante la jornada laboral, sin realizar labor, por motivos que no le son imputables, forma parte de la jornada laboral si el trabajador se encuentra a disposición del empleador (jornada pasiva). En consecuencia, “si las esperas son decididas por el empleador y mientras duran los trabajadores no son libres para disponer de ese tiempo en la forma en que autónomamente decidan, tales lapsos, aun cuando durante su transcurso los trabajadores no realicen labor alguna, deben ser considerados tiempo de trabajo y por tanto ser remunerados” (considerando quinto). El Tribunal agrega que la regulación del artículo 21 del código chileno es concordante con el reconocimiento constitucional de la libertad de trabajo y su protección (art. 19 Nº 16º párrafo primero). Lo anterior, dado que la Constitución al hablar de la libertad de trabajo y su protección extiende dicha protección al trabajo mismo, comprendiendo la dignidad del trabajador y la función social que cumple el trabajo. En consecuencia, es “indudable que el legislador no puede liberar al empleador de remunerar el tiempo que a él le dedican sus

trabajadores, ya que de esa forma vulneraría la protección constitucional de que goza el trabajo” (considerando sexto). Estas jornadas abusivas organizadas por el empleador para sacar más provecho a su actividad, limitan el uso del tiempo libre y privado del trabajador. Como expresó el Tribunal “vulnera los derechos del trabajador a estar sujeto a una jornada diaria de duración razonable, al descanso y a disponer libremente de su tiempo, todos los cuales están expresamente reconocidos en tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de la República complementan la garantía constitucional de protección sobre el trabajo reconocida en el artículo 19 N° 16º de nuestra Constitución” (considerando séptimo). En consecuencia, se concluye que la garantía constitucional del art. 19 N° 16º de la Constitución “incluye el reconocimiento de que todo operario debe gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo que implica que pueda disponer de descanso adecuado y exista una limitación razonable de la duración del tiempo de trabajo, que le permita disfrutar de tiempo libre para compatibilizar sus obligaciones laborales con los otros aspectos de su vida” (considerando séptimo). La sentencia anterior es muy importante, dado que es la primera vez que el Tribunal Constitucional se refirió a una materia laboral en forma sustantiva, reconociendo explícitamente el rango constitucional del principio de protección del trabajador. Por otra parte, el voto de minoría no impugna este alcance, sino la interpretación y el contexto de lo dispuesto en el art. 26 bis. O sea, todos los ministros están de acuerdo en el rango constitucional del principio de protección. Esta sentencia no es la única que alude al principio de protección del trabajador. En la sentencia Rol No 1971-11, el Tribunal conoció un requerimiento de inaplicabilidad de los arts. 4º y 292 del Código del Trabajo.

Aplicación de multas Los hechos antes descritos y respecto de los cuales da cuenta que el empleador no cumplió con lo establecido en el artículo 2º, 5º, 311º en relación al artículo 485º del Código del Trabajo, lo que hace, en definitiva, acreedor de una multa dispuesta en el artículo 495º del Código del Ramo en relación a que LATAM AIRLINES GROUP S.A es una Gran Empresa según lo dispone el artículo 506º del mismo cuerpo normativo laboral.

Daño moral. En el derecho chileno es indiscutible la procedencia del daño moral cuando deriva de un atentado a la dignidad y libertad de trabajo con una justa retribución. En efecto, el artículo 1, inciso 1º, 5º y 19 N° 16. de la Constitución Política, en relación con el artículo 495 N° 3 de Código Laboral, reconocen expresamente el derecho a tal clase de reparación. Pues bien, la lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión

a los intereses extramatrimoniales hace surgir un daño extramatrimonial o moral. En este caso, se entiende por interés lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente avaluable, con tal que signifique un bien para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le cause una felicidad o que le inhiba un dolor. Consciente de lo anterior, puedo afirmar que del conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño, se desprende que su procedencia presupone ese interés de parte de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizarlo, en el caso de autos, por parte de la demandada. Por ende, se produce daño moral con toda lesión, menoscabo, detrimento, molestia o perturbación a un simple interés del que sea titular una persona. Lo anterior, ¿implica que dentro de la lógica argumentada del derecho del trabajo no es posible recurrir a una indemnización punitiva? Obviamente la respuesta es negativa. Podría haber casos en que proceda una indemnización punitiva. El punto es que no es este el caso, donde el legislador ha contemplado expresamente una tarifa flotante de daño moral al tenor de la lógica del derecho del trabajo. Pero, por ejemplo, dentro del mismo procedimiento de tutela, cuando se acciona estando aún vigente el contrato de trabajo se aplica la regla del art. 495 N° 3, que alude a la facultad del juez para decretar las indemnizaciones que procedan, las que según reglas generales pueden ser perfectamente por daño moral, y excepcionalmente punitivos, por ejemplo, en el caso de las prácticas antisindicales. Sin embargo, una materia como esta deberemos tratarla en otro artículo futuro. En este sentido la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rit T-559-2012 Negrete con Belenus S.A. se condena a una empresa por acoso laboral severo, luego de que la trabajadora demandara por despido atentatorio de derechos fundamentales y por despido indirecto. En su sentencia, el tribunal otorgaba una compensación extra por daño moral, sin perjuicio de los pagos decretados al tenor del artículo 489. Conociendo el recurso de nulidad de la demandada, la décima sala de la Corte de Apelaciones de Santiago lo rechazó afirmando que nada obsta a adjuntar una indemnización extra de daño moral por sobre la tarifa especial de 6 a 11 meses contemplada en dicha norma. La Corte declara que la indemnización especial (de 6 a 11 meses) es de naturaleza punitiva, lo cual permite adjuntar otra por el daño moral. Los argumentos para esta conclusión son los siguientes (considerando séptimo):

- a) La indemnización especial del art. 489 N° 3 excluye una eventual indemnización del daño moral.
- b) La naturaleza de la indemnización especial es punitiva, ya que busca sancionar el acto abusivo de descuento, cumplir una función disuasiva frente a la violación de bienes

20Gamonal, Sergio, El daño moral en el artículo 489 del código del trabajo, Acumulación de una indemnización de daño moral cuando el afectado pruebe un daño mayor especialmente valiosos, no está sujeta a prueba del daño y su monto mínimo y máximo está predeterminado.

c) El principio de reparación integral del daño permite acumular otra indemnización por el daño moral.²¹ Ahora bien, teniendo presente los antecedentes previos, considerando que las privaciones de que han sufrido los asociados del Sindicato y el hecho de ver afectada su Libertad de Trabajo y remuneración justa y el hecho de minar la dignidad de los mismos en no saber que le depara el futuro relativo a la estabilidad del empleo y un justo ingreso, lo que queda de manifiesto que su un ejemplo en lo colectivo al disminuir derechos colectivos de manera inconsulta e arbitraria. Lo que ha provocado un fuerte dolor moral afectándole en lo emocional a cada integrante del sindicato. Finalmente, y teniendo a la vista los criterios sentados por la jurisprudencia en casos es que estimamos que los perjuicios sufridos pueden estimarse razonablemente en \$500.000 (quinientos mil). Por cada asociado a la organización sindical

4. PETICIONES CONCRETAS. Conforme con lo expuesto en las secciones precedentes y tratándose de acciones que se pueden interponer conjuntamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 446 y en el inciso final del artículo 490, ambos del Código del Trabajo, solicito a S.S. se sirva declarar POR TANTO, de acuerdo a todo lo expresado y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 485, 486 y 490 del Código del Trabajo, y demás normas legales citadas en el cuerpo de esta solicitud;

1. Que se sirva declarar la existencia de una conducta lesiva a la dignidad y libertad de trabajo.
2. Que condene a la denunciada por el atentado de los derechos fundamentales respecto de los 668 afiliados al sindicato, y que con su actuar ha afectando la dignidad y libertad de trabajo y sus remuneraciones justas, acompañada de una conducta de discriminación arbitraria, las cuales se contienen en los Artículos 1° inciso 1° y del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política y el 2° del Código del Trabajo o los que SS estime vulnerados de acuerdo a los hechos de la demanda y el mérito del proceso;
3. Que, condenada por vulneración de derechos fundamentales, se le ordene a que se abstenga de reducir los beneficios estipulados en el contrato colectivo de no mediar la autonomía de la voluntad del sindicato y que para efectos prácticos se enuncian los derechos y

beneficios afectados, de la siguiente manera, sin perjuicio de entre otros que no se señalan y se encuentran en el instrumento colectivo vigente:

- a) Sueldo Base, Cláusula primera letra e)
 - b) Gratificaciones legal garantizada y pagada con el tope del 4,75 IM.M, Cláusula tercera, contrato colectivo vigente.
 - c) Aguinaldos, fiestas patria, navidad, Asignaciones, escolaridad excelencia académica, premio enseñanza básica, media selección universitaria, enseñanza superior, fallecimiento, matrimonio y acuerdo unión civil, nacimiento y adopción, sala cuna, bono especial hijo discapacitado, Bono Gestión Anula compañía, estudios, suplencia y subrogación, bono nocturno, Bono Trabajo Estanque de Combustible, Bono Idioma, bono trabajo mercancías peligrosas, Bono Domingo Trabajado, Bono de asistencia, Bono Agentes contaminantes y compensación licencias medicas Cláusula Cuarta, contrato colectivo vigente.
 - d) Pagos especiales, turnos por Contingencias, Horas Extraordinaria Trabajos en festivo especiales, trabajos en otros festivos, Trabajos en 17 y 20 de septiembre, Publicación de roles de turno. Cláusula quinta, contrato colectivo vigente.
 - e) Pago Feriado legal Cláusula sexta, contrato colectivo vigente.
 - f) Prestamos, Cláusula Decima sexta, contrato colectivo vigente.
 - g) Indemnizaciones convencionales, Cláusula Décima Octava, contrato colectivo vigente.
 - h) Bono licencia aeronáutica, reajuste único por quinquenio, reajuste extraordinario Cláusula Décima Novena, contrato colectivo vigente.
4. Se le ordene a la denunciada como medida concreta, que todos los ejecutivos involucrados en la medida arbitraria asistan a clases o cursos específicos de derechos fundamentales de los trabajadores y que en reuniones y publicidad interna de la compañía se informe la importancia de los derechos fundamentales de los trabajadores. O lo que S.S defina en relación a la facultad de oficio.
5. Que se deje sin efectos anexo de contrato individual de los 668 afiliados a la organización que represento en todo cuanto afecte derechos y beneficios de orden sindical o colectivos.

6. Que se le condene al pago de las indemnizaciones por daño moral de los trabajadores afectado por la medida de reducción unilateral de los beneficios del contrato colectivo.
7. Que, se le apliquen multas que su S.S estime por aplicación del Artículo 505 bis del Código del Trabajo.
8. Que en el evento que el acto de descuento, por los meses de abril, mayo y junio o los que suceden mas adelante durante la secuela del juicio se verifiquen en contra de los asociados a sindicato histórico, estos sean devueltos con reajuste e intereses.
9. Que se ordene a la demandada a no poner termino al contrato de trabajadores afectado a la medida de descuento, en represalia al tutelar sus derechos.
10. Condenarla al pago de los perjuicios sufridos los que pueden estimarse razonablemente en \$500.000 (quinientos mil). Por cada asociado a la organización sindical
11. Que todas las cantidades que procedan se paguen con los reajustes e intereses que correspondan, según el caso, además de las costas que el tribunal determine en su oportunidad.

Se sirva tener por interpuestas, denuncia por vulneración de derechos fundamentales indicado en el cuerpo del escrito y el daño moral correspondiente en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A. previamente individualizada, acogerlas a tramitación y en definitiva declarar lo siguiente:

1. Que se sirva declarar la existencia de una conducta lesiva a la dignidad y libertad de trabajo.
2. Que condene a la denunciada por el atentado de los derechos fundamentales respecto de los 668 afiliados al sindicato, y que con su actuar ha afectando la dignidad y libertad de trabajo y sus remuneraciones justas, acompañada de una conducta de discriminación arbitraria, las cuales se contienen en los Artículos 1° inciso 1° y del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política y el 2° del Código del Trabajo o los que SS estime vulnerados de acuerdo a los hechos de la demanda y el merito del proceso;
3. Que, condenada por vulneración de derechos fundamentales, se le ordene a que se abstenga de reducir los beneficios estipulados en el contrato colectivo de no mediar la autonomía de la voluntad del sindicato y que para efectos prácticos se enuncian los derechos y

beneficios afectados, de la siguiente manera, sin perjuicio de entre otros que no se señalan y se encuentran en el instrumento colectivo vigente o protocolos vigentes:

- a) Sueldo Base, Cláusula primera letra e)
- b) Gratificaciones legal garantizada y pagada con el tope del 4,75 IM.M, Cláusula tercera, contrato colectivo vigente.
- c) Aguinaldos, fiestas patria, navidad, Asignaciones, escolaridad excelencia académica, premio enseñanza básica, media selección universitaria, enseñanza superior, fallecimiento, matrimonio y acuerdo unión civil, nacimiento y adopción, sala cuna, bono especial hijo discapacitado, Bono Gestión Anula compañía, estudios, suplencia y subrogación, bono nocturno, Bono Trabajo Estanque de Combustible, Bono Idioma, bono trabajo mercancías peligrosas, Bono Domingo Trabajado, Bono de asistencia, Bono Agentes contaminantes y compensación licencias medicas Cláusula Cuarta, contrato colectivo vigente.
- d) Pagos especiales, turnos por Contingencias, Horas Extraordinaria Trabajos en festivo especiales, trabajos en otros festivos, Trabajos en 17 y 20 de septiembre, Publicación de roles de turno. Cláusula quinta, contrato colectivo vigente.
- e) Pago Feriado legal Cláusula sexta, contrato colectivo vigente.
- f) Prestamos, Cláusula Décima sexta, contrato colectivo vigente.
- g) Indemnizaciones convencionales, Cláusula Décima Octava, contrato colectivo vigente.
- h) Bono licencia aeronáutica, reajuste único por quinquenio, reajuste extraordinario Cláusula Décima Novena, contrato colectivo vigente.

4. Se le ordene a la denunciada como medida concreta que todos los ejecutivos involucrados en la medida arbitraria asistan a clases específicas de derechos fundamentales de los trabajadores y que en reuniones y publicidad interna de la compañía se informe la importancia de los derechos fundamentales de los trabajadores. O lo que S.S defina en relación a la facultad de oficio.

5. Que se deje sin efectos anexo de contrato individual de los 668 afiliados a la organización que represento en todo cuanto afecte derechos y beneficios de orden sindical.

6. Que se le condene al pago de las indemnizaciones por daño moral de los trabajadores afectado por la medida de reducción unilateral de los beneficios del contrato colectivo.
7. Que, se le apliquen multas que su S.S estime por aplicación del Artículo 505 bis del Código del Trabajo.
8. Que en el evento que el acto de descuento, por los meses de abril, mayo y junio o los que suceden más adelante durante la secuela del juicio se verifiquen en contra de los asociados a sindicato histórico, estos sean devueltos con reajuste e intereses.
9. Que se ordene a la demandada a no poner término al contrato de trabajadores afectado a la medida de descuento, en represalia al tutelar sus derechos.
10. Condenarla al pago de los perjuicios sufridos los que pueden estimarse razonablemente en \$500.000 (quinientos mil). Por cada asociado a la organización sindical.
11. Que todas las cantidades que procedan se paguen con los reajustes e intereses que correspondan, según el caso, además de las costas que el tribunal determine en su oportunidad.

SEGUNDO: Contestación. JOSÉ LUIS DE MARCHENA VIDAL, abogado, en representación de la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A., ambos domiciliados para estos efectos en Alcántara 200, oficina 1201, comuna de Las Condes, en autos laborales caratulados "SINDICATO HISTORICO CON LATAM AIRLINES GROUP S.A.", RIT T-725-2020, a S.S. con respeto digo: El SINDICATO HISTORICO DE MANTENIMIENTO AERONAUTICO, ha interpuesto en contra de mi representada LATAM AIRLINES GROUP S.A., demanda de tutela por vulneración de los derechos fundamentales que indica, y que por ello sea condenada al pago de una serie de prestaciones que singulariza en su demanda. Al respecto, solicito a S.S. tener por contestada la demanda dentro del plazo legal y rechazarla en todas sus partes, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación paso a exponer: I. SE OPONEN EXCEPCIONES 1. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA DEL SINDICATO DEMANDANTE. SINDICATO ACTÚA EN REPRESENTACION PROPIA. El Sindicato actor, desconociendo la norma del artículo 220 N°2 del Código del Trabajo, actúa en representación propia y no en nombre de sus socios, como debió haber sido. En efecto, el sindicato demandante NO SEÑALA EN NINGUNA PARTE DE SU ESCRITO PRETENSOR, EN REPRESENTACIÓN DE QUÉ TRABAJADORES SUPUESTAMENTE ESTARÍA ACTUANDO



con la interposición de la acción de marras. Error procesal que consecuentemente, priva de legitimidad al Sindicato, toda vez que la titularidad para ejercer esta acción la tienen los socios 2 supuestamente afectados por la baja de sus remuneraciones, y no el Sindicato por sí mismo, por lo que para que pudiese prosperar la demanda, lo que se debió haber hecho es actuar en representación de sus afiliados, indicando expresamente en nombre de quiénes se estaría actuando, lo que no se hizo. Lo que se está demandando es un derecho propio de los trabajadores afiliados, y no un derecho inherente de la organización sindical. La mera transcripción de una planilla de socios en un otrosí de la demanda, no es suficiente para estimar que se actúa en nombre y en representación de aquéllos, más aun si consideramos que el sindicato reconoce que los afiliados están de acuerdo con la baja de remuneraciones, pues firmaron un anexo al respecto, lo que constituye un error insalvable que no puede ser complementado por la contraparte en instancias posteriores. El ya citado artículo 220 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente: “Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales: ... 2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados”. El artículo mencionado autoriza a los sindicatos a representar a los trabajadores, ya sea mediante requerimiento, - en caso que los derechos emanen de sus instrumentos individuales; o sin dicho requerimiento, - en caso de derechos emanados de instrumentos colectivos. LO ANTERIOR NO SIGNIFICA EN NINGÚN CASO QUE LA TITULARIDAD DE LA ACCIÓN, PERTENECIENTE A LOS SOCIOS, SEA TRANSFERIBLE DE PLENO DERECHO AL SINDICATO. En cualquiera de los casos, la organización sindical no es más que un representante de los derechos de sus socios, por lo que necesariamente para actuar en nombre de ellos, debe dejarse por escrito y expresamente en la demanda que se actúa en su representación (individualizándolos correctamente y en donde corresponde), requisito con el que no se cumplió en este caso. Así las cosas, la demanda debió haber sido interpuesta en representación de los afectados y no en representación propia del Sindicato (el requerimiento es algo diferente). En efecto, se desprende por la forma en que fue interpuesta la demanda, que el Sindicato actúa por sí mismo, PERO NO EN REPRESENTACIÓN DE SUS AFILIADOS, como debió haber sido. 3 Ahora bien, se ha señalado que el solo hecho de mencionar en la demanda el nombre de los socios no implica ni permite deducir que el Sindicato

esté actuando en representación de ellos. En efecto, la Corte de Apelaciones de Concepción, en la causa Rol 89-2012 señaló: “SEGUNDO: Que es necesario señalar que la excepción opuesta en su oportunidad por la parte demandada, según consta del escrito de fojas 18, se trata de la falta de legitimación activa del Sindicato de Trabajadores que obró como demandante, compareciendo por sí, sin representar a trabajador alguno y que el sólo hecho de mencionar en la demanda el nombre de los socios no implica ni permite deducir que el sindicato esté actuando en representación de ellos, por lo que el actor no tiene acción propia para demandar remuneraciones de sus asociados, más aun cuando el beneficio remuneracional demandado fue pactado en los contratos individuales de trabajo, tal como se reconoce en la demanda, teniendo evidentemente un origen y carácter individual y, que aun cuando se estimase que se trata de un derecho colectivo, el sindicato se ha presentado por sí, demandando directamente sin invocar ni alegar representación de nadie. TERCERO: Que la excepción opuesta por la demandada, motivo del rechazo de la demanda y que es base de la causal interpuesta, se dirige a determinar si el sindicato demandante tiene la calidad de legítimo contradictor, o sea, si puede figurar como parte en el juicio laboral de que se trata. CUARTO: Que de la lectura de la demanda, el sindicato demandante no demandó en representación de ninguno de los trabajadores, ya que nada se indica en la demanda, ni tampoco se dice que afecte a la generalidad de los socios. QUINTO: Que conforme a lo dispuesto en el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo, no consta en estos antecedentes el requerimiento de los trabajadores al Sindicato para que éste pudiese atribuirse su representación procesal, motivo por el cual, tal como se resolvió por la juez de primer grado, no ha existido la infracción respecto de la citada norma legal ni tampoco a las reglas de interpretación que contempla el Código Civil. SEXTO: Que el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo permite al sindicato actuar sin requerimiento en representación de los socios del sindicato, si se trata de ejercicio de derechos que emanan de instrumentos colectivos o cuando se reclame de infracciones legales o contractuales que afecten a todos los socios, de lo que debe concluirse que si la ley le otorga la facultad de representación es porque la acción no pertenece al sindicato, sino a los trabajadores y, en este caso, 4 el beneficio patrimonial fue pactado en los contratos individuales de trabajo, teniendo un origen individual y no se trata entonces de un derecho colectivo. Así las cosas, al reclamarse en autos remuneraciones pertenecientes a los trabajadores e indemnizaciones de perjuicios de los socios individualmente, lo que deviene en que la titularidad de la acción pertenece únicamente a ellos, la demanda debió haberse interpuesto en su representación, cuestión que no ocurrió, por lo que, el Sindicato, actuando a nombre propio- y no de sus

afiliados- carece de legitimidad activa, lo que solicito a SS. declarar. 2. EN SUBSIDIO. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA DEL SINDICATO DEMANDANTE. SINDICATO NO PUEDE PERCIBIR. DEMANDA DE COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACION DE PERJUICIOS. El artículo 220 del Código del Trabajo dispone que: “Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales: ... 2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados”. En autos consta que los trabajadores, actúan, supuestamente, representados por los dirigentes del Sindicato al cuál se encuentran afiliados. Sin embargo, la demanda tiene dentro de sus peticiones, el que mi representada sea condenada al pago devolución del descuento realizado a una especie de indemnización de perjuicios que se evalúa en \$500.000 por cada asociado. Lo que persigue la demanda es que mi representada sea condenada a pagar las sumas pretendidas en el libelo, SIN EMBARGO, el Sindicato, representado por sus dirigentes, CARECE de facultad para percibir tales montos, y en autos no consta en parte alguna que los trabajadores supuestamente afectados hayan otorgado mandato especial a los dirigentes a fin de percibir los montos que se pretenden ni que hayan ratificado el mandato ante ministro de fe del Tribunal de SS. En consecuencia, vengo en deducir excepción de falta de legitimación activa, toda vez que los representantes de los actores que aparecen en el mandato judicial acompañado actuando en su 5 nombre, esto es, los dirigentes sindicales, no tienen la facultad legal, por expreso mandato del legislador, de concretar el objetivo pretendido a través de la demanda, mediante la “percepción” de lo demandado. Así las cosas, estos representantes son inhábiles, carecen de la facultad para concretar el mandato que pretenden tener, siendo en consecuencia una acción que carece de la legitimación activa suficiente para poder prosperar en definitiva, correspondiendo a SS. que así lo declare acogiendo la excepción deducida. Lo anterior ha sido reconocido por los tribunales superiores de justicia, lo que han declarado que: “QUINTO: Que, en este aspecto, nos encontramos en el marco del Derecho Laboral, de manera que sin perjuicio del derecho de desistirse de la demanda, debe tenerse en consideración que en conformidad a la parte final del N° 2 del artículo 220 del Código del Trabajo, el sindicato en ningún caso podrá recibir las remuneraciones de sus afiliados.” (Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol 190-2012 de 30 de enero de 2013). Por lo anterior, solicitamos a S.S acoger

la excepción de falta de legitimidad activa opuesta por esta parte, debiendo rechazarse la demanda por este sólo hecho, en todas sus partes.

3. EXCEPCION DE RENUNCIA, TRANSACCION, FINIQUITO Y COSA JUZGADA, RESPECTO DE LA DEMANDA. Muchos miembros del sindicato, entre la interposición de la demanda y la fecha actual, han suscrito finiquito, no pudiendo alterar el poder liberatorio de éste. Es del caso S.S señalar que desde maro a mayo de 2020, 99 socios del sindicato denunciante suscribieron finiquito, cumpliendo con todas las formalidades legales y poniéndose término a la relación laboral por lo que no corresponda que se les incluya en la presente acción. Los socios que han sido despedidos son los siguientes:

NOMBRES	Área de personal	Fecha	Función	Motivo de la medida
LEIVA NARVAEZ ALEX	Mecánicos	12- 03-2020	JEFE ZONA	No concurrencia
BUSTAMANTE BARRERA IGNACIO	Administrativos	14- 03-2020	SUPERVISOR VENTANILLA	Renuncia - Jubilación
MOYA MATTE JAIME GUILLERMO	Mecánicos	31- 03-2020	TECNICO ELECTRICO A	Renuncia - Jubilación
6 LLANOS VARONA JUAN CARLOS	Mecánicos	31- 03-2020	TECNICO MOTORES A	Vencimiento del plazo
ESPEJO MOYA MIGUEL ORLANDO	Operarios	16- 04-2020	AGENTE VENTANILLA HERRAMIENTAS	Necesidades de la empresa
BECERRA VALLE JUAN ALEXIS	Mecánicos	16- 04-2020	JEFE ZONA	Necesidades de la empresa
GONZALEZ GONZALEZ JOSE ALFREDO	Administrativos	16- 04-2020	SUPERVISOR VENTANILLA	Necesidades de la empresa
FERNANDEZ FERNANDEZ RAUL ALBERTO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO MECANICO B	Necesidades de la empresa
CHAVEZ FLORES FERNANDO ALFONSO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO MECANICO A	Necesidades de la empresa
JAIME GONZALEZ ALEJANDRO ANTONIO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO MATERIALES COMPUESTOS A	Necesidades de la empresa
HIDALGO ORTIZ ROBERTO CARLOS	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO CABINA B	Necesidades de la empresa
TOLOZA NEIRA MICHAEL ANTONIO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO MOTORES A	Necesidades de la empresa
VALLEJOS ESCOBAR CARLOS PATRICIO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO ESTRUCTURISTA B	Necesidades de la empresa
GUAJARDO MORALES DIEGO IGNACIO	Operarios	16- 04-2020	AGENTE VENTANILLA	Necesidades de la empresa
CALVANESE OYARZUN HECTOR EDUARDO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO ERI B	Necesidades de la empresa
VELIZ URIBE ALEJANDRO ENRIQUE	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO MOTORES B	Necesidades de la empresa
URETA CASTILLO JUAN PATRICIO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO ESTRUCTURISTA B	Necesidades de la empresa
MIQUEL DE LA VEGA RODRIGO GUSTAVO	Mecánicos	16- 04-2020	TECNICO MECANICO C	

Necesidades de la empresa VELOZO FAUNDEZ SEBASTIAN ISAAC Mecánicos 16- 04-2020
TECNICO MECANICO C Necesidades de la empresa HERNANDEZ SALAZAR DIEGO
GUSTAVO Mecánicos 07- 04-2020 TECNICO AYUDANTE Vencimiento del plazo ARIN
AZOCAR GUILLERMO ALEJANDRO Operarios 06- 04-2020 AGENTE VENTANILLA No
concurrancia QUINTEROS SUAREZ RICARDO JAVIER Mecánicos 16- 04-2020 TECNICO
CABINA A Necesidades de la empresa CORTES RAMIREZ RICARDO Administrativ os 22- 05-
2020 ADMINISTRATIVO RECORDS Necesidades de la empresa SOTO PINTO WILLIAMS
Administrativ os 15- 05-2020 ASISTENTE MENSAJERO Mutuo acuerdo de las partes
NAVARRO SOTO JONATHAN Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de
la empresa BAHAMONDES ACEVEDO MATTHIAS IGNACIO Mecánicos 15- 05-2020
TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa VERA MANZO PABLO ESTEBAN
Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa 7 GANA SOTO
XIMENA ALEJANDRA Administrativ os 22- 05-2020 ADMINISTRATIVO Necesidades de la
empresa DURAN RIQUELME JORGE FRANCISCO Administrativos 22- 05-2020 COMPRADOR
A Necesidades de la empresa MIRANDA GONGORA KATHERINE EDITH Mecánicos 15- 05-
2020 TECNICO MECANICO C Mutuo acuerdo de las partes AGUIRRE RIVAS CLAUDIA
ANDREA Administrativ os 22- 05-2020 ANALISTA TECNICO FLOTA Necesidades de la
empresa SILVA TORO JOSE PABLO Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA
Necesidades de la empresa NAVAS RIFFO CAMILO ANDRES Mecánicos 15- 05-2020
TECNICO TRATAMIENTOS SUPERFICIALES B Mutuo acuerdo de las partes VALENZUELA
UMAÑA FELIPE SEBASTIAN Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MECANICO B Mutuo acuerdo
de las partes PEÑA FLANDEZ CONSTANZA ANTONIA Mecánicos 15- 05-2020 ANALISTA
TECNICO INGENIERIA Necesidades de la empresa ROJAS GUTIERREZ CARLOS ALBERTO
Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MOTORES A Mutuo acuerdo de las partes PIZANO
RIQUELME GIANFRANCO Mecánicos 22- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la
empresa MORALES MARDONES PAULA ANDREA Administrativ os 22- 05-2020
ADMINISTRATIVO MOTORES Necesidades de la empresa RODRIGUEZ ARANGUIZ EVELYN
DE LOURDES Operarios 15- 05-2020 COMPRADOR A Mutuo acuerdo de las partes
ANDRADE ALEGRIA ALEXIS ANDRE Operarios 15- 05-2020 TECNICO ANALISTA
ESTANDARES Y PROCESOS Mutuo acuerdo de las partes AHUMADA PINO ELOY ADRIAN
Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MECANICO A Mutuo acuerdo de las partes CANTO
QUINTANILLA CLAUDIA ALINA Administrativ os 22- 05-2020 ADMINISTRATIVO Necesidades
de la empresa SUAZO RUBILAR PATRICIO ANDRES Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO



AYUDANTE Necesidades de la empresa SUAZO AGUILAR BENJAMIN IGNACIO Operarios 15-05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa RIVERA ALCAINO BRANDON NICOLAS Mecánicos 22- 05-2020 PREPARADOR Necesidades de la empresa SANDOVAL PEZO CRISTOBAL ANDRES Administrativ os 15- 05-2020 COMPRADOR C Mutuo acuerdo de las partes ROCORDINO CEA ERWIN ENRIQUE Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO ERI B Mutuo acuerdo de las partes BARRIA BARROS PABLO IVAN Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MECANICO B Mutuo acuerdo de las partes OPAZO MORA DANIEL FRANCISCO Mecánicos 22- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa ARANGUIZ ABARCA JUAN PABLO Operarios 15- 05-2020 ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO Mutuo acuerdo de las partes 8 LEAL ROJAS MAURICIO OCTAVIO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MECANICO C Necesidades de la empresa DEL CANTO FARIAS JOSUE ALEXIS Mecánicos 22- 05-2020 PREPARADOR Necesidades de la empresa RAMIREZ CASTILLO JOSE MIGUEL Operarios 15- 05-2020 TECNICO ELECTRICO C Necesidades de la empresa LOPEZ ALISTE VANIA LORENA Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa MENESES REYES MARTIN EMILIO Administrativ os 15- 05-2020 ANALISTA TECNICO Necesidades de la empresa CONTRERAS MATTA JUAN FRANCISCO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa POQUE MEDINA CHRISTOPHER ALEJANDRO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa GUTIERREZ LOPEZ CARLOS DAVID Operarios 15- 05-2020 TECNICO MECANICO C Necesidades de la empresa MARAMBIO DIAZ JAVIERA VALENTINA Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa JAZME ROJAS KARLA DANAES Operarios 15- 05-2020 TECNICO ANALISTA INVENTARIOS Necesidades de la empresa PULGAR CASTRO JOYCE CRISTI Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa GUTIERREZ HERMOSILLA IVAN ESTEBAN Administrativ os 15- 05-2020 ADMINISTRATIVO RECORDS Necesidades de la empresa RIVERO IBARRA BENJAMIN IGNACIO Administrativ os 22- 05-2020 ANALISTA TECNICO Necesidades de la empresa ROMERO ARANA BENJAMIN JORDI Administrativ os 15- 05-2020 ANALISTA TECNICO PROYECTOS Necesidades de la empresa GONZALEZ OLIVARES JESUS ALEXANDER Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa PEREZ MEDINA GIANNINA PAZ Administrativ os 15- 05-2020 ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO Necesidades de la empresa RIVERA AVILA KEVIN NAZARENO Operarios 22- 05-2020 PREPARADOR Necesidades de la empresa LEIVA VARGAS KATHERINE SOLANGE Administrativ os 15- 05-2020 COMPRADOR A Mutuo acuerdo de las partes ALVARADO

ROMERO DIEGO EDUARDO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa BERRIOS SANTANDER JEREMY ALEJANDRO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa BRITO PEREZ JUAN IGNACIO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa CARRASCO ACEVEDO JOSE LUIS Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa CERDA OSSES BENJAMIN ALEJANDRO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa ESPINOSA MOLINA ESTEBAN DAVID Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa 9 GAETE VILLAGRAN MATIAS ANDRES Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa GONZALEZ SEPULVEDA MAXIMILIANO ANTONIO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa MOLINA RAMIREZ PABLO DYLAN Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO ESTRUCTURISTA C Necesidades de la empresa PIZARRO BAEZA CRISTOBAL MAURICIO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa RODRIGUEZ ALVAREZ ELIAS OMAR Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa CHAÑA OLGUIN PATRICIO JOSE Administrativ os 15- 05-2020 AGENTE DESPACHO EXTERIOR Necesidades de la empresa CARMONA ROCO DANIEL NICOLAS JESUS Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa ARQUEROS ZUÑIGA ESTEBAN IVAN Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa ALBORNOZ PALMA PEDRO JAIME Mecánicos 22- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa ARANCIBIA CABALERO LEONARDO MISAEEL Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa CASTILLO VARGAS KARINA ANDREA Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO CABINA C Necesidades de la empresa NUÑEZ DINAMARCA RAUL ALEJANDRO Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa VERA ESCOBAR JULIO IGNACIO Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa HORMAZABAL GALINDO CARLOS PATRICIO Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa OYARZUN VARAS JUAN ANDRES Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MECANICO C Necesidades de la empresa JEREZ ARO GERSON ANTONIO Mecánicos 15- 05-2020 PREPARADOR Necesidades de la empresa VALDES LARA PABLO ELIAS Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa MARTINEZ DUCALLIN JOSE ANGEL Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO CABINA C Necesidades de la empresa ALLILEF COPPIA JOHANNA SOLANGE Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa MOLINOS ESCANILLA NICOLAS IGNACIO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO

AYUDANTE Necesidades de la empresa TREJOS FARFAN FRANKLIN DAVID Mecánicos 15-05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa GRAU VALENZUELA PATRICIO ALEJANDRO Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa SUAZO SOTO FELIPE ANTONIO Operarios 15- 05-2020 AGENTE VENTANILLA Necesidades de la empresa RIQUELME FARIAS TOMAS ANDRES Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO AYUDANTE Necesidades de la empresa 10 GUTIERREZ MENA JAVIERA ANDREA Mecánicos 15- 05-2020 TECNICO MECANICO C Necesidades de la empresa

II. CONSIDERACIONES PREVIAS. Antes de iniciar la presente contestación de la demanda interpuesta en autos, debemos ser enfáticos y claros en señalar que mi representada no ha cometido acto vulneratorio alguno en contra de sus trabajadores. Muy por el contrario, y como se acreditará en la presente causa, la Empresa ha tomado una serie de medidas tendientes a proteger la estabilidad de todos y cada uno de sus dependientes, desde el inicio de la Pandemia. Sin embargo, ésta no ha cedido y la empresa, en definitiva, se ha visto en la obligación de tener que tomar medidas más drásticas a fin de poder subsistir en el mercado. Entonces: 1) Rechazamos absolutamente que la Compañía, o cualquiera de sus representantes haya vulnerado derecho fundamental alguno en contra de sus trabajadores. No se ha dañado ni su libertad de trabajo ni mucho menos se les ha discriminado. 2) Mi representada ha sufrido un enorme golpe en su operación debido a la crisis sanitaria en que vivimos, lo que es de público conocimiento. Esto, ha afectado, entre otras cosas, la cantidad de vuelos de la Empresa, sus ingresos, sus costos, e incluso su valor bursátil, llegando al punto de tener que acogerse la Compañía al Capítulo 11 de la Ley de Quiebras de Estados Unidos, lo que ha reconocido por el Segundo Juzgado Civil de Santiago¹. 3) La Empresa ha tomado una serie de medidas en orden a mantener sus operaciones en forma reducida producto de la crisis y proteger la estabilidad laboral de la mayor cantidad posible de sus trabajadores, luego de verse afectado enormemente por el virus que afecta al mundo y, en concreto, a nuestro país. 1 La sentencia resuelve en concreto lo siguiente: “Que se reconoce en Chile el procedimiento concursal de reorganización extranjero de la sociedad Latam Airlines Group S.A., correspondiente a aquel seguido ante el Tribunal de Quiebras de Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, bajo el N° 20-11254”. Sentencia dictada por el Segundo Juzgado en lo Civil de Santiago en la causa ROL C-8553-2020, de fecha 4 de junio de 2020, caratulada “LATAM AIRLINES GROUP S.A./TECHNICAL TRAINING LATAM S.A.”. 11 4) La Compañía, debido a la Pandemia y pese a las medidas organizativas internas que ha tomado previo a los despidos, se ha visto en la

obligación de tener que reducirse significativamente en cuanto a personal, lo que ha afectado a todas las áreas y cargos, sin distinción. En efecto, a nivel mundial se han despedido alrededor de 5.000 trabajadores y, en Chile, a más de 3.000 siendo la única y exclusiva razón para esto la crisis sanitaria y económica. 5) Dentro de estas medidas, y con el objeto de salvar la compañía y sus empleos, se propuesto a los sindicato y trabajadores la rebaja de remuneraciones de un 50% por un periodo de 3 meses. Los conceptos a rebajar fueron el sueldo base y el anticipo mensual de gratificaciones, la asignación de destinación, asignación de zona, asignación mensual bruta, Bono Disponibilidad Operacional y Bono Disponibilidad IT. Es falso lo señalado por el sindicato respecto a los otros muchos conceptos que relata en su demanda. 6) A toda persona que firmó el anexo de rebaja de remuneraciones se le rebaja, a nadie se le impuso, ni presionó de ninguna manera. Razón de ello es la gran mayoría de los trabajadores de la empresa firmaron el anexo, pues reconocen a cabalidad la gravedad de los hechos. 7) La baja de remuneraciones, en consecuencia, se ve inmerso en este contexto de crisis, ha sido general para todos los cargos en la compañía, y se ha realizado con el fin de poder seguir operando en el mercado aéreo, en forma reducida, pero manteniendo dentro de este contexto la mayor cantidad posible de trabajadores. 8) En consecuencia, es un hecho claro que la Empresa no es la misma antes de la Pandemia que después de la Pandemia. En este momento solo trata de mantenerse funcionando en lo posible para efectos de proteger su subsistencia. 9) Por lo anterior es que nos parece que la presente acción es totalmente abusiva, desproporcionada y poco empática con la realidad de la empresa, la que lucha por su subsistencia. Además, está totalmente desafectada de la realidad de los socios que dice representar, pues todos ellos firmaron el anexo en donde se les reduce sus remuneraciones por un tiempo determinado. 10) ES UN PARADOJA, LOS SOCIOS ENTIENDEN Y PONEN DE SU PARTE PARA QUE LA EMPRESA SUBSISTA, SIN EMBARGO, POR INCREIBLE QUE PAREZCA, LOS DIRIGENTES SINDICALES NO. 11) Por otro lado, es falso que el sueldo base se regule en los instrumentos colectivos del sindicato denunciante, por el contrario, solo fija un piso de \$500.000, que se ha respetado siempre. Lo mismo respecto de las gratificaciones, el contrato colectivo solo reconoce la ley, no hay regulación al respecto en sus contratos. Además, el resto de los conceptos regulados en los instrumentos colectivos se ha pagado correctamente, como se verá.

III. CONSIDERACIONES DE HECHO QUE JUSTIFICAN LA BAJA TEMPORAL DE REMUNERACIONES CONVENIDA CON LOS TRABAJADORES MEDIANTE LA FIRMA DE UN ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO: Es un hecho público y notorio que tanto las aerolíneas

nacionales como otras de Sudamérica se han visto profundamente afectadas producto de las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad para efectos de mitigar los efectos de la Pandemia por COVID-19. Las restricciones mencionadas y especialmente el cierre de fronteras han traído consecuencias catastróficas en el ejercicio normal del giro de las aerolíneas existentes en el mercado aeronáutico y especialmente en las operaciones de la empresa. En este contexto, el Grupo Latam (dentro del cual se encuentra inserta mi representada) se ha visto gravemente afectada desde el punto de vista operacional y económico, viéndose forzado a tomar una serie de medidas organizativas y laborales. Una de estas, y de manera forzosa, ha sido la disminución de remuneraciones de todos los trabajadores, sin distinción, ello debido al fuerte impacto de la Pandemia en las condiciones económicas de la industria aérea. De esta manera, la disminución referida se ha hecho absolutamente necesaria, debido al escenario económico que enfrenta la Compañía, sumado al hecho de que no se ve en el corto plazo una expectativa de recuperación que permita a la Compañía afrontar el nivel de costos que tenía con anterioridad a la crisis sanitaria. De esta forma, se ha tomado la difícil decisión de disminuir remuneraciones a miles de trabajadores en el Grupo Latam hasta la fecha, sencillamente para que la Compañía puede seguir operando. En este contexto, resulta imprescindible hacer una breve exposición de cómo se ha visto afectada la operación de mi representada por el virus denominado COVID-19, que ha sido 13 catalogado como una Pandemia² por la Organización Mundial de la Salud. Veamos. a. SOBRE EL CORONAVIRUS O COVID-19. Si bien a la fecha no se tiene certeza científica sobre el denominado “Coronavirus” o Covid19, sí se conocen algunas cuestiones que se deben tener en consideración desde ya para entender los graves efectos que ha tenido esta crisis sanitaria en la actividad del transporte aéreo. El Covid-19 tuvo su origen en la ciudad de Wuhan, en China. A mediados del mes de diciembre de 2019, las autoridades sanitarias de Wuhan detectaron una serie de casos de neumonía producida por una causa que resultaba, para ese entonces, desconocida, lo que generó una alarma ante tal situación. Luego de esto, el virus se empezó propagar, teniendo presencia no solo en China, sino que también en otros países y continentes. Sí se puede decir que el Covid-19 es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humanos. El coronavirus es causante de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave. Según han dicho las autoridades, el virus se transmite de persona a persona cuando tiene contacto cercano con un enfermo. Por ejemplo, al vivir bajo el mismo techo, compartir la misma sala en un hospital, viajar por varias horas en un mismo medio de transporte, o cuidar a un enfermo sin la debida medida

de protección. Como síntomas de este virus, se puede indicar la fiebre, dificultad respiratoria, dolor torácico, dolor de garganta, dolor de cabeza, pérdida brusca de olfato o gusto, entre otros. Luego, es sabido que, en ciertos casos, el virus puede ser letal, esto es, producir la muerte de las personas, especialmente aquellas denominadas como de “alto riesgo”, tales como adultos mayores, inmunodeprimidas o con enfermedades crónicas como hipertensión arterial, diabetes o problemas cardíacos, entre otros. Debido a estas características del virus, es que las autoridades del mundo han levantado una serie de recomendaciones para evitar que las personas se contagien, como lavarse las manos con agua y jabón, estornudar o toser tapándose con el antebrazo, pero, especialmente, mantener el distanciamiento social y el confinamiento. En otras palabras, desde la llegada del COVID-19 la mayoría de los países se han aislado, tanto externa como internamente, cerrando sus fronteras o bien restringiendo estrictamente sus movimientos. También, pidiéndole a sus ciudadanos salir lo menos posible de sus casas y sólo para cuestiones necesarias, como la compra de insumos básicos, 2

Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. 14

permanencia de trabajos declarados como esenciales, situaciones de salud, entre otras cuestiones. Lo anterior, ha impactado fuerte y negativamente a mi representada, pues sencillamente las personas han dejado de viajar en avión, tanto al interior de sus países como al exterior, lo que, en definitiva, ha reducido hasta en un 95% la operación de mi representada en los países en que opera, como se pasa a explicar a continuación.

b. LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA POR CORONAVIRUS O COVID-19 EN LA ACTIVIDAD OPERACIONAL DEL GRUPO LATAM Y SUS VUELOS. Como es de público conocimiento, la Pandemia del Covid-19 ha afectado dramáticamente el desarrollo del negocio del Grupo LATAM, dentro del cual se encuentra mi representada. Una gran cantidad de países, incluyendo aquellos en los que el Grupo LATAM tiene sus principales operaciones, establecieron restricciones sustanciales a los vuelos o derechamente cerraron sus fronteras. Esto ha significado una reducción de más del 95% en los vuelos del Grupo LATAM para el transporte de pasajeros. A continuación, se analiza esta baja en los países en donde mi representada tiene su mayor actividad.

i) CHILE: La operación de Latam Airlines Group a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, se transportaba en promedio más de 700.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaron a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 490.000 pasajeros y cayó más bruscamente para abril y mayo 2020, donde se transportaron aproximadamente 50.000



pasajeros mensuales, esto es, sólo un 7% de lo que se llevaba en un mes normalmente. Por el lado internacional, LATAM Airlines Chile pasó de transportar en promedio 460.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a 250.000 en marzo 2020, y a sólo 8.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, esto es, apenas un 2% de un mes normal.

15 ii) ARGENTINA: La operación de LATAM Airlines Argentina a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, se transportaba en promedio 200.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaban a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 100.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos hasta septiembre, por lo que no se ha podido operar hasta la fecha. Por el lado internacional, LATAM Airlines Argentina pasó de transportar en promedio 799 775 670 391 598 568 719 628 606 719 767 723 909 843 717 648 626 592 764 661 668 666 695 706 911 895 488 58 45 - 100 200 300 400 500 600 700 800 900 1.000 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM LA Pax carried ('000) Pax carried ('000) 522 481 477 381 450 394 473 485 461 460 472 485 545 498 521 449 480 457 469 461 448 421 395 416 431 387 252 9 7 - 100 200 300 400 500 600 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 INT LA Pax carried ('000) Pax carried ('000) 16 50.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a solo 30.000 en marzo 2020, y a menos de 1.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, correspondiente a vuelos de repatriación ya que la operación de vuelos comerciales está suspendida hasta septiembre.

iii) PERÚ: La operación de LATAM Airlines Perú a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Perú transportaba en promedio 670.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaron a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 209 185 185 165 151 154 229 227 208 221 214 233 247 215 186 137 158 183 265 239 209 226 225 212 224 207 110 - - - 50 100 150 200 250 300 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM 4M Pax carried ('000) Pax carried ('000) 74 70 79 69 63 51 46 45 43 48 46 47 52 49 52 49 51 47 38 49 46 45 40 55 61 57 31 1 1 - 10 20 30 40 50 60 70 80 90 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19



abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20
may-20 INT 4M Pax carried ('000) Pax carried ('000) 17 380.000 pasajeros. Tras eso, el
gobierno prohibió los viajes aéreos hasta el 24 de mayo, lo que luego fue extendido hasta el 30
de junio, por lo que sólo se ha podido transportar unos 4.000 pasajeros en promedio durante
abril y mayo, correspondiente a vuelos de emergencia. Por el lado internacional, LATAM Airlines
Perú pasó de transportar en promedio 380.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero
2020) a solo 200.000 en marzo 2020, y a 6.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020,
correspondiente a vuelos de repatriación ya que la operación de vuelos comerciales está
suspendida hasta el 30 de junio. iv) COLOMBIA: 539 537 543 536 606 561 685 723 636 680
643 654 652 603 643 644 707 691 772 813 740 780 764 757 776 767 382 5 3 - 100 200 300
400 500 600 700 800 900 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18
oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19
nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM LP Pax carried ('000) Pax carried
('000) 426 397 392 313 381 339 401 412 395 384 399 402 446 407 418 354 386 367 372 368
362 347 353 367 377 339 204 8 5 - 50 100 150 200 250 300 350 400 450 500 ene-18 feb-18
mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19
abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20
may-20 INT LP Pax carried ('000) Pax carried ('000) 18 La operación de LATAM Airlines
Colombia a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la
Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Colombia transportaba en
promedio 460.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras
que, en marzo 2020, cuando se empezó a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 300.000
pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos hasta el 27 de abril, lo que luego fue
extendido hasta el 25 de mayo, y luego nuevamente hasta el 1 de julio, por lo que LATAM
Airlines Colombia no ha operado desde marzo en el mercado doméstico. v) ECUADOR: La
operación de LATAM Airlines Ecuador a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente
afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines
Ecuador transportaba en promedio más de 100.000 pasajeros domésticos al mes (período
enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezó a ver los
primeros efectos de la crisis, bajó a 56.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes
aéreos durante 3 meses y la operación recién retomó el 15 de junio. Por el lado internacional,
LATAM Airlines Ecuador pasó de transportar en promedio 50.000 pasajeros al mes (período
enero 2018 - febrero 2020) a solo 20.000 en marzo 2020, y a 1.700 pasajeros por mes en abril y



mayo 2020, correspondiente principalmente a vuelos de repatriación ya que la operación de vuelos comerciales estuvo suspendida hasta el 15 de junio. 450 353 379 360 350 410 455 462 422 483 458 471 470 354 404 382 408 465 570 549 511 576 596 622 596 483 307 - - - 100 200 300 400 500 600 700 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM CO Pax carried ('000) Pax carried ('000) 19

vi) BRASIL: La operación de LATAM Airlines Brasil a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Brasil transportaba en promedio más de 2.500.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezó a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 1.800.000 pasajeros, y cayó más bruscamente para abril y mayo 2020 donde se transportaba aproximadamente 106.000 pasajeros mensuales, esto es, sólo un 4% de lo que llevamos en un mes normalmente. 86 78 106 117 107 107 107 113 110 110 107 107 103 94 109 112 107 110 111 105 96 87 98 103 110 107 56 0 2 - 20 40 60 80 100 120 140 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM XL Pax carried ('000) Pax carried ('000) 86 78 106 117 107 107 107 113 110 110 107 107 103 94 109 112 107 110 111 105 96 87 98 103 110 107 56 0 2 - 20 40 60 80 100 120 140 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM XL Pax carried ('000) Pax carried ('000) 20

Por el lado internacional, LATAM Airlines Brasil pasó de transportar en promedio 470.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a 270.000 en marzo 2020, y a sólo 6.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, esto es, apenas un 1% de un mes normal. c. LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA POR CORONAVIRUS O COVID-19 EN LOS COSTOS E INGRESOS DEL GRUPO LATAM Y SUS VUELOS. Lo expuesto, ha tenido un impacto dramático en las cifras del Grupo Latam. Las 2.613 2.154 2.352 2.204 2.187 2.114 2.565 2.435 2.343 2.489 2.465 2.563 2.634 2.199 2.357 2.332 2.407 2.257 2.792 2.660 2.655 2.970 2.945 3.185 3.228 2.746 1.803 90 121 - 500 1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18 ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20 feb-20 mar-20 abr-20 may-20 DOM JJ Pax carried ('000) Pax carried ('000) 529 466 457 439 413 418 539 485 453 485 447 498 553 486 499 455 425 416 552 478 418 407 422 434 485 455 271 4 9 - 100 200 300 400



500 600 ene-18 feb-18 mar-18 abr-18 may-18 jun-18 jul-18 ago-18 sept-18 oct-18 nov-18 dic-18
ene-19 feb-19 mar-19 abr-19 may-19 jun-19 jul-19 ago-19 sept-19 oct-19 nov-19 dic-19 ene-20
feb-20 mar-20 abr-20 may-20 INT JJ Pax carried ('000) Pax carried ('000) 21 consecuencias de
la Pandemia a nivel mundial, regional y país resultan evidentes y, desalentadoras. La estructura
de costos y deuda financiera del Grupo están dimensionados para una Compañía que genera
ventas de US\$850 millones mensuales, que opera 1.400 vuelos diarios y que transporta más de
6 millones de pasajeros mensuales. Sin embargo, durante mayo, las ventas fueron
aproximadamente US\$150 millones, operamos cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la
mitad de la ocupación normal, y transportamos menos de 200.000 pasajeros. Si bien, el Grupo
ha visto una recuperación durante junio del 2020, lo que le ha permitido aumentar su oferta a
cerca de 100 vuelos y sus factores de ocupación sobre 60%, sigue enormemente lejos de una
operación normalizada, como lo era antes de la Pandemia. Pero, y lo que es más grave aún, no
se avizoran mejoras significativas cercanas. En efecto, estas restricciones han impactado
dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus
compromisos financieros. En este contexto, la Compañía ha adoptado medidas drásticas para
reducir sus costos y mantener liquidez. Solo a modo ejemplar, podemos señalar que LATAM ha
debido cancelar o retrasar proyectos por un valor de US\$ 900 millones. también se han
adoptado medidas para postergar la entrega de nuevos aviones que habían sido encargados
antes de la crisis. Por otro lado, se han negociado planes de pago y postergaciones de pagos
con más de 500 acreedores. d. LAS MEDIDAS TOMADAS POR EL GRUPO LATAM PARA
ENFRENTAR LA CRÍISIS SANITARIA, PROTEGER A SUS TRABAJADORES Y SUBSISTIR EN
EL MERCADO AÉREO EN EL LARGO PLAZO. Frente a esta Pandemia que golpeó
fuertemente al mundo y, en lo que nos aboca, a la operación de mi representada, el Grupo
Latam ha tomado una serie de medidas a fin de intentar proteger lo más posible la integridad
del Grupo, sus trabajadores y sus operaciones a nivel mundial. Entre otras, podemos señalar la
implementación de las siguientes difíciles medidas paliativas ante esta demoledora crisis. 1)
Reducción de inversiones del Grupo: Reducción en más de US\$900 millones de las inversiones
del Grupo de este año, las cuales se seguirán ajustando en la medida de lo 22 posible según el
avance de la Pandemia. 2) Renegociación y prorrogas de deudas frente a los acreedores del
Grupo: El Grupo ha redoblado también sus esfuerzos en proteger su caja, razón por la cual se
han renegociado los contratos con sus acreedores para lograr la mayor flexibilidad posible en
las condiciones de pago, postergando los desembolsos para meses posteriores e intentando
lograr financiamiento adicional, incluyendo, y principalmente, ayuda de los distintos gobiernos



donde el grupo opera, los que, algunos, han tenido acogida. 3) Reducción de costos laborales: Reducción voluntaria y temporal de salarios de 50% para los meses de abril, mayo y junio de 2020, que comprendió a un universo de más de 41.000 trabajadores del Grupo Latam. Siempre con la conformidad del afectado y la suscripción de un anexo, en el caso de los socios del sindicato denunciante, casi el 100% de sus socios firmaron el anexo, en efecto, el listado de socios del sindicato demandante que firmó el anexo son los siguientes: 1. FUENTEALBA SOTO JOSE 2. SCHNEIDER ALVAREZ ERNESTO ADIEL 3. QUIÑONES MUÑOZ CARLOS 4. FARIAS CABELLO ALEJANDRO 5. RODRIGUEZ PINCHEIRA SERGIO 6. AGURTO SOTO LUIS ROLANDO 7. ESPINDOLA VALDES PATRICIO 8. BUSTOS SILVA ANDRES 9. DIAZ BOMBAL JORGE 10. AVILA FIGUEROA NELSON ROLANDO 11. FUENTES BUSTAMANTE HUGO 12. MORA GAETE HUGO CESAR 13. MIQUELES MOYA SERGIO 14. LAGOS BUSTOS ROBERTO MARIANO 15. QUEZADA VASQUEZ SABINO ISIDORO 16. ESPINOZA MIRANDA MARIO RAUL 17. CASTRO URZUA JORGE HERIBERTO 18. DIAZ MIERES JUAN 19. CARCAMO OROSTICA LIBORIO JAIME 20. VIDAL GUZMAN ALFREDO 21. MARQUEZ PONCE RAFAEL 22. FERNANDEZ OLIVARES HERNAN 23. ARIAS PEREIRA JOSE A. 24. VALENZUELA NEIRA JUAN FRANCISCO 25. VERA SANTANDER GUILLERMO SEGUNDO 26. PARRA URRUTIA NELSON 27. PINEDA GONZALEZ JOSE 28. RAMIREZ LAYANA FREDDY ENRIQUE 29. MAUREIRA MUNITA MANUEL 30. PEZO FRIAS RICARDO ANTONIO 31. SILVA QUINTANILLA PATRICIO 32. ROA MARIN CARLOS 33. SEPULVEDA OVIEDO RICARDO HERNAN 34. PALMA ARAYA CLAUDIO 35. CARDENAS ORTEGA GONZALO GREGORI 36. ZAPATA HURTADO SERGIO SEGUNDO 37. PINO ZAMORANO SERGIO DAVID 38. GARCIA SALAZAR OSCAR AURELIO 39. VALENZUELA AVILA ROMILIO ANTONIO 40. OYARZO RODRIGUEZ ELEODORO 41. ACEVEDO RAMIREZ EDUARDO 42. CABEZA CERDA YURI MILENKO 43. AYALA REBOLLEDO IVAN ALBERTO 44. GONZALEZ HERNANDEZ MARIO 45. CHAPPA CORTES JUAN EDGARDO 46. ORELLANA REYES RAMON LUIS 47. MENESES VALENZUELA JUAN 48. SANCHEZ VERA PATRICIO AUGUSTO 49. CONTRERAS PEÑA HUMBERTO FELIX 50. ARAYA NANCULEO WALDO JOAQUIN 51. SANTIBAÑEZ GUZMAN MANUEL 52. CABELLO MUÑOZ NELSON ANTONIO 53. GONZALEZ VALENZUELA VICTOR PATRICIO 54. GAETE LIZAMA MANUEL BENITO 55. AVILA CEPEDA CARLOS 56. SAN MARTIN CID LUIS ALBERTO 57. ESPINOZA SANTIBAÑEZ ERNESTO ADRIAN 58. PEREZ TIRADO ORLANDO 59. TORO TAPIA JORGE EDUARDO 60. HERNANDEZ GAMBOA MARCO ANTONIO 61. SIMONETTI QUEZADA ITALO 62. BUSTOS HARO LUIS SEBASTIAN 63. ASTETE ASTETE HECTOR MANUEL 64. VALENCIA CARO

CARLOS ALBERTO 65. CANALES CANALES SERGIO LEOPOLDO 66. ALLENDE ESTRADA ANDRES ORLANDO 67. CORRAL GONZALEZ JAVIER ALFONSO 68. PARRA OSSES PEDRO 69. RIVERA CALISTO OSCAR 70. PAVEZ FUENTES GUSTAVO ADOLFO 71. ORELLANA PEREZ BARBARA VIVIANA 72. GALLARDO GALLARDO JOSE IGNACIO 73. MARIN ASTORGA MARCO ANTONIO 74. SUAREZ MATAMALA ALVARO 75. SAN MARTIN ARCOS JOAQUIN EPIRO 24 76. SANTIAGO MENDEZ NELSON ANTONIO 77. CEPEDA ALLENDE JOSE PAUL 78. OGAZ DEL PINO SERGIO ATILIO 79. CISTERNAS GODOY ALEX WLAMIR 80. BERRIOS BUSTAMENTE CLAUDIO ESTEBAN 81. MONTT URTUBIA MANUEL ENRIQUE 82. ACEVEDO ORTIZ DAVID GUSTAVO 83. ARAVENA ARAVENA MARCO ANTONIO 84. ROMAN CASTRO ROBERTO 85. PONCE MENDEZ MARIO LUIS 86. BOBADILLA SAEZ EDUARDO ANDRES 87. REYES VERGARA GABRIEL 88. MARTINEZ ACEITUNO JOSE MANUEL 89. PARRA CORTEZ JOSE 90. DINAMARCA LEON JUAN ALEJANDRO 91. PINO VEAS CLAUDIO HERNAN 92. MANCILLA LEVET DANIEL 93. HERNANDEZ VALENZUELA PATRICIO ANDRES 94. PEREZ SEPULVEDA LEOPOLDO RODRIG 95. HERMIDA LABRA ANDRES 96. GONZALEZ OLGUIN RAUL CRISTIAN 97. BUSTOS MENDEZ WALDO IVAN 98. SOTO LOPEZ ALEXIS IVAN 99. RIVEROS CALDERON EMILIO HERNAN 100. PRADO UMANZOR PATRICIO ENRIQU 101. VILLARROEL TOLEDO RIGOBERTO ALEJANDRO 102. RUIZ VERA CRISTIAN PATRIC 103. BARRERA GAETE ALDO ROBERTO 104. AILLAPAN CALFULEO MIGUEL ANTONIO 105. CATALAN GAETE MARCO ANTONIO 106. DUARTE BASAURE EDGARDO GONZALO 107. CORTES ORTIZ RICARDO 108. OÑATE OÑATE JUAN CARLOS 109. MORALES MEDINA GERMAN ALFREDO 110. LEON SILVA MANUEL FERNANDO 111. BARRERA ARANEDA EDUARDO ANTONIO 112. MEDEL HERRERA CARLOS RENE 113. VEGA CONTRERAS CRISTIAN ANTONI 114. FUENZALIDA CARRASCO CARLOS 115. RIOS ESCARATE JULIO 116. AGUAYO ACEVEDO TULIO ESTEBAN 117. SOTELO ORELLANA CARLOS FRANCISC 118. LIZANA CARRASCO RONIEL JESUS 119. CANDIA CASTILLO RICHARD CHRISTI 120. VELASQUEZ PARRAGUEZ FRANCISCO 121. FUENTES MUÑOZ JORGE 122. TOLEDO MARCIEL ARTURO 25 123. LETELIER SOTO FRANCISCO JAVIER 124. ESCOBAR JARA RODRIGO JAVIER 125. VARAS ROCCO DIEGO ORLANDO 126. MAGANA NAVARRO CRISTIAN ARMAND 127. AROS MALDONADO MANUEL 128. FUENZALIDA LAGOS PATRICIO 129. RIVAS VIDAL ANTONIO 130. MUÑOZ LEIVA ANA CLAUDIA 131. FONCEA REINOSO JOSE DANIEL 132. MEDINA RETAMAL ALFREDO ANTONIO 133. SALDANA AGUILAR LUIS MANUEL 134. DIAZ QUILODRAN ORLANDO 135. FERNANDEZ ARAYA



MAURICIO RODRIGO 136. COSTANCIO VILLAR JOSE LEONARDO 137. BOBADILLA SAEZ
CRISTIAN IVAN 138. CURALLANCA CURIHUAL JUAN ANTONIO 139. FUENZALIDA LAGOS
DAVID GERMAN 140. LATORRE MUÑOZ EDUARDO ANTONIO 141. LOBOS AREVALO
ALEXIS ALEJANDR 142. NAHUEL PAN MONTECINOS JOHNNY A. 143. GATICA
CONTRERAS RODRIGO 144. BENAVENTE ZUÑIGA CARMEN GLORIA 145. NORAMBUENA
CACERES FRANCISCO JAVIER 146. MUÑOZ ZAVALA FRANCISCO ALEJANDRO 147.
VERGARA LAZO VICTOR ANTONIO 148. ROMERO VENEGAS CARLOS RODRIGO 149.
MOLINA CAÑULEF CHRISTIAN ALEJANDRO 150. GUERRA VASQUEZ MARIO ALFREDO
151. CABELLO URQUIZA DENIS A. 152. ALVAREZ HERRERA ARIEL IVAN 153. CESPEDES
YAÑEZ GERMAN 154. GAJARDO GAJARDO CRISTIAN MARCELO 155. ALDUNCE PEÑA
VENANCIO AUGUSTO 156. MUÑOZ VERA CLAUDIO ANDRES 157. GONZALEZ SOTO
JONATHAN ANDRES 158. PINO LORCA VICTOR FABIAN 159. RIVERA FLORES JUANA
BEATRIZ 160. RISCO GUAJARDO SERGIO ANDRES 161. DIAZ ARRAÑO MIGUEL ANGEL
162. CABRERA CARRILLO BELARMINO ISAAC 163. MORALES SOTO MANUEL VICENTE
164. ZURITA CERVERO KAREN LISSETE 165. MORA VARGAS ALVARO ANDRES 166.
CONTRERAS VERDUGO MARCO PATRICIO 167. MENESES RAMIREZ PABLO ANTONIO
168. FLORES DELGADILLO PAOLA FEDORA 169. GARRIDO PALMA RICHARD ANDRES
170. LARA VARGAS JOSE EDUARDO 171. ARENAS ROJAS SEBASTIAN ANTONIO 26 172.
GONZALEZ CISTERNAS FERNANDO NICANOR 173. OVALLE LEIVA RAFAEL ERNESTO
174. PINTO MARTINEZ MARCOS ANIBAL 175. VERA SANTIBANEZ CESAR 176. ACEITON
FARIAS JUAN MANUEL 177. GARCIA CONTRERAS FERNANDO ANDRES 178. GARCIA
BARRIENTOS ANGEL MARTIN 179. ANTILEF ANTILEF BORIS ALEX 180. ARRIAZA
GONZALEZ CARLOS FELIPE 181. MARTINEZ DURAN FELIPE DANIEL 182. PEREZ OJEDA
FABIAN ESTEBAN 183. PINTO CASANOVA FELIPE ANDRES 184. BECERRA CAJALES
ANDRES NICOLAS 185. GONZALEZ SASSONE SEBASTIAN FERNA 186. BARRIOS SAN
MARTIN RODRIGO ANDRES 187. MIQUELES PINO SERGIO NICOLAS 188. GONZALEZ
ALVAREZ PATRICIO ORLANDO 189. NILO PALACIOS EZEQUIEL GERARDO 190. RIVEROS
ALBIÑA MARIA JOSE 191. FARIAS BERRIOS DANILO ANTONIO 192. VALDERRAMA RUZ
JORGE IGNACIO 193. BERRIOS MUNOZ SERGIO ALBERTO 194. ARREDONDO
CONTRERAS EDUARDO FELIPE 195. PINEDA SOTO SEBASTIAN VICENTE 196. PARRA
PARDO ANDRES NICOLAS 197. VERA BENAVIDES JOSE LUIS ANTONIO 198. MEDINA
DROGUETT LUIS FRANCISCO 199. CALDERON DIAZ JUAN ALFONSO 200. MUÑOZ
OLGUIN HENRY MANUEL 201. CHAMORRO TORREALBA JOSE ENRIQUE 202. TORRES



NAVARRETE PEDRO ANDRES 203. MIRANDA LOPEZ ALEJANDRO SAMUEL 204. SOTO GUERRA ANDRES IGNACIO 205. BECERRA GONZALEZ RODRIGO ANDRES 206. GALLEGOS ARANEDA MARIO ALEJANDRO 207. SALDIAS GONZALEZ CLAUDIO JOSE 208. HERRERA HERRERA VICTOR JAVIER 209. OROSTICA PARRA MIGUEL ANTONIO 210. PEREZ QUINTEROS PABLO ALEJANDRO 211. BARRUETO DUARTE EDGAR FERNANDO 212. ESPINA GAETE CESAR ANTONIO 213. CONTRERAS VASQUEZ PABLO CESAR 214. CASTRO CASTRO FREDDY LUIS 215. CARRILLO VIDELA PATRICIO ANDRES 216. ACEVEDO VERDEJO ALBERTO ALEJANDRO 217. PAVEZ TAPIA OSCAR IGNACIO 218. MORALES ARAYA PATRICIA ELIZABETH 219. MUNIZAGA AGUAYO ESTEBAN ANDRES 220. ARANCIBIA SALAS MARCO ANTONIO 27 221. BECERRA REYES JOHN ALEJANDRO 222. CASTILLO SOZA ERICO DAVID 223. PINTO ESPINOZA EDUARDO JULIO 224. PEREZ ARCE OSCAR OSVALDO 225. CERDA CARDENAS RICARDO ANDRES 226. SOTO LINEROS MATIAS ALEXANDER 227. PALLAMARES BRAVO RICHARD ANTHONY 228. RODRIGUEZ OLIVARES GERARDO HUGO LEONARDO 229. BRAVO CASTILLO FRANCISCO ALEJANDRO 230. GONZALEZ MUNOZ RICARDO FRANCISCO 231. VERGARA PERALTA CESAR ENRIQUE 232. BAHAMONDES GIOVINE ALAN ISRAEL 233. DIAZ LOPEZ JAIME ALEXANDER 234. BAEZA OPAZO JORGE PATRICIO 235. GONZALEZ MUJICA CARLOS ANDRES 236. MANCILLA ACUNA LUIS DELFIN 237. CATRIL ESCOBAR DANIELA ANDREA 238. GUTIERREZ LEYTON CESAR ANTONIO 239. CASTILLO PARDO MARCELA ANDREA 240. VALDERRAMA YAÑEZ JOSE ENRIQUE 241. NAVARRO FARIAS JACQUELINE ISABEL 242. BARRIENTOS BALBUENA PABLO MANUEL 243. CARRION AGUILERA YURI HUGO 244. TAMAYO HERRERA FRANCISCO MIGUEL 245. ADARO MEZA ANGEL LEONARDO 246. GUTIERREZ CARRIEL DANITZA EVELYN 247. RODRIGUEZ SAAVEDRA CRISTIAN ALBERTO 248. RUBIO GONZALEZ JAIME ENRIQUE 249. HERMOSILLA CALISTO SERGIO ANDRES 250. CONCHA CONTALBA FREDERIC EMMANUEL 251. REYES GONZALEZ MARCELO ARNALDO 252. SANTIS VASQUEZ PABLO ANDRES 253. AILLAPAN AILLAPAN CRISTIAN EDUARDO 254. POLANCO FORTE RODRIGO ALEJANDRO 255. OLATE ZAMORA JOSE ISRAEL 256. HERNANDEZ JORQUERA CARLOS EDUARDO 257. JAUREGUI MORA JORGE RUBEN 258. CASTAÑEDA BRICEÑO MIGUEL ALEJANDRO 259. BARRIA BRAVO RICARDO ALFONSO 260. IRRAZABAL CACERES EDILIO ALFREDO 261. VENEGAS ZAMORANO MARIO ANDRES 262. CEPEDA ALLENDE VICTOR LUIS 263. VASQUEZ VASQUEZ SANDRA ISOLINA 264. GUTIERREZ MONROY GERSON DANIEL 265. LARENAS BRAVO FERNANDO ENRIQUE 266. LOPEZ



PEREZ MAURICIO ALEJANDRO 267. MELLA CIFUENTES SERGIO ALEJANDRO 268.
ALVARADO QUIJANO SAMUEL DAVID 28 269. REYES TAPIA CRISTIAN DAVID 270.
GUZMAN MUÑOZ OSVALDO ALFONSO 271. PEREZ PROBOSTE CESAR ANDRES 272.
GALVEZ ABARZUA CONNIE ALEXANDRA 273. LEIVA MILLAQUEN MIGUEL ALEX 274.
FARIAS MUÑOZ PABLO ANDRES 275. RINGLER VITALLOS PABLO FRANCISCO 276.
UGALDE BASIC SLAVENKA VESNA 277. ULLOA GONZALEZ ROBERTO ALEX 278.
CAMPOS ARANCIBIA ALEJANDRO ANDRES 279. SALINAS ACEITON JORGE ALEJANDRO
280. YATES TORRES MARCELO ANTONIO 281. ALARCON MONTANARES FELIPE
IGNACIO 282. URETA ELOS ANDRES ALEJANDRO 283. NUÑEZ ORELLANA ALEX IVAN
284. RUIZ HERNANDEZ JEYSON ALFREDO 285. WEGERTSEDER CONTRERAS
ALEXANDER RODOLFO 286. GONZALEZ PRIETO MIGUEL ANGEL 287. MONJE LILLO
GIOVANNI NICOLAS 288. FLORES VALENZUELA CLAUDIO ANTONIO 289. CASTAÑEDA
BRICEÑO FELIPE ANDRES 290. SOTO TORRES JUAN FERNANDO BAUTISTA 291.
ACEVEDO VIDAL NELSON ARTURO 292. GONZALEZ RIVEROS RODRIGO EDUARDO 293.
PULGAR MUÑOZ CRISTOBAL MANUEL 294. VALENZUELA SEPULVEDA DINO PABLO 295.
SILVA ACUÑA JAVIER ALBERTO 296. RAMIREZ SOTOMAYOR AARON ALEJANDRO 297.
ARENAS CARIS RODRIGO JESUS 298. RIQUELME LAZCANO ADAN ORLANDO 299.
CORVALAN FIERRO MAURICIO NICOLAS 300. FERRADA ACOSTA RAUL ANDRES 301.
HERRERA SILVA JUAN SEBASTIAN 302. BRAVO LEIVA PABLO GERMAN 303. MILLAQUIEN
PINO JAIME RENATO 304. ELGUEDA LOPEZ BASTIAN ALONSO 305. PARRAGUEZ MELO
JUAN RODRIGO 306. NAVARRO REYES GABRIEL ALEJANDRO 307. CERDA BECAR
CLAUDIO ANDRES 308. GRIÑEN GRIÑEN MARCELO ANDRES 309. VASQUEZ OYARCE
ALEJANDRO MANUEL 310. CARDENAS GONZALEZ MARCELO ALEJANDRO 311. ZUÑIGA
CAMPOS JORGE DANILO 312. PINO ANDRADES JOSE ANDRES 313. SILVA ENCINA
MARCELO ALEJANDRO 314. REYES CACERES ALEX 315. OÑATE PIUTRIN DANIEL
ALFONSO 29 316. ROJAS ROMAN PABLO IVAN 317. FARIÑA PINTO OMAR 318. PONCE
JARA MIGUEL ABELARDO 319. GONZALEZ RODENAS BEATRIZ ORIANA 320. CERON
MARMIE JHAIR EDISON 321. ORELLANA ROMERO CARLOS ARCADIO 322. CICCOTELLI
MITRE EMILIO ANTONIO 323. LAGOS GARRIDO LUIS ALBERTO 324. MAULEN BARRAZA
MARCO ENRIQUE 325. PEREZ SOTO ROBERTO NICOLAS 326. BAEZA SALAS LORETO DE
LAS NIEVES 327. SANDOVAL RAMIREZ RAMON ANIBAL 328. PEREZ MEZA JOSE
ANTONIO 329. JIMENEZ ZUÑIGA ALEXIS OMER 330. ITURRIAGA MUÑOZ SEBASTIAN
ALEJANDRO 331. SERRANO CABRERA SEBASTIAN ALBERTO 332. DIAZ PIZARRO LUIS

ANTONIO 333. VOGEL FERNANDEZ SAUL ISAAC 334. FUENTES YEVILO LEONARDO
ENRIQUE 335. PEREZ MIRANDA DIEGO ALEJANDRO 336. GATICA CAVIERES MARIA
IRENE 337. SAN MARTIN FIGUEROA CRISTIAN GUILLERMO 338. ESPINOZA BOBADILLA
FRANCISCO JAVIER 339. CADIZ FRIAS MARCELA 340. RUIZ AGUILAR SEBASTIAN
ALFONSO 341. GUTIERREZ BURGOS ALVARO GIOVANNI 342. REYES CESPEDES ARIEL
ALEJANDRO 343. GARATE CORTES CARLOS ANDRES 344. MEZA MONGE CHRISTIAN
ENRIQUE 345. MUÑOZ ESCARATE FRANCISCO JAVIER 346. GONZALEZ SANDOVAL
JOHNNY ENRIQUE 347. PERALTA GOMEZ GERARDO ARCANGEL 348. RUIZ MUÑOZ
MICHEL ANGELO 349. RAMOS CERON CRISTIAN ALBERTO 350. SEPULVEDA ZENTENO
GILBERTO ABSALON 351. MORIS CONTRERAS JUAN HUMBERTO 352. RIVAS RUZ
EDGARD ADOLFO 353. JARA MIRANDA MATIAS 354. TORRES ADASME NICOLAS
ANTONIO 355. SEGURA VALDES KEVIN ALFREDO 356. ALLAIN NUÑEZ CRISTIAN OMAR
357. PAVEZ ROMO VICTOR RAFAEL 358. VEGA BUSTOS LUIS 359. MARTINEZ CARU
ALFONSO NICOLAS 360. OYANEDER SILVA YAMILA FRANCISCA 361. DIAZ SEPULVEDA
DANIEL ALEJANDRO 362. NAIN ZUÑIGA JORGE EDUARDO 363. MORALES ROJAS
CRISTIAN ENRIQUE 30 364. RETAMALES TAIBA ALEXANDRA ANDREA 365. SALAS
TORRES GONZALO ANDRES 366. MORAGA PEÑA CHRISTOPER 367. ARAVENA LOPEZ
CARLA 368. VENEGAS ESPINOZA JUAN MANUEL 369. MARDONES LEAL HARRY JESUS
370. PAINEMIL VALDES BORIS IGNACIO 371. SANDOVAL RIQUELME MARIA JOSE 372.
TORO VERGARA CRISTOBAL IGNACIO 373. CHIRINO VALDES FRANCO PAOLO 374.
PALACIOS APABLAZA FRANCISCO JAVIER 375. DURAN ZEHNDER IAN MARCELO 376.
SEPULVEDA LAPIERRE GABRIEL ALEJANDRO 377. MUÑOZ BRITO RUBEN LEANDRO 378.
MILLARES CELIS FABIAN PATRICIO 379. VILLAR REYES BASTIAN ESTEBAN IGNACIO
380. MIRANDA VILLABLANCA JOSE ANDRES 381. LEIVA DONOSO PEDRO ANTONIO 382.
VARGAS MARCOS FELIPE IGNACIO 383. CARRASCO GUZMAN RUBEN DARIO 384.
LOPEZ SOLIS MICHAEL JESUS 385. PACHECO TRONCOSO JUAN GUILLERMO 386.
ROMERO MORALES CARLOS ESTEBAN 387. FERNANDEZ BARRERA ISAIAS 388. ACUÑA
MORA PAOLA ANDREA 389. CALDERON HERNANDEZ LUIS FABIAN 390. GONZALEZ
VALENZUELA JACOB ABRAHAM 391. RODRIGUEZ VALENCIA EZEQUIEL ROLANDO 392.
SOTO BARRAZA FELIPE IGNACIO 393. PINTO QUIROZ SEBASTIAN ALEJANDRO 394.
MUÑOZ DIAZ ANIBAL ANTONIO 395. CAVIERES DE DIEGO PEDRO ALEX 396. AGUILERA
CHOAPA MARICEL ANDREA 397. RAMIREZ SILVA FERNANDO ERNESTO 398. POFFART
OLIVARES JORGE FRANCISCO 399. DURAN LEON CARLOS ANDRES 400. FUENTES

ALVARADO JERSON ALEJANDRO 401. HUERTA URREA DIEGO IGNACIO 402. NAIL HUECHA FELIPE ANDRES 403. NARVAEZ PALOMINOS JUAN LUIS 404. SUAZO RUBILAR CARLOS ALBERTO 405. CACERES CACERES MICHAEL 406. LORCA LUCERO OCTAVIO ANDRES 407. MEDINA TRALMA HERNAN ANTONIO 408. ROMERO PIZARRO JUAN PABLO 409. CACERES HUENCHUAL NICOLAS ANDRES 410. MARTINEZ REYES JACK RODRIGO 411. ALARCON MARIN DANTON MANUEL OCTAVIO 31 412. SEPULVEDA SOTO GIOVANNI 413. GACITUA CONTRERAS EDUARDO ALFREDO 414. NARANJO ARDILES LUIS ALBERTO 415. FICA FIGUEROA KEVINS ANDRES 416. GOMEZ ROJAS. CLAUDIO AARON 417. HIDALGO PIZARRO DIEGO NICOLAS 418. ACEVEDO VARGAS ALEXANDER PATRICIO 419. IBANEZ ARANCIBIA ALEJANDRO ANDRES 420. RETAMALES ARANEDA MANUEL MATIAS 421. AVALOS LAZO MATIAS BENJAMIN 422. BASCUR DONOSO NICOLAS ANDRES 423. CHAVEZ BUSTOS NICOLAS 424. PACHECO VASQUEZ CARLOS CRISTOBAL 425. BORDILLO ARIAS DIEGO ALFONSO 426. COFRE VILLAGRA CLAUDIA ANDREA 427. CORONADO MONSALVES. CYNTHIA MACARENA 428. RIQUELME CORNEJO EMILIO JOSE 429. RAQUIL RAQUIL JULIO ANDRES 430. ALVAREZ CASTRO ERIK ALEJANDRO 431. CASTRO TAPIA LUIS ALBERTO 432. ALVARADO OLIVA MIGUEL ANGEL 433. ESTRADA PINO VICTOR RICARDO 434. TREJO IBARRA JOSE FRANCISCO 435. VALLEJOS MARIN JORGE LUIS 436. KUHL ABARCA KEVIN NICOLAS 437. QUIROZ VERDEJO BIRON PATRICIO 438. QUIROZ CARMONA ESTEBAN ANDRES 439. PINO CUEVAS JUAN PATRICIO 440. RUZ VERGARA SERGIO ALEXIS 441. ALARCON RETAMALES JAVIER ALBERTO 442. BUSTAMANTE VELASQUEZ YONATHAN PATRICIO 443. GALARCE RUIZ PAULO ANDRES 444. BERRIOS SALAZAR VICTOR HUGO 445. LETELIER CARES FRANCISCA ANDREA 446. FIGUEROA MANCILLA ALEJANDRO ANDRES 447. GACITUA AVALOS MAURICIO ANTONIO 448. ANACONA GUTIERREZ ALEXANDER ENRIQUE 449. SANCHEZ LOPEZ JOSE IGNACIO 450. YAÑEZ VALLEJOS HUGO ENRIQUE 451. BARRALES PAINEMAL JOSE MIGUEL JAIR 452. CARREÑO SILVA HECTOR ENRIQUE 453. PAILLAN MORALES GABRIEL 454. VARGAS GUTIERREZ RODRIGO NICOLAS 455. LEAL TUDELA JOSE DOMINGO 456. SANTIS HERNANDEZ MANUEL ALFREDO 457. FRIAS AGUILERA MAURICIO ARNOLDO 458. CORTINEZ ARREDONDO JONATHAN ESAU 32 459. SANTANDER VIDAL JAVIER HUMBERTO 460. MANCILLA SOLIS RICARDO RODRIGO 461. MARIFIL FUENTES CRISTIAN ALVARO 462. ORELLANA ARRIAGADA GONZALO HERMINIO 463. ABRIGO MEZA FRANCISCO JAVIER 464. ROJAS VALENZUELA JUAN PABLO 465. BELTRAMI LARA STEFANO ENRIQUE 466. CAMPOS PALACIOS ALEXANDRA IVETTE 467.



MENDEZ GARCIA MARTIN NICOLAS 468. NADUR CONTRERAS ELIAS IGNACIO 469. HENRIQUEZ ARAYA JEREMY ALEXANDER 470. GUERRERO TOVAR JAIRO ARIEL 471. ORELLANA GALAZ CESAR ANDRES 472. ESPARZA ORELLANA DAVID ELEAZAR 473. AZOCAR BRUNA BENJAMIN IGNACIO 474. DIAZ LAMOUR NICOLAS IGNACIO 475. PALMA CARIMAN MICHELLE ANDREA 476. ROBERT PAULINE 477. CAMOGLINO LEON GONZALO ANDRES 478. GONZALEZ FLORES FELIPE EDUARDO 479. ARAVENA CIFUENTES BASTIAN IGNACIO 480. OSORIO ZULETA ROMINA TIARE 481. HUEICHALEO BUSTAMANTE HECTOR ABRAHAM 482. CHAMBLAS ARAYA IGNACIO SEBASTIAN 483. IRRIBARRA AMESTICA DIEGO NICOLAS 484. PEREZ GARCIA MILAGROS MERCEDES 485. CORDOVA BARAHONA CRISTOPHER ANDRES 486. BRAVO MANDIOLA BRYAN FELIPE 487. CAMACHO URBINA CLAUDIA ADRIANA 488. LEON BAHAMONDES MARCELA ANDREA 489. CARRASCO RAMIREZ YERKO LIBERO 490. MARTINEZ GONZALEZ ANGIE CAROLINA 491. MUÑOZ GONZALEZ FRANCISCA ANDREA 492. BARRIOS GALVEZ CAMILA ANDREA 493. LABARCA FIGUEROA EDUARDO NICOLAS 494. CARLIER FABRICE JOY ANGELO 495. GONZALEZ CASTILLO NICOLAS ANTONIO 496. PRADO REYES GABRIELA PATRICIA 497. LAZO BRAVO DIANA CAROLINA 498. OLIVARES URZUA RENE ALFREDO 499. GARRIDO BENAVIDES MARCELO ANDRES 500. MARTINEZ MARTINEZ BENJAMIN NICOLAS

Ahora bien, tal como reconoce el sindicato demandante, si bien se tuvo que bajar 33 remuneraciones, la empresa se preocupó especialmente que nadie quedara ganando menos de \$750.000, por ello en el sindicato denunciante, hubo una serie de asociados a los que no les aplicó la baja de remuneraciones, a saber: 1. SANTIAGO ZUÑIGA NELSON VANGELIS 2. CONTRERAS ARRIAGADA DIEGO NICOLAS 3. CASANOVA SILVA JUVENAL ANDRES 4. JIMENEZ ACEVEDO EDGARDO EXEQUIEL 5. EGAÑA PEREZ JORGE EDUARDO 6. ACEVAL QUINTEROS DANIEL 7. ALFARO MENA RAMON HERMON 8. MORA ARAYA STEPHANO EDGAR 9. POBLETE VILCHES GUILLERMO HERNAN 10. ROJAS MUÑOZ ALAN FELIPE 11. SANHUEZA REYES MATIAS GREGORIO 12. IBARRA CORNEJO ESTEBAN ALONSO 13. NARANJO VALDEBENITO WENSLY ANAIS 14. CARIS MUÑOZ FABIAN HERNAN 15. DEL VALLE HENRIQUEZ MATIAS IGNACIO 16. SALAZAR DIAZ JENIFER ESTEFANY 17. ESPINOZA TORRES DIEGO ANTONIO 18. PONCE ARANCIBIA ESTEBAN ANDRES 19. JAVIA PARADA LUIS ANDRES 20. CONTRERAS ZAPATA EZEQUIEL JOSIAS 21. ESCOBAR MORALES OCTAVIO ANTONIO 22. POBLETE RODRIGUEZ FELIPE ANDRES

23. PARRA GONZALEZ MANUEL ALEJANDRO 24. SALDAÑA SILVA MIGUEL SERGIO ANTONIO 25. MIRANDA PAZ FRANKY ALDEIRO 26. ROCUANT VENEGAS CRISTIAN ALEXIS 27. MATAMALA MATAMALA DANIEL ALEJANDRO 28. PARRAGUEZ CASTAÑEDA ARIEL OSVALDO 29. PACHA BELMAR YASET KAMIL 30. GONZALEZ CARO NATALY DEL CARMEN 31. MARIN CARVAJAL MAURICIO ENRIQUE 32. ESCOBAR GALLARDO JORGE FELIPE 33. MOLINA CARO PABLO ISAAC 34. POBLETE SOTO JONATAN MATIAS 35. BASTIAS MAUREIRA CLAUDIO ALEJANDRO 36. TRONCOSO VALDES DIEGO IGNACIO 37. OSORIO ULLOA VICTOR ALFONSO 38. SEQUEIRA GOLINDANO FRANK JAVIER 39. PEREZ BUSTAMANTE JORGE IGNACIO 40. HERNANDEZ FLORES JUAN ANDRES 41. URIBE MUÑOZ RICHARD ANTONIO 4) Planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de 34 racionalización necesarios y transversales: Lamentablemente a la fecha el Grupo ha tenido que tomar la dolorosa e indeseable decisión de dejar ir a cerca de 5.000 personas, de los cuales 1.800 han salido de forma voluntaria y más de 3.000 a través de desvinculaciones. El profundo impacto de la crisis en la actividad aérea ha obligado a adaptar al Grupo a esta nueva realidad para asegurar la sostenibilidad de LATAM en el largo plazo. Cabe señalar que, antes de este proceso de racionalización, Latam Chile contaba cerca de 10.000 trabajadores, habiéndose despedido con motivo de la crisis a más de 3.000 dependientes. Esto, se traduce en que la empresa se ha reducido en cerca de un 30%, desde un punto de vista de personal. Pese a todos estos esfuerzos, al no contarse oportunamente con ayuda estatal y al evidente empeoramiento de la crisis del COVID-19, la única alternativa que quedó a fin de subsistir en el mercado aéreo, fue acogerse a un proceso de reorganización “voluntaria”, el cual se decidió realizarlo en Estados Unidos. En otras palabras, y por contradictorio que parezca, el Grupo necesariamente tuvo que acogerse a un proceso de reorganización a fin de intentar superar la crisis y permanecer en el mercado o, de lo contrario, simplemente desaparecería definitiva e irremediabilmente, afectando a sus accionistas, trabajadores, proveedores, entre otras personas que se relacionan con mi representada. Esto, cabe subrayar, luego de tomar una serie de medidas para no llegar a este punto, lo que, en definitiva, fue todo inevitable. Al respecto, se puede señalar que se trata de un procedimiento de reorganización ante el Tribunal de Quiebras de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, cuyo reconocimiento se solicitó judicialmente en Chile. Esto, y como se indicó, para efectos de atravesar la crisis en la aviación causada por la Pandemia del Covid-19, proteger los bienes de la Compañía, asegurar su viabilidad futura y mantener la fuente de trabajo para la mayor parte posible de sus empleados. Es preciso señalar que este proceso de

reorganización fue reconocido por el Segundo Juzgado de Letras en lo Civil de Santiago, mediante sentencia de fecha 4 de junio de 2020, la que resuelve lo siguiente: “Sexto: Que cumpliendo la solicitud con todos los requisitos formales y sustantivos, se hará lugar a esta, tal como se dirá en lo resolutivo. Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 299, 300, 301, 305, 308, 313, 315 y 319 de la Ley N° 20.720, se resuelve: I.- Que se reconoce en Chile el procedimiento concursal de reorganización extranjero de la sociedad LATAM Airlines Group S.A., correspondiente a aquel seguido ante el Tribunal de Quiebras de Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, bajo el N° 20-11254. 35 II.- Que a partir de la fecha de la presente resolución, y durante el periodo en que se tramite el procedimiento referido precedentemente, se suspende: a) El inicio o la continuación de todas las acciones o procedimientos individuales que se tramiten respecto de los bienes, derechos, obligaciones o responsabilidades del deudor. b) Toda medida de ejecución contra los bienes del deudor. c) Todo derecho a transferir o gravar los bienes del deudor, así como a disponer de algún otro modo de esos bienes. III.- Que el alcance, la modificación y la extinción de los efectos de suspensión tratados en el románico que antecede estarán supeditados a lo establecido en la Ley N° 20.720 y se referirán exclusivamente a aquellos bienes que se encuentren en el territorio del Estado de Chile. IV.- Que lo dispuesto en la letra a) del románico II.- no afectará al derecho de iniciar acciones o procedimientos individuales en la medida en que ello sea necesario para preservar un crédito contra el deudor. V.- Que lo dispuesto en el románico II.- no afectará el derecho a solicitar el inicio de un procedimiento concursal con arreglo a la Ley N° 20.720 o a verificar créditos en el procedimiento respectivo.”. e. Los instrumentos colectivos se han respetado. Señala el sindicato que se debió haber negociado con ellos, de manera colectiva, la rebaja de remuneraciones, lo que es falso, como se verá. En primer lugar, debemos señalar que los sueldos base no se regulan en los instrumentos colectivos del sindicato denunciante. Simplemente, en solo 1 de ellos, se define, y se señala que nadie recibirá un monto menor a \$500.000.- Este monto se ha respetado, actualmente no hay nadie en la empresa que gane esa cantidad, todos muy por sobre ello. Así, es falso que para modificar los sueldos base se requiera acuerdo con el sindicato. Este no es un concepto negociado nunca de manera colectiva, sino por el contrario, siempre individualmente. La gratificación ocurre lo mismo, la empresa ocupa la fórmula de los 4.75 ingresos mínimos mensuales establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo. No es un concepto obtenido en negociación colectiva alguna, sino solo recogido en sus contratos colectivos. No se requiere autorización alguna del sindicato. Además, los siguientes conceptos remuneracionales, señalados en la demanda, NO FUERON PARTE

DE LA REBAJA, POR LO QUE SE SIGUEN PAGANDO IGUAL QUE SIEMPRE, A SABER: - Aguinaldos, fiestas patria, navidad, 36 - Asignaciones escolaridad excelencia académica, - premio enseñanza básica, media selección universitaria, enseñanza superior, - fallecimiento, matrimonio y acuerdo unión civil, nacimiento y adopción, - sala cuna, - bono especial hijo discapacitado, - estudios, suplencia y subrogación, - Bono Trabajo Estanque de Combustible, - bono trabajo mercancías peligrosas, - Bono Agentes contaminantes - Bono Gestión Anual compañía (Se pagó en marzo al 100%) - Pago Feriado legal - Prestamos - Bono Licencia Aeronáutico NINGUNO DE ESTOS CONCEPTOS DE HAN REBAJADO. Por otro lado, hay ciertos conceptos que se pagan proporcional al sueldo base, proporción que se ha respetado en todo momento por la empresa. Bono Domingo Trabajado: Se está pagando con el Sueldo Base actual según el 2% indicado en el convenio, al día en que se generó dicho bono, la cláusula menciona sueldo base mensual. Solo en el proceso de Abril se debía realizar el cálculo de diferencia, ya que el proceso comenzó el 09/03 y finalizó el 12/04, por lo tanto lo realizado entre el 09 y 31 de marzo debían ser pagadas al sueldo base sin rebaja (en el mes de abril no existieron casos). En los meses de mayo y junio el cálculo se realizó de manera automática por el sistema según el sueldo cargado en sistema. 37 Bono Asistencia: Se está pagando con el Sueldo Base mensual actual según el 2% indicado en el convenio. Solo en el proceso de abril se realizó manual según sueldo sin rebaja, ya que corresponde a la asistencia del mes de marzo. En los meses de mayo y junio el cálculo se realizó de manera automática por el sistema según el sueldo cargado en sistema. Bono Nocturno: Se está pagando con el Sueldo Base actual según el 3% indicado en el convenio, al día en que se generó dicho bono, la cláusula menciona sueldo base mensual. Solo en el proceso de Abril se realizó cálculo de diferencia, ya que el proceso comenzó el 09/03 y finalizó el 12/04, por lo tanto lo realizado entre el 09 y 31 de marzo debían ser pagadas al sueldo base sin rebaja. En los meses de mayo y junio el cálculo se realizó de manera automática por el sistema según el sueldo cargado en sistema. 38 Horas Extras: Todas las horas extras y Contingencias se están considerando según lo que indica el convenio, con el sueldo base mensual a momento de realizar las horas. Solo en el proceso de Abril se realizó cálculo de diferencia, ya que el proceso comenzó el 09/03 y finalizó el 12/04, por lo tanto lo realizado entre el 09 y 31 de marzo debían ser pagadas al sueldo base sin rebaja. En los meses de mayo y junio el cálculo se realizó de manera automática por el sistema según el sueldo cargado en sistema. Estas se pagan en proporción al sueldo base. Compensación Licencias Médicas: Las licencias médicas están contemplando el pago legal según los tres meses anteriores al inicio del reposo, si el sueldo está disminuido afectará. Se está respetando

el pago de los 3 primeros días. Esta cláusula no indica que se debe pagar para las licencias aprobadas, pero lo mantenemos, así como se ha indicado anteriormente en los convenios, es un párrafo que debería estar más claro. 39 Como se ve entonces, no se han rebajado conceptos establecidos en instrumentos colectivos, por lo que es perfectamente posible y lícito pactar individualmente con cada trabajador, debiendo ser rechazada

IV. SOBRE LA INEXISTENCIA DE LAS VULNERACIONES QUE ALEGA EL SINDICATO DEMANDANTE. 1) RECHAZO ABSOLUTO DE LOS HECHOS IMPUTADOS A LA EMPRESA. INEXISTENCIA DE LAS VULNERACIONES DENUNCIADAS. Como se mencionó, mi representada disminuyó temporalmente remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa debido a la grave situación financiera en que ha dejado la Pandemia al Grupo Latam, tal como se ha descrito largamente en esta presentación. A pesar de lo anterior, en estos autos se ha deducido denuncia de tutela en contra de mi representada. Todas y cada una de las afirmaciones que indica el sindicato actor para justificar su acción de tutela son absolutamente erróneas, jamás han existido y tornan a la demanda, consecuencialmente, en infundada, lo que SS. podrá advertir durante el curso del proceso, debiendo rechazar la denuncia con costas. Recalcamos que mi representada jamás ha cometido actos atentatorios contra los derechos fundamentales del sindicato actor ni contra ningún trabajador durante la implementación de la disminución de remuneraciones realizada por la empresa como una de las medidas paliativas para afrontar la Pandemia, conforme se expuso. Como se ha explicado a lo largo de esta contestación, el Grupo Latam se ha visto profundamente afectado a raíz de la Pandemia y los efectos de ésta a nivel mundial, lo que justifica completamente las medidas adoptadas. Debemos señalar que la rebaja salarial fue propuesta a los sindicatos y trabajadores, y que ha comprendido a más de 41.000 trabajadores. Así, se trató de una medida económica laboral temporal con la finalidad exclusiva de que la Empresa permaneciera viva, lo que beneficiaba tanto a los dueños de ésta como a sus trabajadores. No se ha discriminado a nadie, la rebaja tampoco ha tomado en consideración criterios subjetivos, sino que se ha aplicado a todos. De esta manera, es importante hacer hincapié que esta medida se tuvo que implementar por la Empresa para salvar los puestos de trabajo de los dependientes del Grupo, esperando que la Pandemia no se extendería por más allá de 3 meses, o que esta, al menos, estaría controlada propiciando la reapertura del negocio aéreo. 2) EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN NO HA SIDO VULNERADO. Si bien, resulta ser efectivo que el derecho a la no discriminación tiene consagración legal y constitucional, el mismo en ningún momento ha sido vulnerado por parte

de mi representada ni para con los socios del sindicato demandante ni para con ningún otro trabajador de la compañía. La razón de la disminución de remuneraciones, ha sido una circunstancia económica real y mundial por la cual atraviesa el rubro en el cual se desempeña mi representada. Respecto de los socios del sindicato demandante no existe una condición, situación o cualidad especial que posean que genere en el empleador un componente valorativo anexo. Desde que comenzó la Pandemia del Covid-19 se ha tenido que implementar por la Compañía una serie de medidas económicas, organizativas, laborales, y otras, entre las cuales se tuvo que proceder también a una reducción de personal y bajas en los costos de una manera significativa, lo que se ha ido acentuando día a día, no pudiendo proteger el empleo de todas las personas que la Compañía hubiera querido. POR OTRO LADO, LA REBAJA FUE GENERAL PARA TODA LA COMPAÑÍA, POR LO QUE NO ENTENDEMOS DONDE ESTA LA DISCRIMINACION. Así resulta claro SS. que las razones de la rebaja son exclusivamente económicas en razón de la Pandemia, tal como se expuso, no existiendo discriminación alguna respecto del sindicato demandante ni con ninguno de los trabajadores de la compañía. La discriminación es concebida en términos generales como toda diferencia o distinción realizada por el legislador, por cualquier organismo público o persona natural o jurídica del ámbito privado, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable. Por tanto, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o 41 injustificado, mientras que, en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable. Ahora bien, a partir de la conceptualización de discriminación referida, podemos precisar la discriminación laboral, diciendo que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión pública o cualquier otro criterio que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La discriminación laboral puede producirse en las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, esto es, tanto dentro de la relación laboral propiamente tal como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta se ha extinguido. La no discriminación que ha sido elevada a la categoría de principio del Derecho del Trabajo por la doctrina puede ser conceptualizada como la exclusión de “todas aquellas

diferenciaciones que colocan al trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin una razón válida y legítima” (Américo Plá Rodríguez, op.cit.p.414). Toda persona tiene derecho a no ser discriminada mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias. Así la fórmula constitucional contenida en el inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política dispone: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”. La noción de igualdad en nuestro sistema jurídico dice relación primero, con la igualdad ante la ley (igualdad de derechos) sobre la idea de que todos son iguales, y por tanto todo privilegio o exención no será tolerado; es decir, establece la prohibición al legislador de establecer una desigualdad de trato normativo no razonable u objetiva. Además, la igualdad dice relación con la necesidad de tratamiento normativo en identidad de condiciones (igualdad de trato), de forma tal de excluir preferencias o exclusiones arbitrarias; aceptando, por tanto, las disparidades de trato razonables. Todas las personas en circunstancias similares están afectas a los mismos derechos o prohibiciones. Desde luego, esto no se trata de un mandato general de igualdad dirigido sólo a los poderes públicos, sino también, a los particulares y concretamente en el ámbito de la empresa y así bien lo ha entendido mi representada. 42 No obstante, lo señalado, es posible hacer diferencias de carácter racional y razonable, basadas en la capacidad e idoneidad de las personas, lo cual no da origen a actos de discriminación. Es decir, las diferencias justificadas son reconocidas y permitidas por el Ordenamiento Jurídico, no pudiendo ser calificadas de discriminatorias. El artículo 2º inciso 7º del Código del Trabajo contiene un principio general en tal sentido, aplicable no sólo a la contratación de trabajadores sino también durante la vigencia de la relación laboral de los mismos. Comienza prohibiendo la discriminación por motivos económicos, al prescribir: “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno”, para luego establecer una excepción a la regla general, al disponer: “Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza”. SE SEÑALA LO ANTERIOR DEBIDO QUE, PARA QUE EXISTA DISCRIMINACIÓN, SE EXIGE QUE EXISTA, POR PARTE DEL EMPLEADOR, UN ELEMENTO ANEXO A LA SOLA DECISIÓN DEL DESPIDO, ES DECIR, UNA SITUACIÓN O



CUALIDAD ESPECIAL QUE POSEA EL TRABAJADOR, QUE GENERE EN EL EMPLEADOR UN COMPONENTE VALORATIVO DISTINTO, y es claro que en el caso de autos no existe, siendo la razón económica el único motivo de fondo para la rebaja de remuneraciones a todo el personal de la empresa, incluidos sus ejecutivos, no existiendo discriminación o afectación a la libertad de trabajo de ninguna forma en el caso de autos. 3) EL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO NO HA SIDO VULNERADO. En cuanto a la supuesta vulneración a la libertad de trabajo, señala el sindicato demandante que se le habría vulnerado su libertad de trabajo, sin especificar mayormente en qué forma dicho derecho se vería lesionado. Pues bien, del solo relato del sindicato demandante se desprende que la vulneración alegada no tiene asidero en la realidad. En efecto, jamás mi representada ha limitado, mucho menos restringido la libertad de trabajo del sindicato demandante, ninguna acción tendiente a ello ha sido realizada por mi representada, y cualquier hecho en contrario deberá ser acreditado por el sindicato demandante. 43 Incluso más, nos atrevemos a decir que la rebaja de remuneraciones lo que busca es proteger el trabajo de los miembros del sindicato demandante y de todos los trabajadores de Latam y es una acción como la de autos la que en realidad los pone en riesgo. La Dirección del Trabajo, en su ordinario 1279/19 ha señalado que: "El artículo 19 de la Constitución señala que: La Constitución asegura a todas las personas: 16º La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración". Por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley." Por su parte, la doctrina nacional ha establecido que a libertad de trabajo significa que "a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con un justa retribución" (EVANS, E. Derecho Constitucional, Editorial Jurídica, p 232). Por su parte, Sergio Gamonal ha señalado que: "La libertad de trabajo habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos, vale decir, no prohibidos por ley. A nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador.". Como SS. podrá apreciar, y lo que será acreditado en la oportunidad procesal correspondiente, a los trabajadores no se les ha obligado a firmar el anexo de baja de remuneraciones. Por el contrario, la Empresa propuso esta medida

a todos sus trabajadores a fin de subsistir en el mercado, lo que fue aceptado por el 90% de sus trabajadores a nivel mundial, esto es, cerca de 41.000 trabajadores del Grupo Latam. Como bien sabe mi representada, el cambio de las condiciones contractuales debe ser consensuado por las partes y en ningún momento se puede obligar a los trabajadores a convenir condiciones laborales con las cuales no estén de acuerdo. Luego, mi representada en ningún momento forzó a sus dependientes a firmar el anexo de baja remuneracional, sino solo se los propuso y accedieron voluntariamente a su suscripción la mayoría de sus trabajadores. Prueba de ello, es que hubo dependientes que simplemente no quisieron 44 firmar, esto es, no se consensuó con ellos la baja remuneracional, por lo que, en consecuencia, no se puede sostener que se la Empresa les impuso, en definitiva, una condición laboral que no aceptaron. Como se indicó, la propuesta del anexo en cuestión ocurrió en un contexto de crisis sanitaria y económica, donde se les expuso a los sindicatos y todos los trabajadores de la compañía a nivel mundial que, la única forma de mantener la sustentabilidad de la Empresa y proteger los empleos era tomar una serie de medidas que bajaran los costos significativamente, solo con la intención de seguir funcionando como línea aérea nacional e internacional. Una de estas medidas fue la propuesta de la baja remuneracional, la que fue transversal a todos los empleados de la Compañía y sus filiales, sin discriminación alguna. Luego, e incluso respetando la libertad de los dependientes de mi representada, este acuerdo SOLO se materializaría a través de la suscripción de un anexo individual de trabajo, lo que da clara cuenta de que la Compañía en caso alguno impondría una condición laboral a sus trabajadores. Se informó además a los trabajadores, a través de sus respectivos Sindicatos, las condiciones de esta baja salarial, siendo absolutamente transparente mi representada en este sentido. Incluso, algunas de estas condiciones se negociaron con los Sindicatos, como por ejemplo que, en caso de ser despedido alguno de los trabajadores que firmaran el anexo, se le pagarían las indemnizaciones por término de contrato considerando su antigua remuneración. También, que esta medida duraría principalmente solo 3 meses, hasta junio de 2020, sin perjuicio de poder ser evaluada su prórroga en caso de que las condiciones al término de la vigencia del anexo lo requirieran. Pese a lo anterior, se reitera, la postura de la Empresa fue siempre que esta condición laboral fuera con el acuerdo de los trabajadores, y para ello, confección una propuesta de anexo de contrato, que comprendió a cerca de 41.000 trabajadores. Así, siempre se respetó por parte de la Compañía la libre decisión y voluntad de sus dependientes de acceder o no a la baja salarial. Haciendo énfasis en lo expuesto por esta parte en atención a las medidas tomadas por la Empresa para combatir la crisis económica que trajo consigo la Pandemia del Covid-19, a juicio



de esta parte existe una justificación real y poderosa para haber propuesto la rebaja de remuneraciones para efectos de proteger el empleo de los trabajadores del Grupo y su sostenibilidad en el mercado aéreo. Por tanto, y de lo expuesto, no se puede concluir que se vulneró la libertad de trabajo del sindicato demandante, garantía la cual, por el contrario, siempre fue respetada por mi representada. 45 En efecto, la Empresa le ha continuado dando trabajo a la gran mayoría de miembros del sindicato, y le paga la correspondiente remuneración por sus servicios pactados. Siempre se ha respetado todos y cada uno de sus derechos, y nunca le impuso una condición laboral que éstos no hubieran aceptado.

V. IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS. Nada se adeuda al demandante, por ninguno de los conceptos que pretende, en base a las siguientes consideraciones: 1) Improcedencia de solicitud de dejar sin efecto anexos individuales y devolución de descuentos ya realizados. Llama la atención que el sindicato solicite se dejen sin efectos anexos individuales que sus socios firmaron libre y voluntariamente, con el único objeto de salvar sus empleos y evitar que la empresa dejara de operar, con la consecuencia lógica de pérdida de sus fuentes laborales. No corresponde se deje sin efecto los anexos, pues los mismos involucran a terceros que no han sido parte en este juicio. Al mismo tiempo, las rebajas pactadas no incluyen conceptos colectivos, sino solo partidas remuneraciones de carácter individual. 2) Improcedencia de indemnización por daño moral y perjuicios. Sin perjuicio de todo lo antes señalado en el cuerpo de esta presentación acerca de lo infundado de su demanda el sindicato pretende una indemnización por concepto de daño moral que no tiene sustento. Es más, no tiene siquiera proporcionalidad razonable entre la afección que dice haber sufrido versus la cuantía que pretende. Resulta improcedente la pretensión de indemnización por daño moral reclamada por el sindicato, desde que no especifica en su demanda cuál sería el daño que sufriría. No puede nacer el deber de reparar un daño inexistente. Es así como la alegación que efectúa el sindicato sobre la procedencia de la reparación del daño moral y daño síquico es infundada, tanto desde el punto de vista fáctico como desde el punto de vista normativo. 46 El sindicato demandante de autos, señala vagamente en su demanda que habría sufrido un daño moral, que le debiera ser reparado. Así, no especifica, cuáles serían los supuestos daños, lesiones o detrimentos que supuestamente sufriría por culpa de mi representada, ni tampoco acompaña antecedente alguno. El sindicato, con su planteamiento desconoce totalmente el concepto mismo de daño moral. Como punto de partida, a diferencia del daño material, que se refiere a la lesión o detrimento inferido a un bien con significado económico o pecuniario y que,

por tanto, afecta al patrimonio del que lo sufre, el daño moral existe cuando el bien lesionado es de naturaleza extrapatrimonial o inmaterial y, por lo mismo, no apreciable en dinero. Al decir de Lalou, "la distinción entre el daño material y el daño moral corresponde a la gran división de los derechos en patrimoniales (derechos reales y personales) y extrapatrimoniales (derechos de la personalidad y de familia)" (Citado por H. y L. Mazeaud y A. Tunc, en "Tratado de la Responsabilidad Civil Delictual y Contractual", tomo I, Vol. I. EJEa, Buenos Aires 1961, p. 425). Así lo afirma, también, don Fernando Fueyo: "Los derechos son patrimoniales o extrapatrimoniales; de la agresión a estos últimos, que constituyen el bien jurídico protegido, nace el daño extrapatrimonial que deberá repararse. De este modo entiendo este punto de forma simple. A la vez queda descartado el fundamento del "doloris pretium" o "precio del dolor". Además, en lo extrapatrimonial cabe la agresión a la persona física o psíquica en sentido amplio" (Fernando Fueyo Laneri: "Instituciones de Derecho Civil Moderno". Editorial Jurídica de Chile. Santiago 1990, p. 52). En consecuencia, el daño moral y por consiguiente, el daño síquico, se caracteriza por atentar contra los derechos de la personalidad y contra los no patrimoniales de familia, lo que significa que él consiste en la lesión o detrimento que experimenta una persona en su honor, su reputación, su integridad física o psicológica, su libertad, sus afectos, estabilidad y unidad familiar, esto es, en general, en los atributos o cualidades morales de la persona, con las consiguientes repercusiones en la normalidad de su existencia. Por tanto, no existe daño moral cuando se afecta un mero interés patrimonial, al faltar uno de sus requisitos de existencia, la lesión de un derecho extrapatrimonial. Así, el sindicato no especifica cuáles serían los supuestos daños, lesiones o detrimentos que supuestamente sufriría por culpa de mi representada, ni tampoco entrega razones de por qué lo cuantifica de la forma en que lo hace, por lo que esta petición debe ser rechazada, con costas. No puede considerarse, entonces, que el dolor o el sufrimiento constituyan por sí solos un daño moral o daño síquico, si no van unidos al detrimento, real y probado, de alguno de aquellos atributos o derechos inherentes a la personalidad. De aquí que, contrariamente a lo sostenido por el sindicato en su libelo, el sólo detrimento, merma o pérdida de intereses extrapatrimoniales, no constituye daño moral, aunque pueda causar 47 sufrimiento o pesares, ya que dicha lesión no afecta a los atributos o cualidades de las personas. Es decir, no afecta un derecho de la personalidad de los afiliados al sindicato. 3) Improcedencia de solicitar a mi representada que se abstenga de desvincular trabajadores. No hay justificación alguna a tan desproporcionada medida. Además, la misma es inconstitucional, pues limita el derecho fundamental establecido en el artículo 19 N°21 de la Constitución.



VI. SE CONTROVIERTEN TODOS Y CADA UNO DE LOS DICHOS DEL SINDICATO DEMANDANTE. DEFENSA NEGATIVA. 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. De esta forma, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente, vengo en indicar que nada de lo afirmado por el demandante en autos es efectivo. Controvertimos además que el sueldo base y las gratificaciones sean beneficios regulados en los instrumentos colectivos, al igual que el resto de los conceptos acordados por las partes en sus anexos individuales de trabajo. Controvertimos expresamente que beneficios POR TANTO, en mérito de lo expuesto, A S.S. PIDO: Tener por contestada demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por SINDICATO HISTORICO DE MANTENIMIENTO AERONAUTICO, ha interpuesto en contra de mi representada LATAM AIRLINES GROUP S.A. en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente: 1. Que Latam por sí o a través de sus trabajadores no ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales de los miembros del sindicato denunciante. 2. Que no se ha vulnerado el derecho a la no discriminación de los miembros del sindicato demandante. 48 3. Que Latam no ha vulnerado la libertad de trabajo de los miembros del sindicato denunciante. 4. Que se rechazan todas las peticiones de la demanda. 5. Que se condena en costas al actor.

TERCERO: Audiencia preparatoria. Que en la audiencia llevada a cabo con fecha 09 de septiembre de 2020, se dio por frustrado el llamado a conciliación efectuado por el tribunal, se dio traslado respecto de las excepciones de falta de legitimación activa, finiquito o transacción y renuncia de acciones, dejándose su resolución para la sentencia definitiva, no se fijaron hechos no controvertidos.

Se establecieron los hechos controvertidos entre las partes quedando establecidos como tales los siguientes:

1. Trabajadores o personas afiliadas al sindicato demandante a la fecha de interposición del libelo.
2. Trabajadores o personas miembros de aquel sindicato que hayan suscrito documentos con la demandada que tenga efecto de cosa juzgada.

3. Remuneraciones que han sido objeto de rebaja a partir del plan de contingencia implementado por la demandada .Origen contractual del mismo.
4. Efectividad que el sindicato demandante merece un trato distinto o diferenciado en relación con el resto de los sindicatos o trabajadores de la empresa.
5. Perjuicio o daño moral sufridos por los afiliados al sindicato con las rebajas de remuneraciones con las que han sido afectados.
6. Efectividad que con motivo de la rebaja de las remuneraciones se ha afectado la dignidad de los trabajadores afiliados al sindicato y su libertad de trabajo. Forma en que ello ocurrió.-
7. Modalidad bajo la cual se ha implementado la rebaja de remuneraciones de los respectivos trabajadores.
8. Motivaciones que tuvo la empresa para implementar la rebaja de remuneraciones respecto de sus trabajadores.

Ambas partes ofrecieron prueba, la que quedó consignada en el acta respectiva y se fijó la fecha de la audiencia de juicio.

CUARTO: Audiencia de juicio. La misma se desarrolló en audiencias de fecha 28 de abril, fecha en que las partes quedaron de revisar los antecedentes para llegar a un posible acuerdo, reanudándose la misma el día 25 de mayo y culminando el día 14 de junio recién pasado. En dichas audiencias se incorporaron los siguientes medios de prueba por las partes.

PARTE DEMANDANTE:

Documental:

1. Listado de 668 asociados a Sindicato Histórico y afectados por la vulneración latamente alegada.
2. Copia segundo instrumento Colectivo vigente de fecha 5 de febrero 2020, con una vigencia de 3 años comprendidos entre 1 febrero 2020 hasta 30 noviembre 2022. Anexo N°1 que incluyen 33 de trabajadores.
3. Excluido en audiencia preparatoria.

4. Oferta Empresa Negociación Colectiva anticipada formulada por la denunciada con fecha 27-11- 19 antes del cierre de negociación.
5. Oferta Empresa Negociación Colectiva anticipada formulada por la denunciada.
6. Copia de anexo tipo e individual de trabajo, de disminución de remuneraciones que dan cuenta los bonos colectivos que se le hacen firmar de manera independiente a cada trabajador sin apego a la legislación vigente. Dando cuenta la forma en que se está modificando derechos y beneficios colectivos (anexo contrato de Trabajo)
7. Copia de Instructivo, Cambios en las condiciones laborales para mitigar el impacto de coronavirus, Preguntas frecuentes, emitido por la denunciada.
8. Comunicado de vicepresidente de personas con fecha 28 de marzo 2020, que da cuenta de la presión que coloca a los asociados a la firma del anexo individual.
9. Comunicado de vicepresidente de personas con fecha 29 de marzo 2020, que da cuenta de la presión que coloca a los asociados a la firma del anexo individual. Denominado Recordatorio firma de anexo de contrato.
10. Copia de instructivos de firma para documentos contractuales (anexo individual de modificación de beneficios colectivos)
11. Copia correo electrónico de parte de doña Carmen Luz Briceño Directora de compensaciones Latam, bajo el asunto “Información relevante rebaja de sueldos”.
12. Copia, comunicado, denominado último mensaje como CEO de Grupo Latam, de Enrique Cueto, de fecha 31 de marzo 2020.
13. Copia Comunicado Sindical, de fecha 18 de marzo 2020 en la cual se le comunica a los asociados la medida y a su vez se les señala la disconformidad de la directriz.
14. Copia 3 liquidaciones de sueldo de trabajadores asociados a sindicato histórico, por los meses enero, febrero y marzo 2020. Que dan cuenta de la cantidad y forma que se pagan la gratificación convencional garantizada.

15. Copia 4 liquidaciones de sueldo de trabajadores asociados a sindicato histórico, por los meses noviembre, diciembre 2019, enero y marzo 2020. Que dan cuenta de la cantidad y forma que se pagan la gratificación legal garantizada.

16. Copia de tres recortes de prensa que dan cuenta de la reducción de sueldo declarado por LATAM.

17. Copia 12 liquidaciones de 4 trabajadores tipos, de los meses de abril, mayo y junio 2020.

Exclusión de prueba documental y traslado. Consta audio

Se excluye Convenio Colectivo celebrado entre el denunciante y la denunciada en el periodo anterior, de fecha 22 de febrero 2016, comprendido entre 1 de febrero 2016 hasta 31 de enero 2020.

Confesional: Compareció a absolver posiciones a don Cristóbal Ramírez Muñoz.

Testimonial: compareció y declaró en estrado Luis Chávez Garrido, C.I 10.983.165-4.

Oficios:

1. DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN ESPECIAL A LA INSPECCIÓN COMUNAL SANTIAGO NORTE, a fin que remita a la presente causa, expediente de negociación colectiva del sindicato en especial los convenios o contratos colectivos con sus respectivas nóminas de trabajadores y sus anexos, instrumento de fecha 5 febrero 2020.-

Exhibición de documentos:

1. Los 668 anexos individuales de los trabajadores afiliados al sindicato histórico.

2. Las Liquidaciones de Sueldo de los 668 Trabajadores afiliados a Sindicato Histórico De enero a diciembre 2018, enero a diciembre 2019, y liquidaciones de sueldo de enero a septiembre 2020.

3. El registro de los 668 trabajadores que, SI firmaron el anexo de descuento por los meses de abril, mayo y junio 2020.

4. El registro de los 668 trabajadores que, NO firmaron el anexo de descuento por los meses de abril, mayo y junio 2020.

5. Control horario de todos los tripulantes perteneciente a Latam Rut 89 862.200-2

6. Control horario de los 668 trabajadores afiliados al sindicato en su entonces.-

Exclusión – se excluye registro de pago de sueldo

PARTE DEMANDADA:

Documental:

1. 498 anexos al contrato de trabajo donde se modifican conceptos remuneracionales de los miembros del sindicato denunciante.

2. Contrato colectivo de 5 de febrero de 2020 del sindicato denunciante.

3. Contrato colectivo de 6 de diciembre de 2020 del sindicato denunciante

4. Listado de despedidos pertenecientes al sindicato denunciante a mayo de 2020

5. Listado de trabajadores miembros del sindicato denunciante que firmaron el anexo por covid.

6. Finiquitos de trabajadores desvinculados de la empresa pertenecientes al sindicato.

7. Liquidaciones de remuneraciones de personal del sindicato denunciante de Abril de 2020 a Julio de 2020

1. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”.

2. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Permiso sin sueldo Preguntas Frecuentes”.

3. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes”.

4. Documento interno denominado “Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile”.

5. . Documento interno denominado “LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes”.

6. Presentación Power Point denominado “Comunicación Coronavirus”, de fecha febrero del 2020.

7. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de marzo de 2020.
8. Comunicación interna de la empresa de fecha 25 de marzo de 2020.
9. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de marzo de 2020.
10. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de marzo de 2020.
11. Comunicación interna de la empresa de fecha 27 de marzo de 2020.
12. Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de marzo de 2020.
13. Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de marzo de 2020 .
14. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de marzo de 2020.
15. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de marzo de 2020.
16. Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
17. Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
18. Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
19. Comunicación interna de la empresa de fecha 8 de abril de 2020.
20. Comunicación interna de la empresa de fecha 9 de abril de 2020.
21. Comunicación interna de la empresa de fecha 15 de abril de 2020.
22. Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de abril de 2020.
23. Comunicación interna de la empresa de fecha 22 de abril de 2020.
24. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
25. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
26. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
27. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.
28. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.

29. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.
30. Comunicación interna de la empresa de fecha 30 de abril de 2020.
31. Comunicación interna de la empresa de fecha 4 de mayo de 2020.
32. Comunicación interna de la empresa de fecha 4 de mayo de 2020.
33. Comunicación interna de la empresa de fecha 6 de mayo de 2020.
34. Comunicación interna de la empresa de fecha 7 de mayo de 2020.
35. Comunicación interna de la empresa de fecha 8 de mayo de 2020.
36. Comunicación interna de la empresa de fecha 13 de mayo de 2020.
37. Comunicación interna de la empresa de fecha 15 de mayo de 2020.
38. Comunicación interna de la empresa de fecha 20 de mayo de 2020.
39. Comunicación interna de la empresa de fecha 22 de mayo de 2020.
40. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de mayo de 2020.
41. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de mayo de 2020.
42. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de mayo de 2020.
43. Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de mayo de 2020.
44. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de mayo de 2020.
45. Comunicación interna de la empresa de fecha 3 de junio de 2020.
46. Comunicación interna de la empresa de fecha 12 de junio de 2020.
47. Comunicación interna de la empresa de fecha 16 de junio de 2020.
48. Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de junio de 2020.
49. Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de junio de 2020.
50. Comunicación interna de la empresa de fecha 25 de junio de 2020.

51. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de junio de 2020.
52. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de junio de 2020.
53. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de junio de 2020.
54. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de junio de 2020.
55. Comunicación interna de la empresa de fecha 1 de julio de 2020.
56. Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020.
57. Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020.
58. Excel con registro de vuelos y pasajeros transportados por el Grupo Latam por el periodo de junio de 2018 a mayo del 2020.
59. Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.
60. Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM.
61. Comunicado organizacional sobre “LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”.
62. Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020.
63. Comunicación externa de la empresa de fecha 12 de marzo de 2020.
64. Comunicación externa de la empresa de fecha 16 de marzo de 2020.
65. Comunicación externa de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
66. Comunicación externa de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
67. Comunicación externa de la empresa de fecha 9 de abril de 2020.
68. Comunicación externa de la empresa de fecha 17 de abril de 2020.
69. Comunicación externa de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
70. Comunicación externa de la empresa de fecha 20 de mayo de 2020.

71. Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM).
72. Listado de trabajadores desvinculados invocando la causal de necesidades de la empresa, y que firmaron el anexo de rebaja del 50% de las remuneraciones.
73. 2008 cartas de despido presentadas por el grupo LATAM a trabajadores, invocando la causal necesidades de la empresa, fundado en la Pandemia por COVID-19.
74. 1046 anexos de rebaja del 50% de las remuneraciones, firmados por trabajadores del grupo LATAM.
75. Registro de desvinculaciones por proceso Covid-19 en Perú.
76. Registro de desvinculaciones por proceso Covid-19 en México.
77. Registro de desvinculaciones por proceso Covid-19 en Estados Unidos.
78. Registro de desvinculaciones por proceso Covid-19, por filiales del grupo Latam en Chile.
79. Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.
80. Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020.
81. Registro de Tripulantes sin horas de vuelo durante los meses de abril, mayo y junio de 2020.
82. Solicitud de proceso de reorganización presentado por el Grupo Latam en Estados Unidos, acogién dose al capítulo 11 de la Ley de Quiebra de dicho país.
83. Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C8553-2020 del 2º Juzgado Civil de Santiago.
84. Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2º Juzgado Civil de Santiago.
85. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Fast Air, para los meses de enero y junio de 2020.
86. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Lan Cargo, para los meses de enero y junio de 2020.
87. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de LATAM, para el mes de enero de 2020.

88. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de LATAM, para el mes de junio de 2020.
89. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Transportes Aéreos, para el mes de enero de 2020.
90. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Transportes Aéreos, para el mes de junio de 2020.
91. Noticia publicada por El Mercurio, el día 11 de marzo de 2020, titulada “Latam estaría entre las aerolíneas más afectadas por coronavirus en la región”.
92. Noticia publicada por El Mercurio, el día 12 de marzo de 2020, titulada “Latam Airlines se hunde tras reducir vuelos internacionales y suspender guidance”.
93. Noticia publicada por Emol.com, el día 12 de marzo de 2020, titulada “Coronavirus: Latam reduce sus vuelos internacionales un 30% ante menor demanda y restricciones de viaje”.
94. Noticia publicada por Emol.com, el día 16 de marzo de 2020, titulada “Latam anuncia drástica reducción de 70% de sus vuelos ante cierre de fronteras de países por coronavirus”.
95. Noticia publicada por Emol.com, el día 17 de marzo de 2020, titulada “Asociación de aerolíneas de Latinoamérica afirma que sufrirán una “pandemia de quiebras” y urgen por ayuda de gobiernos”.
96. Noticia publicada por El Mercurio, el día 18 de marzo de 2020, titulada “Latam Airlines solicita a empleados reducción temporal de -50% de sueldos”.
97. Noticia publicada por El Mercurio, el día 18 de marzo de 2020, titulada “IPSA: Acciones de Latam se derrumban en la sesión y su valor ha caído casi 50% en lo que va de semana”.
98. Noticia publicada por El Mercurio, el día 19 de marzo de 2020, titulada “Acciones de Latam Airlines saltan 11% tras anuncio de Brasil y recorte de sueldos”.
99. Noticia publicada por Emol.com, el día 19 de marzo de 2020, titulada “Acciones de Latam rebotan casi 30% tras desplome de ayer en la bolsa”.
100. Noticia publicada por Emol.com, el día 20 de marzo de 2020, titulada “¿Cuándo sería la quiebra de las principales aerolíneas de la región? El análisis de JP Morgan que incluye Latam”.

101. Noticia publicada por El Mercurio, el día 23 de marzo de 2020, titulada “CitiBanchile: Latam Airlines necesita US\$600 millones para financiar deuda”.
102. Noticia publicada por El Mercurio, el día 24 de marzo de 2020, titulada “Mercado incorporaría 70% de probabilidad de quiebra de Latam Airlines”.
103. Noticia publicada por El Mercurio, el día 27 de marzo de 2020, titulada “Estiman pérdidas por US\$1.849 millones para aerolíneas chilenas y Latam Airlines vuelve a caer”.
104. Noticia publicada por Emol.com, el día 2 de abril de 2020, titulada “Latam reducirá operaciones de pasajeros en 95% durante abril ante cierre de fronteras por coronavirus”.
105. Noticia publicada por Emol.com, el día 13 de abril de 2020, titulada “Efecto covid-19: Latam informa que tráfico de pasajeros cae 37,9% en marzo”.
106. Noticia publicada por El Mercurio, el día 13 de abril de 2020, titulada “Latam Airlines deberá refinanciar deuda por US\$2.500 millones en 2020”.
107. Noticia publicada por El Mercurio, el día 17 de abril de 2020, titulada “Latam Airlines mantendrá reducción del 95% de su operación de pasajeros de mayo”.
108. Noticia publicada por El Mercurio, el día 20 de abril de 2020, titulada “Latam Airlines tendría caja hasta octubre con línea de crédito por US\$600 millones”.
109. Noticia publicada por El Mercurio, el día 24 de abril de 2020, titulada “En medio de crisis, Latam Airlines ofrece plan de retiro voluntario a trabajadores”.
110. Noticia publicada por Emol.com, el día 1 de mayo de 2020, titulada “La profunda crisis en la aviación: En qué están las aerolíneas en Chile y sus planes para retomar las operaciones”.
111. Noticia publicada por El Mercurio, el día 4 de mayo de 2020, titulada “Acciones de Latam Airlines se desploman más de -9%”.
112. Noticia publicada por El Mercurio, el día 11 de mayo de 2020, titulada “Latam Airlines se desploma -6,9% tras solicitud de protección de quiebra de Avianca”.
113. Noticia publicada por El Mercurio, el día 13 de mayo de 2020, titulada “Tráfico de pasajeros de Latam cae 96% y Sky anuncia reinicio de vuelos para junio”.

114. Noticia publicada por El Mercurio, el día 15 de mayo de 2020, titulada “Latam Airlines despide a 1.400 trabajadores y no ve final cercano a la crisis”.
115. Noticia publicada por El Mercurio, el día 20 de mayo de 2020, titulada “Latam Airlines mira más de cerca un reestructuración de su deuda”.
116. Noticia publicada por Emol.com, el día 20 de mayo de 2020, titulada “Latam anuncia aumento gradual de sus operaciones a partir de junio y adelanta menores precios de pasajes”.
117. Noticia publicada por El Mercurio, el día 22 de mayo de 2020, titulada “Latam Airlines informa nuevos despidos: 450 trabajadores”.
118. Noticia publicada por Emol.com, el día 23 de mayo de 2020, titulada “Latam anuncia 450 nuevos despidos en Chile, Perú, Colombia y Ecuador: Ya van 1.850 desvinculados en dos semanas”.
119. Noticia publicada por Emol.com, el día 26 de mayo de 2020, titulada “Latam Airlines se acoge a capítulo 11 de la ley de quiebra de EE.UU e inicia proceso de reorganización financiera”.
120. Noticia publicada por La Tercera, el día 26 de mayo de 2020, titulada “Latam planea reducir su tamaño cerca de un 30% tras acogerse al Capítulo 11 en EEUU”.
121. Noticia publicada por EFE, el día 27 de mayo de 2020, titulada “La vertiginosa caída de la aerolínea Latam hasta la bancarrota”.
122. Noticia publicada por La Tercera, el día 27 de mayo de 2020, titulada “Acciones de Latam Airlines anotan su mayor caída histórica y en sólo dos días destruyen cerca de US\$ 1.000 millones de su valor bursátil”.
123. Noticia publicada por La Tercera, el día 29 de mayo de 2020, titulada “Latam reporta pérdidas por US\$2.120 millones en medio de la mayor crisis de su historia”.
124. Noticia publicada por Cooperativa.cl, el día 30 de mayo de 2002, titulada “Latam registró pérdidas históricas en el primer trimestre a causa del Covid19”.

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

125. Noticia publicada por La Tercera, el día 5 de junio de 2020, titulada “Latam Airlines concreta nuevos despidos y desvincula a cerca de 1.000 empleados en medio de crisis por coronavirus”.

126. Notifica publicada por El Mostrador, el día 5 de junio de 2020, titulada “Latam confirmó el despido de mil trabajadores por el “fuerte impacto” del covid-19”.

127. Noticia publicada por Biobiochile.cl, el día 5 de junio de 2020, titulada “Justicia chilena reconoce proceso de reorganización de Latam y suspende procedimientos en su contra”.

128. Noticia publicada por Biobiochile.cl, el día 18 de junio de 2020, titulada “Latam muestra apertura a ayuda estatal: estima que crisis será prolongada y no descarta más despidos”.

129. Noticia publicada por El Mercurio, el día 22 de junio de 2020, titulada “Trabajadores de Latam Airlines rechazan recorte de salarios propuesto por la firma”.

130. Noticia publicada por el Diario Financiero, el día 22 de junio de 2020, titulada “Latam busca más ajustes y le propone a sindicatos de pilotos recortar en 30% los sueldos base”.

131. Noticia publicada por La Tercera, el día 23 de junio de 2020, titulada “Juez de EE.UU. autoriza a Latam a cancelar arriendos de aviones y a pagar finiquitos”.

132. Noticia publicada por Emol.com, el día 24 de junio de 2020, titulada “Reorganización de Latam: Juez aprueba solicitud para pago de indemnizaciones a dos mil ex empleados”. Noticia publicada por Emol.com, el día 10 de agosto de 2020, titulada “Aeropuerto de Santiago proyecta que tráfico de pasajeros bajará de 24,6 a 9 millones en 2020”

Confesional:

Se desiste de la absolución de posiciones a presidente sindicato.

Testimonial

1. Rodolfo Enrique Quintas Wittwer, 14.123.891-4, Gerente Senior Mantenimiento Mayor

2. José Tomás Edwards Delpino, 15642012-3, Subgerente Personas

Oficios:

1. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, domiciliada en Agustinas N°1253, Santiago, a fin de que informe a este tribunal acerca del número total de desvinculaciones efectuadas por las empresas Latam Airlines Group S.A., Transporte Aéreo S.A. y Lan Cargo S.A., por la causal de necesidades de la empresa, en el periodo comprendido entre abril, mayo, junio y julio de 2020.
2. DIRECCIÓN GENERAL AERONÁUTICA CIVIL (DGAC), domiciliada en Miguel Claro 1314, Providencia, a fin de que informe a este Tribunal acerca de la cantidad total mensual de vuelos efectuados por las empresas Latam Airlines Group S.A., Transporte Aéreo S.A. y Lan Cargo S.A., por los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2020.

QUINTO: En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa del Sindicato. La denunciada de autos sostiene la excepción en el hecho que el Sindicato denunciante se encontraría obrando en nombre propio y no de los trabajadores del sindicato, ya que éstos no son individualizados de manera específica en el libelo pretensor, radicando precisamente en los socios el derecho a ser representados previo requerimiento al sindicato, el cual no consta en autos.

Sobre la referida excepción, el abogado del Sindicato quien comparece en nombre de la organización sindical, señala que la propuesta es una defensa artificiosa, que en la especie se han cumplido los artículos 446, 486 y 490 todos del Código del Trabajo y agrega que de modo expreso en el libelo pretensor se deja constancia de que la acción se deduce debido a que la *“denunciada ha cometido actos constitutivos contra de todos y cada uno de los asociados de las organización que represento, acto lesivos a sus derechos fundamentales y la dignidad e indemnidad garantizados en los artículos 485 incisos 1º relativo a la libertad de trabajo y su justa remuneración, actos constitutivos de discriminación prescritos en el artículo 2º del Estatuto Laboral, y que han ocurrido con ocasión de la relación laboral vigente,”* de modo que debe entenderse que dicha organización ha obrado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 220 y 486 del Código del Trabajo que faculta al Sindicato a sostener la acción de tutela en favor de los socios del mismo, en efecto el inciso primero de dicha disposición señala que *“cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento,* otorgando el inciso segundo acción al trabajador que se vea personalmente afectado y otorgándole la calidad de tercero coadyuvante, así como también el inciso tercero dispone que

“sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal”.

De la revisión del libelo pretensor y del contenido de las disposiciones anotadas, aparece que efectivamente el artículo 486 del Código del Trabajo, otorga acción a los sindicatos para iniciar procedimientos de tutela, en la medida que entienda que se han vulnerado derechos fundamentales de sus afiliados. En tal sentido como consta de lo señalado en la página 3 del libelo pretensor, el Sindicato actuante lo ha hecho en el convencimiento de la que la denunciada ha vulnerado derechos fundamentales de todos sus asociados, motivo por el cual, encontrándose en uno de los supuestos en que la ley le otorga expresamente el derecho al ejercicio de la acción, se rechazará la excepción opuesta, declarando que el Sindicato se encuentra a la luz de la disposición citada legitimado activamente para actuar en autos respecto de sus socios, como la ha manifestado en su denuncia.

SEXTO: En cuanto a la falta de legitimación activa respecto de las indemnizaciones y prestaciones demandadas Refiere la denunciada que dicha excepción se configura por el hecho de no encontrarse habilitado por el ley el Sindicato para percibir en representación de los trabajadores cuestión que se encuentra vedada en la propia normativa laboral. Evacuando el traslado, se solicita el rechazo de dicha excepción atendido que lo que se pretende por vía de la acción ejercida en cuanto a las prestaciones es el pago de aquéllas que dicen relación con derechos colectivos del trabajo, amparadas por lo dispuesto en el artículo 311 del Código del ramo, por lo que la excepción carecería de sustento.

En relación con el punto en debate, lo cierto es que dentro de las peticiones efectuadas al tribunal, se encuentra aquella relativa a que cese la reducción de beneficios colectivos establecidos en favor de los trabajadores, cuestión central que motiva el ejercicio de la acción deducida y que dice relación eventualmente con el ejercicio de derechos colectivos, encontrándose en consecuencia la organización sindical legitimada activamente para accionar como lo ha hecho, sin perjuicio de los que se resuelva en cuanto al fondo respecto de cada una de las peticiones formuladas al tribunal en el petitorio del libelo, por lo que la excepción así formulada habrá de ser igualmente rechazada.

SEPTIMO: En cuanto a la excepción de renuncia, finiquito, cosa juzgada y transacción
Como segunda defensa formal, la demandada ha opuesto la excepción de renuncia, finiquito,

cosa juzgada y transacción respecto de 99 trabajadores que a la sazón ya han suscrito finiquitos de relación laboral con su representada, adjuntando un listado de trabajadores respecto de los cuales debiera operar dicha excepción.

Evacuando el traslado en la audiencia preparatoria, el abogado demandante solicita el rechazo de la opuesta atento que en la especie se trata de derechos irrenunciables e indisponibles, y en consecuencia no corresponde la aplicación de dicha excepción.

Lo cierto es que atendida la naturaleza de la acción ejercida y los hechos denunciados, no resulta procedente la aplicación de la excepción alegada, desde que los derechos fundamentales son efectivamente derechos indisponibles, ya que dicen relación con la eventual vulneración de derechos fundamentales, lo que lleva a rechazar igualmente la referida excepción, sin perjuicio de lo que se resuelva en cuanto al fondo de la acción deducida.

OCTAVO: Tal como consta en el libelo pretensor, la acción deducida corresponde a una denuncia por vulneración de derechos fundamentales en el contexto de una relación laboral vigente. Tal acción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo impone a la parte demandante la carga de acreditación de los indicios invocados para dar por concurrente la eventual vulneración. En efecto, las acciones de tutelas están sometidas a un sistema indiciario de prueba que obliga a quien la ejerce a acreditar los hechos indiciarios de la vulneración, de modo de luego efectuar el examen de proporcionalidad respecto de las medidas adoptadas por el empleador, para determinar si la tutela debe o no ser acogida, sobre la base de tener por establecida la vulneración de la garantía fundamental que se estima conculcada.

En tal análisis, adicionalmente el tribunal debe determinar que la vulneración expuesta debe ser de tal entidad que impida el normal ejercicio del derecho que se ha estimado perturbado, no basta cualquier vulneración, sino que debe ser una que impida el normal ejercicio del derecho que se estima conculcado, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia y la doctrina de manera uniforme y constante

NOVENO: Controversia de autos. En la especie, el Sindicato denunciante sostiene que la empresa demandada vulneró las garantías de libertad de trabajo, el derecho a una justa retribución y la de no discriminación respecto de todos sus socios, al disponer de manera masiva una rebaja de remuneraciones a todo su personal, equivalente al 50% de las remuneraciones de los trabajadores por los meses de abril, mayo y junio de 2020.

Dicha disminución, se concretó a través de la firma de un anexo de contrato, cuya firma si bien era voluntaria, fue requerida en un término perentorio y, en los hechos, quienes no firmaban eran despedidos por el empleador. Añade que tal rebaja de remuneración habría afectado derechos colectivos, infringiendo las disposiciones legales que así lo prohíben, en específico lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo y solicita que así lo declare el tribunal.

Previo al análisis de la concurrencia en la especie de indicios que permitan o no dar por establecidas las vulneraciones alegadas, es necesario dejar asentados ciertos hechos que se coligen del análisis de la prueba rendida y que colaboran a la determinación de tal circunstancia.

DECIMO: Hechos que se dan por establecidos: Del análisis de la prueba rendida en autos, valorada según las reglas de la sana crítica se pueden dar por establecidos, los siguientes hechos:

1.- EL SINDICATO HISTORICO DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO, es una organización sindical que representa a trabajadores de Latam Airlines Group S.A., siendo la mayoría de ellos técnicos Aeronáutico poseedores de Licencia Aeronáuticas, actividad regulada por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Tal aserto se extrae no solo del señalamiento contenido en el propio libelo pretensor, sino que además se infiere de lo señalado por el testigo Luis Chávez Garrido de la demandante, y del testigo Tomás Edwards Delpino. El primero dirigente sindical de un sindicato de empleados de tierra de Lan Express y el segundo testigo de la demandada, quien indicó ser el Sub-gerente de personas de la demandada, quien detalla que dicho sindicato igualmente incorpora a personal de mantenimiento de la base, hangar, áreas de soporte y trabajo de almacenes de la empresa

2.- Que, la empresa mantiene al menos 20 organizaciones sindicales en el país, con una alta tasa de afiliación sindical de más de 80% en promedio y en el caso del sector de mantenimiento en tierra casi 100%. Tal aserto se extrae de la declaración del testigo de la demandada Tomás Edwards Delpino, quien dio razón de sus dichos y entregó información detallada sobre los índices de afiliación, resultando coincidente su declaración con la del testigo Chávez de la demandante, en cuanto a que los sindicatos tenían gran porcentaje de los trabajadores del área afiliados, lo que ratificó el testigo Rodolfo Quintas Witwer, Gerente senior mantenimiento mayor, superior directo de los encargados de mantenimiento de naves en tierra.

3.- Con motivo de las medidas adoptadas a nivel mundial para intentar contener la pandemia del coronavirus, a partir de marzo de año 2020, se adoptaron medidas de restricción a los desplazamientos de personas a nivel nacional e internacional, lo que generó una evidente disminución del tráfico aéreo. Tal circunstancia a más de ser un hecho público y notorio, se apoya en la documental 57, 58, 92,93 y 94 de la demandada, así como en la respuesta de oficio de la Dirección general de Aeronáutica Civil Of. No 2/4146/2021 del 10 de mayo de 2021 que consta a folio 271 y el testimonio conteste de los testigos que depusieron en estrados.

4.- La empresa mantuvo conversaciones con los sindicatos que operan en ella a fin de concordar medidas extraordinarias para enfrentar la crisis que generó la pandemia mundial del coronavirus, sin éxito, toda vez que las medidas propuestas fueron rechazadas por dichas organizaciones. Tal aserto fue reconocido por el testigo de la demandante el señor Chávez, quien en su calidad de dirigente sindical indicó que efectivamente tuvieron reuniones con representantes de la empresa y que luego de ellas se realizó una asamblea general en la cuál decidieron rechazar las propuestas de la empresa para enfrentar la crisis por la pandemia. En tal sentido igualmente declaró el testigo de la demandada Edwards Delpino, quien agregó que en esas reuniones se informó igualmente del ingreso de la empresa al Capítulo 11 de quiebra en Estados Unidos, consiguiendo acuerdo con los sindicatos de servicios de aire.

5.-Que la empresa se acogió al capítulo XI de quiebra en Estados Unidos, en el Estado de Nueva York, proceso judicial que se encuentra actualmente reconocido por el segundo Juzgado Civil de Santiago, en causa rol N° : C-8553-2020, debido a la crisis generada por la pandemia mundial de coronavirus. Tal aserto se colige de la documental de la demandada correspondiente a los números 83 y 84. De igual modo, corroboran la vinculación del mal estado de los negocios de la empresa con la pandemia del coronavirus los documentos de la demandada correspondientes a los numerales 92 a 107, 112, 113, 115, 119, 127, 131 y 132. La circunstancia de estar la empresa en un proceso de quiebra por el capítulo XI en Estados Unidos, es por lo demás un hecho conocido por el Sindicato demandante, toda vez que consultado por esta Magistrado, su Presidente sostuvo que la entidad ha incluso verificado créditos en el contexto de dicho proceso.

6.- Que la empresa generó diversas estrategias tendientes a aminorar los efectos económicos de la pandemia disponiendo planes de retiro voluntario, suspensión de retiro de utilidades, rebajas de remuneraciones y desvinculaciones masivas. Tales hechos que pueden tener por

asentados del análisis conjunto de la documental de la demandada correspondiente a las incorporadas en los numerales 72 a 80, 109, 114, 116, 117, 118, 120 a 126, 117, 129, 130.

4.- Que 498 de los 668 miembros del sindicato firmaron el anexo de rebaja de remuneraciones, y las rebajas afectaron a todos los empleados de la empresa transversalmente y sin distinción. El número de socios del Sindicato se colige de la declaración, que ha de tenerse como una confesión en juicio efectuada en su libelo pretensor y el número de trabajadores que firmaron el anexo, se concluye de la revisión de los anexos que fueron ordenados exhibir a la demandada y que constan en autos.

5.- Que 99 trabajadores del Sindicato fueron desvinculados por diversas razones y suscribieron sendos finiquitos con la empresa, incorporando dentro de ellos, términos de contrato por renuncia, necesidades de la empresa, causales disciplinarias según dan cuenta los finiquitos allegados por la demandada y que fundaron la excepción de finiquito opuesta en autos,

6.- Que los despidos en el área de mantenimiento incluyeron a miembros del Sindicato, personas que firmaron anexos de rebaja y aquellos que no lo firmaron igualmente, no quedando a la fecha de la realización de juicio prestando servicios ninguno de los trabajadores que no firmó el anexo. Tal aserto se sostiene en la declaración de los testigos de la demandada, quienes fueron contestes en dicha circunstancia, al igual que el testigo de los demandantes el señor Chávez quien afirmó que también hubo despidos de personas que sí firmaron el anexo de rebaja de remuneraciones y respecto de la afirmación relativa a que, a la fecha no quedan prestando servicios ninguno de los trabajadores que no firmaron el anexo, que manifestó el jefe de mantenimiento senior de la empresa.

7.- Que a la fecha los descuentos cesaron, y los trabajadores se encuentran percibiendo sus remuneraciones íntegras, pudiendo afirmarse que la medida fue transitoria y acotada en el tiempo. Todos los testigos dieron cuenta de dicha circunstancia.

8.- Los asociados al sindicato que se encuentran afectados al instrumento colectivo celebrado con su empleador con fecha 5 de febrero 2020, con una vigencia de 3 años comprendidos entre 1 febrero 2020 hasta 30 noviembre 2022. Y al instrumento colectivo de fecha 6 de diciembre de 2019 el cual se refunde en el instrumento anterior.

DECIMO PRIMERO: Establecidos los hechos ya señalados, corresponde analizar el libelo y específicamente los indicios de vulneración que se indican en el libelo. Tal señalamiento

se confunde con el relato de los hechos descritos en la demanda no hay una sindicación precisa de cuales serían tales indicios, por lo que se analizarán las afirmaciones que en tal sentido se formulan para los efectos de lo señalado en el motivo noveno de esta sentencia.

DECIMO SEGUNDO: En el libelo se sostiene que luego de una serie de reuniones con Tomás Edwards Delpino, en la última de las cuales la empresa, pese al rechazo de la medida que los sindicatos habían manifestado, informa que se ha decidido proponer una rebaja de remuneraciones del 50% transversal a todo el personal, lo que se concretaría a través de la suscripción de un anexo de contrato de trabajo, lo que luego se informó a todo el personal mediante el envío de comunicados internos, que incorporaban las condiciones en que dicha rebaja se iba a producir.

En tal sentido, y conforme a los antecedentes, resulta probado que efectivamente el señor Edwards Delpino sostuvo tales reuniones, como ha quedado asentado y que previo la realización de una asamblea, se rechazó por parte de las organizaciones sindicales que operan en la empresa la medida propuesta de rebaja de remuneraciones.

Tal medida como se indicó era transversal y afectaba a todos los trabajadores de la empresa. El mentado anexo establecía las condiciones en que dicha rebaja se iba a producir, las que se leen de las copias de los documentos signados acompañados como documental y sobre el particular se dispone: “ *Lo anterior ha implicado adoptar distintas medidas con el objeto de intentar mitigar los efectos de esta crisis, entre las cuales la empresa ha solicitado a sus trabajadores la disminución de sus remuneraciones mensuales en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, lo que el trabajador ha aceptado en los términos del presente instrumento, autorizando a la empresa a efectuar dicha rebaja de sus remuneraciones. De esta manera bajará el 50% durante dicho período, la suma del sueldo base, el anticipo mensual de gratificaciones y las siguientes remuneraciones fijas mensuales que le pudiera corresponder al trabajador de acuerdo a su cargo y función: Asig Especial Movilidad; Asig. Esp. Mecanico Inter; Asignación Mensual Bruta; Bono Idioma; Bono Disp. Operacional. Asimismo, en el caso que el trabajador tenga remuneraciones variables, éstas se pagarán durante el mismo período, como un monto fijo, el 50% del promedio de las últimas 12 remuneraciones variables pagadas íntegramente al trabajador o la proporción que corresponda si su antigüedad es menor a un año. Las remuneraciones variables que serán consideradas para este promedio incluyen los siguientes conceptos que pudiera recibir el trabajador 10 según su cargo y función: Asig. Esp.*

Losa; Bono Disponibilidad; Bono Asistencia; Bono Instrucción. Si producto de esta rebaja, la suma de las remuneraciones mensuales incluidas en los párrafos precedentes quedare bajo los \$750.000.- brutos, la empresa incluirá en su liquidación de remuneraciones un bono compensatorio por la cantidad que sea necesaria para asegurar que el trabajador reciba una remuneración mensual total de \$750.000.- brutos en este período. Se exceptúa todos aquellos conceptos que no estén incluidos en este instrumento, los cuales no sufrirán modificación alguna. El monto que resulte de la rebaja de remuneraciones durante los tres meses ya señalados, no será reembolsado al trabajador. SEGUNDO: No obstante, dicha rebaja, durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, la empresa pagará las cotizaciones previsionales y de salud sobre la base de la última remuneración íntegra pagada al trabajador. TERCERO: En la eventualidad que la empresa le hubiese otorgado uno o más préstamos al trabajador, se suspenderá el descuento de sus remuneraciones de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2020. Dichas cuotas se pagarán en la misma modalidad, condiciones y montos pactados, mediante descuento de las remuneraciones del trabajador correspondientes al mes siguiente a aquel en que se haya pagado la última cuota originalmente programada, lo que el trabajador acepta y autoriza. CUARTO: Si durante el período en el cual las remuneraciones del trabajador hayan sido rebajadas la empresa le pone término al contrato de trabajo por alguna causal que de lugar al pago de indemnizaciones por años de servicio, no se considerará para la base de cálculo de las respectivas indemnizaciones por años de servicio el monto de tales remuneraciones rebajadas. QUINTO: En atención a que la evolución del COVID-19 es fluctuante, la empresa podrá dejar sin efecto dicha reducción en cualquier tiempo antes del cumplimiento del plazo de 3 meses ya señalado, de lo cual informará con la debida antelación al trabajador.

Del texto del referido documento se puede concluir que la rebaja tenía un período de tiempo determinado de ejecución, si bien dejaba la posibilidad de mantener la medida, para lo cual la empresa debía informar con la antelación debida. Se determina claramente los componentes de la remuneración que se verían afectadas por la rebaja, se establece un monto mínimo de remuneración asegurada para todos los trabajadores \$750.000 y un bono compensatorio en caso de no llegarse a dicho monto, se disponen medidas de protección para aquellos trabajadores que fueran desvinculados en el periodo o que se acogieran a los planes de retiro voluntario, dejando como base la remuneración vigente antes de la rebaja para efectos de cálculo de indemnizaciones, se suspenden los descuentos por préstamos por el

mismo período, el empleador se obliga al pago de las cotizaciones previsionales y de salud en favor de los trabajadores.

Junto con el anexo y las instrucciones para la firma electrónica del documento, se comunicaron igualmente diversos documentos en los que se responden a las preguntas más comunes asociadas a la implementación de la medida. De ello ha de destacarse que la empresa consultada responde ¿Es cierto que los que no firmen el anexo serán desvinculados y con finiquito 0 pesos? La compañía hará un análisis de la firma de anexos y luego evaluará los siguientes pasos, igualmente se dispone que los montos rebajados no serán devueltos, que no existía posibilidad de negociación de un porcentaje de baja diverso, no se consideran casos especiales dado el carácter transversal de la medida.

Tal anexo, fue firmado por 498 de los socios del sindicato como fue establecido.

DECIMO TERCERO : Respecto de las imputaciones que efectúa la denunciante, sostiene que *“Sin lugar a dudas, se discriminó a los asociados a la organización sindical , pues de esta manera existe un mensaje ejemplificador para los asociados a esta gran compañía ni los sindicatos le hacen el real peso, que produce una efecto ejemplificado en orden individual y colectivo por el solo hecho de ser sindicalizados y ahí como se va configurando la discriminación arbitraria y contraria a los principios laborales que se espera de este tipo de compañías y su tamaño, pues estamos hablando de un empleador avezado.”*

Respecto de dicha afirmación, no existe prueba alguna que permita llegar a tal conclusión, resulta claro y evidente que la medida reprochada se aplicó de modo transversal a todos los trabajadores de la empresa, que no es un acto de represalia respecto de los sindicatos sino una medida de emergencia adoptada en el contexto de una situación económica evidentemente adversa y que paradójicamente buscaba la protección de los puestos de trabajo de los trabajadores y que permitió junto con medidas posteriores de cambio de estrategias, remontar y permitir a la fecha de hoy pagar la remuneración integral de los trabajadores. En tal sentido, los demandantes hicieron mucho hincapié al hecho de que aquellos trabajadores que no formaron el anexo del contrato fueron despedidos, y si bien es cierto el jefe de mantenimiento senior así lo afirmó, igualmente mencionó que también hubo dentro de los despidos personas que habían suscrito tal documento, así como el alto nivel de sindicalización en su área, por lo que el hecho de ser del sindicato era altamente probable, no siendo en consecuencia un factor que a la luz de los antecedentes pareciera como relevante al momento



de tomar las decisiones de desvinculación como lo señaló el señor Edwards Delpino, quien consultado sobre este punto específico lo afirmó.

No se denota de la prueba rendida, que por lo demás debió producir la demandante, atendida la naturaleza de la acción deducida, tal intencionalidad en la medida adoptada.

DECIMO CUARTO. Por otra parte, aseveran los actores que *“la discriminación está dada que los equipos de mantenimiento siguen trabajando y eso no se desconoce, sino más bien el hecho que dentro de la compañía existen grupos de trabajos que no asisten a lugar de trabajo y se les descuentan 50% igual que a las personas que asisten periódicamente a cumplir con sus labores en el lugar de trabajo, lo que conlleva una discriminación intrínseca, pues aplicar una regla general para un grupo de personas, como las que represento, constituyen una discriminación arbitraria por motivo que la calidad de técnico, ahora bien, no hay que desatender que dicha actividad de mantenimiento de aeronaves es esencial para el transporte aéreo, el empleador debió tomar medidas para afectar en menor medida aquellas personas que deben continuar trabajando por la naturaleza de sus servicios, debió prever y asegurar una renta mínima, en comparación con aquellos que están desde sus casas trabajando. Dando un trato diferenciado a quien por la naturaleza debe exponerse mayormente al riesgo del lugar de trabajo”*

De tales afirmaciones, lo cierto es que según lo indican los demandantes, los técnicos de mantenimiento, por la naturaleza de las funciones que debían desempeñar, mantenimiento en tierra de aviones, sus labores no fueron mayormente suspendidas, así lo declaró por lo demás la jefatura directa de los técnicos de mantenimiento, por lo que debían efectivamente prestar servicios en su lugar de trabajo. De contrario, se alega para configurar la eventual discriminación, que algunos de los trabajadores debían realizar sus labores desde casa, incluso en una menor medida, generando con ello una situación discriminatoria. Lo cierto es que, si bien puede darse por asentado que hubo trabajadores que continuaron prestando servicios desde casa, esa sola circunstancia que se reprocha, efectuado el análisis de proporcionalidad respectivo, no se vislumbra por esta magistrado como un acto que permita tener por establecida la vulneración de la garantía de no discriminación como lo reprocha la demandante, en tal sentido, el solo hecho de que no se haya considerado un trato diferenciado y mejorado a quienes prestaron servicios de manera permanente durante la vigencia de las restricciones, no permite tener por configurada tal discriminación, más aún considerando las circunstancias

excepcionales en las que la medida fue adoptada; de contrario, lo cierto es que eventualmente de haberlo hecho así, esto es, de haber otorgado una situación mejorada a tales funcionarios, habría desvirtuado el carácter transversal y generalizado de dicha medida, restándole validez. Por lo demás, aun cuando en condiciones diversas, en ambas situaciones, trabajo en terreno y en casa, igualmente los trabajadores debían cumplir sus funciones y tenían igualmente derecho a ser retribuidos monetariamente por el mismo, por lo que no se avizora la concurrencia de una vulneración de la garantía impetrada.

DECIMO QUINTO: Finalmente sostiene que *“el empleador pretende descontar remuneraciones de beneficios obtenidos por el sindicato, discriminado la sindicación de los asociados al sindicato.”* Como ya se señaló el porcentaje de sindicalización en la empresa demandada llega a casi el 80% de los trabajadores y cercano al 100% en el área específica en que prestan servicios los socios de sindicato denunciante, por lo que malamente podría asumirse que la medida haya discriminado la sindicación, toda vez que al menos en el área de mantenimiento casi, sino la totalidad del personal se encuentra sindicalizado. De igual modo, interpretar que la acción realizada por la empresa tenía como motivación afectar la sindicación, lo cierto es que tal cuestión no ha sido probada, no se acompañó prueba alguna de que haya un menor número de trabajadores que se sindicalicen, más allá de la merma que significaron los despidos realizados por la empresa, ni que trabajadores hayan reprochado el actuar de las organizaciones sindicales que rechazaron las propuestas de la empresa, antes de que ésta las presentara al universo total de trabajadores. Nada de ello ha sido acreditado por lo que la alegación en tal arista ha de tenerse por no acreditada.

Sin perjuicio de lo señalado, se pasará a analizar el otro aspecto denunciado, que dice relación con la merma en los beneficios obtenidos en los contratos colectivos, en razón de la medida acordada con los trabajadores.

DECIMO SEXTO. Con el objeto de analizar la imputación efectuada por lo actores, debe previamente analizarse la norma que se estima infringida, que corresponde al artículo 311 del Código del Trabajo, toda vez que se alega que mediante la medida implementada se habría afectado el pago de los beneficios obtenidos por los trabajadores a través de los instrumentos colectivos vigentes.

Dicha disposición mandata Art. 311.- *Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las*

estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido. Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos. Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.”

Del tenor de la disposición transcrita aparece que el sentido de la misma es disponer que aquellas disposiciones del contrato colectivo que modifiquen al individual de trabajo, respecto de remuneraciones, beneficios y derechos, en términos más beneficiosos, pasan a formar parte del mismo y que tales disposiciones de los instrumentos colectivos no pueden sino ser modificadas, mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

En la especie, deberá analizarse primeramente si efectivamente la rebaja ejecutada por la demandada afectó remuneraciones, beneficios y/o derechos que hayan sido mejorados a virtud de instrumentos colectivos vigentes y en caso de haberlo hecho si la misma constituye una modificación unilateral de las condiciones, así como si dicha afectación implicó una vulneración a la justa retribución a que aluden los actores.

DECIMO SEPTIMO: Para efectos de establecer lo anterior, habrá de analizarse el anexo de contrato que fuere suscrito por los trabajadores, así como la descripción de la medida que implementó la empresa.

Al efecto, y tal como se señaló en el motivo décimo segundo, el anexo en lo pertinentes dispone que la empresa ha solicitado a sus trabajadores: *“la disminución de sus remuneraciones mensuales en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, lo que el trabajador ha aceptado en los términos del presente instrumento, autorizando a la empresa a efectuar dicha rebaja de sus remuneraciones. De esta manera bajará el 50% durante dicho período, la suma del sueldo base, el anticipo mensual de gratificaciones y las siguientes remuneraciones fijas mensuales que le pudiera corresponder al trabajador de acuerdo a su cargo y función: Asig Especial Movilidad; Asig. Esp. Mecánico Inter; Asignación Mensual Bruta; Bono Idioma; Bono Disp. Operacional “.*

Tenemos así, que la medida define de modo expreso los conceptos que serán disminuidos, así como el período y entidad de la disminución.

Cabe ahora analizar los conceptos aludidos en el libelo pretensor como afectados por la medida y que corresponderían a beneficios obtenidos mediante los instrumentos colectivos vigentes entre las partes. En efecto el libelo pretensor alude a que *“existen una serie de beneficios, los cuales se encuentra contenidos a lo largo de dicho instrumento, podemos mencionar entre algunos, gratificación por un monto de \$126.865.- mensual re-calculado en marzo 2020 con motivo del aumento del ingreso mínimo mensual, lo cual la empresa lo dividió siempre en 12 meses pagándolo garantizado mensualmente, por larga data, esto es más de 10 años a lo menos, beneficio estipulado en la cláusula tercera del comentado instrumento colectivo, y así sucesivamente, podemos mencionar a fin de enunciar una serie de bonos que estarán afecto al descuento que pretende implementar en los meses de abril, mayo y junio en un 50%, lo cual se alegaran más adelante. Los bonos que se verán afectado por la medida y que se encuentran en contrato colectivo son: Bono de idioma, bono nocturno, bono domingo trabajado, bono de asistencia, entre otros beneficios. Visto el actuar arbitrario de nuestro empleador en pretender una rebaja salarial por tres meses con beneficios que se encuentra estipulados en el contrato colectivo, es que mi mandate, se ha visto en la necesidad por medio de tutela garantizar los ingresos de sus representados, sin que esto puedan verse afectado vía anexo individual. Finalmente y por miedo a perder su fuente de trabajo los asociados al sindicato firmaron dicho anexo que reduce las remuneraciones en un 50%”*.

Lo cierto es que efectuado el cotejo necesario, entre el contenido del anexo y los beneficios consignados en el instrumento colectivo allegado a los autos, aparece evidente que a razón de la medida, varios de dichos beneficios resultan afectados, en cuanto disminuyen en monto. Específicamente, en las observaciones a la prueba tanto el actor como la demandada aluden a la gratificación garantizada, que sufre una disminución, en los términos consignados en el aludido anexo, cuestión que por lo demás aparece de la revisión de las liquidaciones de sueldo que fueron acompañadas, cuestión que por lo demás reconoció el abogado de la propia demandada, acotando que tal afectación corresponde sólo a un porcentaje de trabajadores que mantenían la modalidad de pago garantizado de sus gratificaciones, agregando que en caso de otras asignaciones también eventualmente se ven afectadas dado que forman parte del sueldo del trabajador, pero dicha afectación es solo en cuanto a su monto mas no al porcentaje que

está establecido en el contrato colectivo el que se mantienen pero que a consecuencia de la rebaja de los del sueldo y por componentes del misto reduce su monto efectivo.

De lo anterior se puede incluir que la medida afectó de manera efectiva beneficios que se habían obtenido a través de instrumentos colectivos, por lo que luego se analizará si tal afectación importa una vulneración de la norma aludida y eventualmente a la justa retribución asociada a la libertad de trabajo reprochada.

DECIMO OCTAVO: Los actores han sostenido que la rebaja de los beneficios obtenidos a través de instrumentos colectivos importa una transgresión de lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo, toda vez que por dicho medio se permite una modificación unilateral de instrumentos colectivos, afectando con ello el derecho a sindicación y a la libertad de trabajo en cuanto a su justa retribución.

Sobre el particular, habrá de considerarse que tal como ha quedado asentado, la medida adoptada fue una medida transitoria, aplicada de modo transversal a todos los trabajadores, acotada a 3 meses, que luego se extendió a un período mayor pero con un menor importe de descuentos y que a la fecha ya no existe, adicionalmente se ha establecido que la medida obedeció a circunstancias extraordinarias y justificadas, originadas en la mala situación económica por la que atravesaba la empresa, por la baja abrupta de sus operaciones debido a las medidas de restricción de circulación de las personas a nivel mundial. En consecuencia, en efecto hubo una modificación transitoria de las condiciones en desmedro de los trabajadores, pero la misma aparece justificada a la luz de los antecedentes ya ventilados, por lo demás paralelo a la medida de reducción, la empresa implementó igualmente decisiones tendientes a otorgar garantías a los trabajadores, estableciendo mínimos de remuneraciones, aseguramiento de pago de cotizaciones previsionales, promoviendo planes de retiro manteniendo la remuneración sin rebaja para efectos de cálculo de las indemnizaciones, por lo que la vulneración alegada no mantiene la entidad suficiente para entender que los derechos ya señalados fueron conculcados de modo de hacer procedente el acogimiento de la acción, lo que lleva a su rechazo, como se dispondrá en lo resolutive.

Finalmente, en cuanto a la voluntariedad o no en la firma del anexo respectivo y la circunstancia de haberse despedido a los trabajadores que no consintieron en su firma, aún cuando pudiera establecerse la veracidad de tal aserto, nuevamente tal situación debe ponderarse a la luz de todo lo señalado, debiendo arribarse a similar conclusión, en cuanto a



que no se vislumbra una situación de discriminación en relación con la organización sindical, no hay una afectación de la libertad de trabajo en relación con la justa retribución de tal entidad que permita dar por concurrente una vulneración que impida el ejercicio del derecho en su esencia, por las razones ya anotadas.

DECIMO NOVENO: Valoración de la prueba. Que la restante prueba rendida no altera lo concluido y la expresamente valorada lo ha sido utilizando las máximas de experiencia la lógica y el principio de primacía de realidad como se ha señalado al analizarla. Que no obstante no haber concurrido a estrado la absolvente y atendido el mérito de la prueba rendida y el mérito de los antecedentes, no se hará lugar a hacer efectivo el apercibimiento del artículo 454 número 3 del Código del Trabajo.

VIGESIMO: Costas No habiendo resultado ninguna de las partes, totalmente vencida, cada parte soportará sus propias costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 311, 220, 486 y 490 del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se rechazan las excepciones de falta de legitimación activa opuesta en sus dos alcances y la de renuncia finiquito y transacción, según lo señalado en los motivos quinto, sexto y séptimo.

II.- Que se rechaza en todas sus partes la acción de tutela incoada.

III.- Que cada parte pagará sus costas-

Regístrese, notifíquese a las partes como fuera dispuesto en la audiencia de juicio y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : T-725-2020-

RUC: 20-4-0265396-6

Pronunciada por don (ña) JUANA AMELIA ALVAREZ ARENAS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a veinticinco de junio de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000



ETEFVDLXXX

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