

Santiago, veintitrés de abril de dos mil veintiuno.

Vistos y considerando:

**PRIMERO:** Comparece don Luis Enrique Rivera Valenzuela, cesante, domiciliado en Orleans 3700, Maipú, quien demanda a Latam Airlines Group SA, del giro de su denominación, representada por doña Viviana Vallecillo Marchant, ambos domiciliados en Américo Vespucio 901, Renca.

Indica que ingresó a prestar servicios para la demandada el 30 de enero de 1990, desempeñándose al momento del despido como analista senior costos corporativo hasta el 29 de octubre de 2020, fecha en que fue despedido por la causal de necesidades de la empresa.

Su remuneración ascendía a \$2.040.833.-

Como analista senior tenía la responsabilidad de mejorar continuamente los procesos propios del área y: realizar requerimientos al área y para implementar mejoras de proceso; capacitar sobre los procesos del área, especialmente a los colaboradores; emisión de políticas y procedimientos para la subgerencia de costos corporativos y su divulgación; apoyo en todas las solicitudes de las auditorías Sox, externas internas; coordinación WorkShop, capacitación procesos del área, capacitación, emisión de documentos, traspaso de conocimiento para la implementación del BPO en la subgerencia de costos; control de inventarios, activo fijo técnico y no técnico, existencias técnicas y no técnicas; apoyo a los cierres mensuales y anuales tanto para la sociedad de Chile, Brasil y otros países; realización de inventario activo fijo, existencia, conciliación, ajuste y emisión de informe; realización de inventario activo.

La causal se funda en la baja en la productividad de la compañía generada por el coronavirus tanto en Chile como en el extranjero, reduciendo la actividad de la empresa en un 95% en los países en que opera, afectándola gravemente las medidas sanitarias de las autoridades, hecho que obligó a su separación.

Afirma que la información acerca de la pandemia es bastante más pública que el conocimiento de que la familia Cueto se apresuró a pagar una cuantiosa deuda que años antes había contraído con Inversiones Odisea Limitada, que administra gran parte de la fortuna de la familia Piñera Morel. Todo ello de acuerdo a información publicada por El Mostrador, que cita, y refiere un crédito por \$26 mil millones de los que se habrían realizado pago adelantados y voluntarios luego del 31 de diciembre de 2019, pese a tenerse conocimiento de las primeras señales de contracción económica, pagos que tendrían su origen en reducir el ruido político para cuando se solicitara el rescate financiero al Estado de Chile.

Estima que los despidos masivos constituyeron una oportunidad de la empresa para prescindir de sus trabajadores teniendo el pretexto legal de la causal de necesidades de la empresa. Así como es dable que la empresa haya tenido conocimiento del panorama complejo que se aproximaba también lo es que sepa de que la situación retomará su causa, requiriéndose nuevamente los puestos desocupados.

Estima entonces que la causal invocada no se configura.

También solicita la devolución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía declarado que sea indebido el despido.

Por lo que pide declarar el despido improcedente y condenar al pago del incremento y devolución del descuento por aporte AFC, todo ello con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Contestando la demandada reconoce la existencia de la relación laboral, que el demandante fue despedido por la causal de necesidades de la empresa el día 29 de octubre de 2020, que sus funciones eran de “Analista Senior Costos Corporativos”, que el monto descontado por concepto de AFC fue la suma de \$3.137.791.-, así como la remuneración mensual.

Niega que el despido sea injustificado

Explica que la demandada ha sufrido un enorme golpe en su operación debido a la crisis sanitaria que vivimos, lo que es de público conocimiento, afectando la cantidad de vuelos, ingresos, costos y valor bursátil, al punto de acogerse al capítulo 11 de la ley de Quiebras de Estados Unidos, como lo ha reconocido el Segundo Juzgado Civil de Santiago. Ha tomado una serie de medidas en orden a mantener sus operaciones en forma reducida y proteger la estabilidad laboral de la mayor cantidad posible de sus trabajadores. Pese a las medidas tomadas previo a los despidos se ha visto en la obligación de reducir su personal, despidiendo alrededor de 5000 trabajadores, y en Chile a más de 3000, siendo la única y exclusiva razón para esto la crisis sanitaria, produciéndose el despido del demandante con el fin de poder seguir operando en forma reducida. La empresa no es la misma que antes de la pandemia y sólo trata de mantenerse funcionando en lo posible para proteger su subsistencia. El despido del actor se produce en este contexto.

Afirma que la comunicación de despido cumple con todas las exigencias legales, señalando la causal y los hechos fundantes, la que transcribe.

El despido se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, por racionalización, causal técnica y objetiva fundada en la baja en la productividad de la empresa a causa de los cambios en las condiciones del mercado aéreo, consecuencia directa de la Pandemia por coronavirus o COVID-19. 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 en que las restricciones mencionadas y especialmente el cierre de fronteras han traído consecuencias catastróficas en el ejercicio normal del giro de las aerolíneas y especialmente de la demandada.

Sostiene que se ha tomado la difícil decisión de despedir a miles de trabajadores en el Grupo Latam hasta la fecha, sencillamente para que la Compañía pueda seguir operando.

Realiza una explicación acerca de la enfermedad producida por el covid-19 y sus consecuencias en las personas, trayendo el aislamiento de los países con cierres de fronteras y restringiendo los movimientos de la población lo que ha

impactado las operaciones de la demandada pues las personas han dejado de viajar en avión, reduciéndose sus operaciones hasta en un 95%.

De acuerdo con la gráfica que incorpora en su contestación, explica cómo la pandemia ha afectado el transporte de pasajeros. En el caso de Chile habría bajado de un promedio de 700.000 pasajeros mensuales por el período enero 2018 a febrero 2020 a 490.000 en marzo 2020, a 50.000 en abril y mayo, es decir, un 7% de lo que se llevaba en un mes normalmente. Y Latam Airlines Chile pasó de transportar de manera internacional de 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.

Similar situación describe para Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y Brasil.

Afirma que ello ha tenido un impacto dramático en las cifras del Grupo Latam cuya estructura de costos y deuda financiera 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, operaron cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la mitad de la ocupación normal, y transportaron 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.

Lo que sería más grave aún es que no se avizoran mejoras significativas cercanas.

Estas restricciones han impactado dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus compromisos financieros, adoptando medidas drásticas para reducir sus costos y mantener liquidez.

Explica que El Grupo ha tomado diversas medidas para enfrentar esta crisis: reducción de inversiones en más de US\$900 millones; renegociación y prórrogas de deudas frente a los acreedores, incluyendo ayudas gubernamentales; Reducción de costos laborales mediante la 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; esfuerzos especiales y enfoque en el negocio de carga durante los efectos de la Pandemia, llenando con carga los vuelos a falta de pasajeros, doblando esfuerzos por explotar los vuelos de carga manteniendo cadenas de suministros; planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de racionalización necesario y transversales. Han salido alrededor de 5.000 trabajadores, 1.800 de forma voluntaria y 3.000 a través de desvinculaciones. La empresa se ha reducido cerca de un 30% desde el punto de vista de personal.

Afirma que “al no contarse con ayuda estatal” y el evidente empeoramiento de la crisis Covid-19 la única alternativa que quedó para subsistir en el mercado aéreo fue acogerse a un proceso de “reorganización voluntaria” en Estados Unidos, medida que califica de “inevitable” y que fue reconocido por el Segundo Juzgado Civil de Stgo.

Por lo que el despido del actor obedeció a razones objetivas, la racionalización por un cambio en las condiciones del mercado ajeno a la voluntad de la Compañía y no una decisión unilateral y discrecional de la demandada, configurándose la causal legal, la que resulta justificada.

En cuanto a las consideraciones de derecho, afirma que la causal se encuentra justificada pues efectivamente se cumplen con los requisitos legales para su procedencia al concurrir en la especie un proceso de racionalización al interior de la empresa demandada.

De acuerdo con el tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas.

En el presente caso nos encontraríamos frente a la hipótesis fáctica de racionalización, producto de la profunda baja en la productividad de la empresa a raíz de los gravosos cambios en el mercado aeronáutico a raíz de la crisis sanitaria y económica ya expuesta, que afectaron enormemente la actividad de la demandada.

El artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1°, la procedencia del despido de un trabajador por la hipótesis de racionalización, al disponer: “El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”

Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, estima que la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010 da cuenta de ello.

La objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación de un trabajador. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así.

Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter económico perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos.

Recurre al sentido natural y obvio de las palabras. Analiza la expresión “necesidades” conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, que significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir.

Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas

condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de racionalización empresarial.

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio de la misma, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto total de la empresa.

En este caso la racionalización afecta a la Compañía en su totalidad, afectando a prácticamente todas las áreas de empresa, incluyendo aquella en la cual prestaba servicio el actor correspondiente al área de Tripulantes, área especialmente afectada, lo que configura la causal legal por la cual se le despidió.

En efecto, el despido del demandante no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o discriminatorio sino a circunstancias netamente objetivas, graves y permanentes, esto es, razones económicas, precisamente la racionalización tanto del área en que laboraba el demandante como la empresa en general.

Ante la situación de carácter objetiva (cambios en las condiciones del mercado) la empresa tuvo que recurrir a un profundo proceso de racionalización que involucró la desvinculación del actor y de otros miles de trabajadores, como se expuso.

Hace presente que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el Ordenamiento Jurídico Nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

Por lo que estima cumplidas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda de autos.

Agrega que una vez configurada la causal es el empleador el que decide qué trabajadores en concreto despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.

De manera que estima improcedentes las prestaciones demandadas. El incremento del 30% por tratarse de una causal justificada y la devolución del aporte al seguro de cesantía dado el tenor de los artículos 13 y 52 de la Ley 19.728.-

Finalmente controvierte todo aquello que no haya sino reconocido expresamente en la contestación y solicita el rechazo de la demanda, con costas.

**TERCERO:** Fracasado el llamado a conciliación se indicaron como HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1.- Existencia de una relación laboral entre las partes, la que se inició el 03 de enero de 1990.

- 2.- Que el actor se desempeñaba como “Analista Senior Costos Corporativos”, bajo régimen de contratación indefinida.
- 3.- Que la demandada, con fecha 29 de octubre de 2020 puso término a la relación laboral invocando la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliendo las formalidades legales.
- 4.- Que la demandada descontó del monto de la indemnización por años de servicios pagada al demandante, la suma de \$ 3.137.791.- por concepto de saldo de la cuenta individual del Seguro de Cesantía en AFC CHILE.
- 5.- Que la última remuneración mensual devengada para efecto de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$ 2.040.833.-
- 6.- Que el monto consignado en el finiquito por concepto de indemnización por años de servicios ascendió a \$ 63.265.823.-
- 7.- Que el actor suscribió y ratificó finiquito ante Ministro de Fe y efectuó reserva de derechos.

Y se fijó como HECHO CONTROVERTIDO el siguiente:

- 1.- Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido, en relación a la causal legal invocada de necesidades de la empresa. Tenor literal de la misma, prestaciones adeudadas y su monto.

**CUARTO:** Para acreditar sus alegaciones la demandada incorporó lo siguiente:

1. Contrato de trabajo de del actor de fecha 03 de enero de 1990 con Línea Aérea Nacional Chile S.A...
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2020 entre el actor y LATAM Airlines Group S.A.
3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2020 entre el actor y LATAM Airlines Group S.A.
4. Carta de despido del actor de fecha 29 de octubre de 2020.
5. Finiquito del actor de fecha 29 de octubre de 2020, firmado por el actor con fecha 10 de noviembre de 2020.
6. Comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo enviado a la Dirección del Trabajo del actor de fecha 03 de noviembre de 2020.
7. Comprobante de envío de correos de Chile de la carta de despido al actor de fecha 29 de octubre de 2020.
8. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de la actora de fecha 04 de marzo de 2021.
9. Liquidaciones del actor desde el mes de noviembre de 2019 a octubre de 2020.
10. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”.
11. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Permiso sin sueldo-Preguntas Frecuentes”.
12. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes”.
13. Documento interno denominado “Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile”.



14. Documento interno denominado "LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes".
  15. Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020.
  16. Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020.
  17. Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.
  18. Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM.
  19. Comunicado organizacional sobre "LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional".
  20. Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020.
  21. Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM).
  22. Registro de desvinculaciones por proceso Covid-19, por filiales del grupo Latam en Chile.
  23. Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.
  24. Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020.
  25. Registro de Tripulantes sin horas de vuelo durante los meses de abril, mayo y junio de 2020.
  26. Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C-8553- 2020 del 2° Juzgado Civil de Santiago.
  27. Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.
  28. Memoria del grupo Latam del año 2019.
  29. Estados financieros del segundo trimestre del 2020 de Latam Airlines Group S.A.
  30. Oficio de la Dirección General Aeronáutica Civil (DGAC).
  31. Testimonial de don Matías Nicolás Pasten Valdés
  32. Oficios: 1. Dirección del Trabajo
  33. DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS Los documentos están disponibles en el siguiente enlace:  
[https://drive.google.com/drive/folders/14yROI0A8kHMxpI1oiGHru8JxpnK\\_WFVRV](https://drive.google.com/drive/folders/14yROI0A8kHMxpI1oiGHru8JxpnK_WFVRV)  
Solo se incorporan F. 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. G. 1046 anexos de rebaja del 50% de las remuneraciones firmados por trabajadores del grupo LATAM.
- QUINTO:** A su turno la demandante incorporó lo siguiente:
1. Postulación cargo analista senior 01 / 12 / 2020.
  2. Postulación Subgerencia Analista Senior de fecha 8/ 12 / 2020.
  3. Continuación postulación anterior.
  4. Postulación cargo analista costos corporativo 05 de marzo de 2021.
  5. Postulación analista Técnico Activo Fijo. 6. Carta despido de fecha 29 de octubre de 2020.



**SEXTO:** Reconocida la relación laboral y la circunstancia del despido, la cuestión debatida se refiere a los fundamentos de la causal invocada, en el presente caso, de las necesidades de la empresa.

Debe considerarse, como cuestión previa, que nos encontramos en el marco de una situación excepcionalísima que vive no sólo nuestro país sino el mundo como lo es la pandemia declarada por la OMS, provocada por el virus sars Cov-2, que ha dado origen a la enfermedad denominada coronavirus covid-19, que no sólo ha provocado una crisis sanitaria mundial sino una crisis económica y un cambio en toda nuestra actividad, tanto así que la audiencia de juicio se llevó a cabo mediante medios telemáticos.

Debe recordarse que nos encontramos bajo un **estado de excepción** declarado por el Decreto 104 de 18 de marzo de 2020, prorrogado hasta la fecha de dictación de esta sentencia, que ha dado lugar a diversa regulación de emergencia, como las leyes 21.226, 21.227 y a diversas Actas y Protocolos de funcionamiento en el mismo Poder Judicial, restringiendo no sólo las fronteras del país sino la movilidad incluso al interior de las ciudades, la forma de reunirnos con familiares o terceros, etc.

**SÉPTIMO:** En este contexto resulta atingente hacer presente que la causal de necesidades de la empresa suele ser mal utilizada para encubrir despidos que obedecen a otras causas, disciplinarios muchas veces, o bien la simple decisión empresarial de prescindir de un trabajador por motivos que no se enmarcan estrictamente en la causal en cuestión.

Es así como la jurisprudencia ha debido darle contenido al artículo 161 inciso primero, de manera de proscribir su uso como despido libre encubierto.

Se ha señalado así que se trata de una causal objetiva el concepto de las necesidades derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. (161 CT).

Desde la Ley 16.455, que dispuso que el empleador sólo podía poner término al contrato en virtud de una causal justificada, entre ellas, las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicios, sin precisarse qué debía entenderse por necesidades de la empresa, de manera que la jurisprudencia la asoció a motivos de índole tecnológico, económico y estructural, similar al actual tenor legal, exigiéndose que mediara una relación causal entre las necesidades y el despido. Luego del despido libre del DL 2200 de 1978, en 1990 se dicta la Ley N°19.010 que limitó el despido y se estableció la causal de necesidades de la empresa.

De suerte que se entiende hoy que son requisitos de ella los siguientes:

- a) Debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa, establecimiento o servicio y no el mero arbitrio del empleador;
- b) Debe ser grave o de envergadura y permanente: que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no una mera rebaja en las ganancias;



c) Debe haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido. Si es transitoria o puede remediarse por otros medios no puede invocarse esta causal. Opera en situaciones graves, permanentes y en forma supletoria a otras medidas.

Ha agregado la jurisprudencia que las condiciones “de orden técnico” atañen a aspectos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma; y las de “orden económico” se refieren a que debe existir un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hagan inseguro su funcionamiento.

Estas no deben ser imputables al empleador, por lo que si se debe a un manejo deficiente o culpable del empresario no podría acarrear el amparo de esta norma.

**OCTAVO:** Corresponde entonces analizar el caso concreto sometido al conocimiento de este tribunal, en que la carga probatoria correspondía, evidentemente, a la ex empleadora.

En cuanto a los hechos que configuran la causal, señala la carta de despido de manera textual lo siguiente:

“La causal invocada se fundamenta particularmente en la baja en la productividad de la Compañía debido a los cambios en las condiciones del mercado que ha producido la Pandemia generada por el Coronavirus o COVID-19 tanto en Chile como en el extranjero.

Producto de lo anterior la actividad que desarrolla la empresa se ha visto reducida en un 95% en los países en que opera, debido al cierre de fronteras y restricciones a la circulación de las personas y su transporte producto de las medidas sanitarias que han adoptado las autoridades de dichos países para intentar prevenir y controlar la propagación mundial del COVID-19. En efecto, dicha emergencia sanitaria en el mes de marzo de 2020 ha sido declarada como Pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), con la consiguiente paralización de actividades de transporte aéreo, en lo que se ha calificado como la crisis más grande que ha habido en la industria de la aviación mundial.

Las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades han afectado gravemente los ingresos de la empresa, siendo un hecho notorio y de público conocimiento el perjuicio que han sufrido las Compañías aéreas tanto nacionales como extranjeras, incluyendo por cierto a su empleador, sin que se vean expectativas de una pronta recuperación que permita mantener el nivel de costos que se tenía hasta antes de esta Pandemia, por lo que la empresa se ha visto en la necesidad de racionalizar su personal, entre otras reducciones, lo que ha hecho necesario su separación como la de otros trabajadores para mantener la viabilidad de la empresa dentro de esta grave crisis en que se encuentra la industria aérea.

Por último, le hacemos presente que la crisis sanitaria producida por el Coronavirus o COVID -19 ha afectado transversalmente a la empresa, comprendiendo el área en que Ud. se desempeña en el cargo de ANALISTA SENIOR COSTOS OPERATIVO”.

**DÉCIMO:** Para acreditar la baja en la productividad alegada la demandada incorporó extensa prueba documental.

De ella ha de destacarse la presentación ante la Junta Extraordinaria de Accionistas de 18 de junio de 2020, por tratarse de un documento que ha de pasar por un control serio, los Estados Financieros que también son objeto de control por auditores independientes y los antecedentes de las Juntas de 30 de abril y 18 de junio, lo que unido a la situación de pandemia y restricciones a la actividad aérea, a los antecedentes relativos a la solicitud de reorganización financiera en el marco del Capítulo 11 de la legislación de los EEUU, da cuenta de la empresa se encuentra frente a una situación objetiva que ha afectado de manera grave su funcionamiento.

Se trata además de una situación que, aunque todos esperamos NO sea permanente, a lo menos persiste hasta el día de hoy (pese a lo cuestionable que puede resultar que durante los meses de noviembre y diciembre de 2020 el aeropuerto haya permanecido abierto, lo que sin duda ha contribuido a la segunda ola que al día de hoy estamos enfrentando) y que afectará el desarrollo de la actividad de la demandada por algunos meses más, al menos en nuestro país y mientras no se logre la anhelada inmunidad con la vacunación masiva de la población.

Nadie esperaba que a abril de 2021 nuevamente estuviera el país completamente confinado, con todas las fronteras cerradas.

**UNDÉCIMO:** Se ha puesto en peligro la subsistencia de la empresa, la que además ha realizado acciones tendientes a mitigar el impacto de la crisis con las rebajas de remuneraciones, las propuestas de permisos sin goce de sueldos, de retiros voluntarios, etc., de que dan cuenta los antecedentes que incorporara la demandada, es claro que la empresa ha debido seguir funcionando aún en medio de esta pandemia.

Pero así como hasta hace un par de semanas (marzo 2021) las operaciones habían en parte aumentado y ahora nuevamente caen al encontrarse la mayor parte del territorio nacional en cuarentena, es claro que una vez pasada esta segunda ola y con gran parte de la población inmunizada la actividad de la demandada deberá, a lo menos, mejorar.

**DUODÉCIMO:** Pero lo determinante en el presente caso es que la empresa ha debido seguir administrando sus bienes y manteniendo su viabilidad, como ella misma sostiene.

Hay entonces labores que de las que, de manera clara, la empresa no puede prescindir. Y una de ella es la que desempeñaba precisamente el actor.

Tanto es así que luego de su despido se ha contratado nuevo personal para desempeñar, precisamente, sus mismas funciones.

Así lo señala de manera clara el testigo señor Pastén, subgerente de costos de la Vicepresidencia de Finanzas de la demandada, quién explicó que las funciones del demandante consistían en analizar y controlar los costos de la flota, el mantenimiento del inventario del Holding y que deben realizar los análisis que permitan entregar oportunidades y facilitar decisiones estratégicas.

Aunque sostuvo que las funciones del demandante no habían sido reemplazadas y se habían dividido sus áreas, luego reconoció que el 5 de marzo hubo una postulación para analista de costos corporativos y que se ha contratado

a gente a plazo fijo, por tres meses renovables sólo en caso que la pandemia los deje. Es decir, reconoce que las labores del actor sí han debido seguir prestándose, llegando incluso a contratarse a nuevo personal para las mismas.

Entiende este tribunal entonces que para el caso del puesto de trabajo del actor no ha resultado justificado su despido, lo que así será declarado, ordenándose el pago del incremento del 30%.

**DÉCIMO TERCERO:** En cuanto a la solicitud de devolver el descuento realizado por el aporte del empleador al seguro de cesantía, comparte este tribunal lo resuelto por la Excm.a Corte Suprema cuando señala: “Que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación del artículo 13 de la Ley 19.728, debe considerarse que expresa que “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”. Del tenor de la regla queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, cabe entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, eso bastaría por dar satisfacción a la referida condición. Debe advertirse que la primera interpretación es la más apropiada, no sólo porque si uno considerara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza –nemo auditur non turpidunimen est-, sino que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas. Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado. Entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.” (Rol 85.323-20)

De manera que se accederá a esta solicitud.

**DÉCIMO CUARTO:** La prueba se analizó de acuerdo con las normas de la sana crítica. Toda la documental fue debidamente ponderada, incluido el oficio de la IPT y la prueba digital.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Por estas consideraciones, normas legales citadas y de acuerdo con lo previsto en los artículos 161, 168, 453, 454, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo se declara que:

- I. **SE ACOGE** la demanda, en todas sus partes, y se declara que la relación laboral habida entre las partes entre el 3 de enero de 1990 y el 29 de octubre de 2020 terminó de manera injustificada, por lo que se condena a la demandada a pagar al actor las siguientes prestaciones:
  1. \$18.979.746.- (dieciocho millones novecientos setenta y nueve mil setecientos cuarenta y seis pesos) por concepto del incremento del 30%;
  2. \$3.137.791.- (tres millones ciento treinta y siete mil setecientos noventa y un pesos) por concepto de la devolución del descuento de AFC.
- II. Las sumas ordenadas pagar se incrementarán en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del CdT.
- III. No se condena a la demandada al pago de las costas de la causa por estimar que litigó con fundamento plausible.

Notifíquese con esta fecha a las partes por correo electrónico.

RIT : O-7620-2020

RUC : 20- 4-0309981-4

**Pronunciada por doña XIMENA CAROLINA LÓPEZ AVARIA,  
Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de  
Santiago.**

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

