

**CARATULADO : GÓMEZ/TRANSPORTE AEREO S.A**  
**MATERIA : DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTROS.**  
**RIT : O-239-2020**

Osorno, diecisiete de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En esta causa RIT **O-239-2020** comparecieron: 1) doña **LAURA ADELA GOMEZ RAMÍREZ**, chilena, cesante, cédula nacional de identidad N° 15.758.122-8, domiciliada en Panquinamun s/n San Pablo; 2) don **JOSÉ HERIBERTO HENRÍQUEZ SÁNCHEZ**, chileno, cesante, cédula nacional de identidad N°6.363.166-3, domiciliado en calle Eusebio Lillo N°2249, Osorno; 3) don **ANDRÉS LEOPOLDO ARCOS CORTES**, chileno, cesante, cédula nacional de identidad N°13.164.228-8, domiciliado en San Antonio N°1716; y 4) doña **CAROLINA ANDREA CONTRERAS FOLLERT**, chilena, cesante, cédula nacional de identidad N°15.272.514-0, domiciliada en calle Las Azucenas N°1614, Osorno. Interponen demanda en contra de **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, sociedad del giro de su denominación, Rut: 96.951.280-7, representada legalmente por don Carlos Valenzuela Wodehouse, cédula nacional de identidad N°6.490.907-K, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio N°901, Comuna de Renca, Región Metropolitana, solicitando que se declare que el despido del que fueron objeto fue improcedente y que se obligue a la demandada al pago de las prestaciones que detallan. En cuanto a los hechos y la relación laboral refieren las fechas de inicio de los contratos, las labores que realizaban, su jornada de trabajo y sus remuneraciones. En cuanto al despido, dicen que en el mes de marzo de 2020, la empresa les comunicó que, debido a la pandemia, debía rebajar sus remuneraciones mensuales, con el compromiso de mantener vigente la relación laboral, presionándolos a firmar un anexo, señalándoles en todo momento, casi como una amenaza que, el riesgo de no firmar el anexo era que perdieran su fuente laboral. Es así, que el 1 de abril de 2020, la mayoría de los trabajadores de Latam, que tenían remuneraciones sobre un millón de pesos, suscribieron anexo de contrato, aceptando una rebaja del 50% de sus remuneraciones, por los meses de abril, mayo y junio, entre ellas doña Carolina Contreras. Evidentemente, esto lo firmó por el compromiso que tenía con la empresa como trabajadora, y porque la empresa les prometió que, si accedían a esta rebaja, no habría despidos, despidiéndolos igual posteriormente, y faltando con ello a la buena fe que debe existir en las relaciones laborales. Respecto de los trabajadores que no tenían remuneración sobre un millón de pesos, la empresa no se quiso acoger a la Ley de Protección al Empleo, no resguardando su estabilidad laboral. El 22 de mayo, se publicó en Diario Oficial de Chile, el reparto de utilidades de Latam por US\$57.129.119,64, correspondiente al 30% de las utilidades liquidadas el año 2019. Su ex empleador prefirió repartir utilidades entre sus accionistas, que acoger a sus trabajadores a la ley de protección al empleo, esto fue una decisión absolutamente unilateral. El 26 de junio de 2020, doña Ana Chacón, quien era su Jefa directa (Jefa Base Osorno y Valdivia) los invitó a participar en una reunión de Equipo vía Plataforma Meet de Google, una plataforma que es similar a Zoom o Teams. Está reunión fue a las 10:00 horas del día 26 de junio, se les invitó a todos los trabajadores de Osorno, y participó también doña Paz Gallardo, quien era la Jefa Zonal, y trabaja en Temuco. En la referida reunión, por video llamada se les informó verbalmente que estaban despedidos, y se les indicó que estaría en el mes de julio el finiquito disponible para firma. Por lo que desde ya solicitan tener presente que, al despedirlos su ex empleadora, no invocó causa legal alguna, toda vez que el despido fue verbal. Ante tan lamentable noticia, insistieron preguntando si no existía alguna alternativa, si la empresa no podía acogerse a la Ley de Protección al Empleo y suspender la relación laboral mientras duraba esta situación que todos sabían que sería temporal; su jefatura les señaló que era algo ya decidido, que sin embargo más adelante cuando volvieran a operar normalmente los tendrían presentes para las futuras contrataciones. Finalmente se



les señaló que, en los próximos días llegaría la comunicación del despido a sus domicilios, cuestión que nunca ocurrió, sin embargo, se les envió el 30 de junio de 2020, una comunicación vía correo electrónico. La próxima comunicación con la demandada fue en el mes de julio, cuando la tercera semana los llamó su jefatura, solamente para ir a firmar los finiquitos. El finiquito lo firmaron el 20 de julio de 2020, a excepción de Carolina Contreras que firmó el 22 de julio. El finiquito señalaba como causal de despido artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, sin embargo, la empresa no cumplió con las formalidades para proceder a sus despidos por la pretendida causal, no les hizo llegar la carta correspondiente a su domicilio en el plazo correspondiente. En cuanto a los finiquitos detallan los valores pagados y descontados. Dicen que la firma de los finiquitos se realizó con la debida reserva de derechos en cuanto a la causal del despido y los descuentos improcedentes. Hacen presente que los descuentos por aporte AFC empleador, efectuados por el ex empleador en sus finiquitos, son absolutamente improcedentes. Sostienen que el despido resulta totalmente injustificado ya que fue un despido verbal y que no cumplió con las formalidades legales correspondientes, tal como prometen probar. En cuanto a los fundamentos de derecho, sostienen que la comunicación de sus despidos se hizo de forma verbal, por video llamada a través de Plataforma Meet, como se indicó en los hechos, por lo que no se dio cumplimiento a las formalidades legales para proceder a despedirlos. Invoca y transcribe el artículo 162 del Código del Trabajo. En subsidio, para el caso que el tribunal estime que la comunicación por email cumplió con las formalidades para proceder al despido precisan que la comunicación enviada tardíamente por la empresa vía correo electrónico; los hechos expresados en el correo electrónico, no satisfacen lo dispuesto en el artículo 162 en relación con el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, toda vez, que no se indican hechos específicos, como se exige a un despido para justificar suficientemente el término de la relación laboral por esta causal, sino más bien, señala hechos genéricos. No se especifica en qué consisten las necesidades de la empresa que obligarían necesariamente a sus despidos y porque sus cargos necesariamente deben eliminarse, siendo cargos indispensables dentro del funcionamiento de la empresa. En efecto, la ambigüedad y falta de precisión fáctica de la causal, les produce total y absoluta indefensión, toda vez que no se les permite rebatir y contra argumentar los motivos de sus despido. Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se ha de colegir que si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que tienen que ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe hacerlo, en primer lugar, el demandado, quien ha de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido; la que debe notificar al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio que registró en el contrato, dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, en igual plazo. Agregan que por otro lado, las necesidades de la empresa y/o los procesos de reestructuración (sea cuales fueren) son una decisión unilateral de la demandada, los cuales de manera alguna constituyen fundamento razonable de una necesidad patronal. En cuanto al argumento de baja en la productividad producto de la pandemia generada por el Coronavirus o Covid-19, tanto en Chile como el extranjero, si bien es cierto, que como país estamos atravesando, al igual que sufrieron muchos otros países, por no decir la totalidad, esta pandemia, no es menos cierto que se trata de algo temporal, en ningún caso se trata de una situación permanente que pueda ser suficiente justificación para que una empresa como Latam, que viene -según los dichos de su propio Ceo - por 4 años consecutivos yendo al alza y generando utilidades, procediera a despedirlos. Menos aún, cuando fue su propio ex empleador quien decide repartir utilidades por



el monto de US\$57.129.119,64, con fecha 28 de mayo, días antes de despedirlos, supuestamente por necesidades de la empresa. Agregan que la ley 21.227, conocida como Ley de Protección al Empleo, fue creada precisamente para evitar los despidos durante el estado de emergencia Nacional. Esta Ley da la posibilidad que, mediante pacto, celebrado entre trabajador y empleador, se suspenda la relación laboral, hasta por 5 meses renovables. Invoca y transcribe el artículo 5 de dicha ley. El empleador demandado prefirió repartir utilidades, y no acoger a sus trabajadores a la Ley de Protección al empleo. El argumento de baja en la productividad, es una situación momentánea, en ningún caso permanente, ya se ha visto como países que van saliendo del desconfiamiento, sus aerolíneas han vuelto a funcionar prácticamente con normalidad. La Ley 21.227, le daba la alternativa a la demandada de que, mientras durará esta emergencia en nuestro país, pudiera dejar de pagar las remuneraciones de sus trabajadores, la decisión de no acogerse, es una decisión que tomó la demandada de manera arbitraria, desprotegiendo precisamente la estabilidad en el empleo. A mayor abundamiento, siguiendo el argumento de que no habría una necesidad económica grave, como exige la ley para proceder al despido, en el mes de marzo de 2020, informó la contraria que, el año 2019 habrían alcanzado utilidades por sobre los US\$190 millones, y seguían al alza, tal como promete acreditar. En efecto, no se trata de una condición de carácter objetiva, externa a la voluntad del empleador y que hagan absolutamente necesaria la separación de uno o más trabajadores. Si la decisión del empleador de poner término al contrato de trabajo tiene su fundamento en obtener la máxima eficiencia y productividad en la empresa, sin que se deba a factores externos, la causa directa de sus despidos serían las propias decisiones de la empleadora, razón por la cual el costo de ello no puede ser traspasado a los demandantes, ya que la legislación laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales. El artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamente y el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. En lo que respecta a la fundamentación del despido, como se indicó, su ex empleador incumplió con las formalidades para proceder al mismo, no enviando en tiempo y forma la comunicación. La causal invocada por su ex empleador además, no se ajusta a la realidad fáctica del término de la relación; además, el empleador no ha procedido a fundar el despido en la forma exigida por el legislador, sin dar ninguna indicación de los hechos en que tal proceso consistiría. Invocan y transcriben jurisprudencia judicial pertinente. Sostienen que el hecho que se expresa en la comunicación (enviada por correo electrónico), no cumple con el propósito y mandato de la norma del artículo 161 del Código del Trabajo, ya que para la procedencia de tal causal de término, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° de la norma citada, no basta con señalar, de manera genérica, que la razón son necesidades de la empresa o que ésta se encuentra en proceso reestructuración, alegando particularmente 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, sino que es necesario aportar datos detallados que expliquen todas las medidas adoptadas, y presentar todos los antecedentes fácticos que motivan el despido (fundamentos de la decisión, personal involucrado, explicar cómo ha afectado gravemente la pandemia, fechas, proyecciones, etc.). Deberá además la demandada probar que la actividad que desarrolla la empresa se ha visto reducida en un 95% en los países en que opera. Debe atenderse a circunstancias de hecho que reúnan las características de ajenidad, gravedad, objetividad y permanencia en que se encuentre el empleador, relacionadas con una baja en la productividad o cambios en las condiciones de mercado o de la economía, signos demostrativos del carácter tecnológico o económico de la causal. Hacen presente, que el demandado tenía alternativas que



no utilizó, la Ley 21.227, o ley de protección al empleo, cuyo objetivo es justamente resguardar los empleos de los trabajadores, dando la opción al empleador que mediante un pacto de suspensión de relación laboral o de reducción de jornada laboral, el empleador acuerde con el trabajador que durante estos meses, (meses que realmente han sido afectados por la pandemia Covid-19) el empleador solo pague cotizaciones, en el caso de la suspensión, dejando de pagar la remuneración mensual al trabajador, o en el caso de la reducción, pagando de manera reducida, hasta un 50% menos de la remuneración mensual. Si el empleador no se acogió a esta Ley, es simplemente por su voluntad unilateral, la misma que usó para poner término a sus contratos de trabajo. Que conforme a lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, cuando un trabajador estime que su despido ha sido injustificado, o no se haya invocado causa legal, podrá recurrir al tribunal competente a fin de que éste así lo declare y ordene el pago del incremento o aumento de la indemnización por años de servicio, en un 50%, (despido verbal), cantidad que demandan su pago producto de lo injustificado y carente de causa del despido; o, en subsidio, para el eventual caso que el tribunal considere que esté se realizó cumpliendo las formalidades, y estime que el correo electrónico enviado 4 días después por la demandada, establece la causa legal del despido, solicitan el incremento del 30% por ser absolutamente injustificada la causal que invocó en esa comunicación su ex empleador. Respecto a lo improcedente del descuento por seguro de cesantía invocan y transcriben el artículo 13 de la Ley 19.728. En el caso de marras es absolutamente improcedente el monto descontado por seguro de cesantía, ya que tal como se señaló anteriormente, el despido ha sido injustificado, no corresponde a un despido por necesidades de la empresa, como pretende la demandada, ya que no ha cumplido con justificar y argumentar cuales serían las supuestas necesidades de la empresa. Así las cosas, procede que el tribunal al declarar que el despido es injustificado declare también que los descuentos realizados en nuestros finiquitos por concepto de descuento seguro de cesantía, como improcedente, y por tanto que la demandada les adeuda estos montos, que fueron indebidamente descontados de sus indemnizaciones por años de servicios, y demás conceptos pagados junto al finiquito. En cuanto a las prestaciones demandadas: Respecto de doña Laura Gómez Ramírez: 1) recargo Legal del 50% por despido injustificado (verbal, sin expresión de causa legal), por un monto de \$4.572.513; en subsidio, si el tribunal considera que se invocó causa legal en la comunicación, solicita el 30% por despido injustificado, por un monto de \$2.743.508. 2) descuento improcedente en finiquito por concepto de descuento de seguro de cesantía, \$1.583.843. 3) reajustes, intereses correspondientes. 4) costas de la causa. Respecto de don José Henríquez Sánchez: 1) recargo legal del 50% por despido injustificado (verbal, sin expresión de causa legal), por un monto de \$9.443.087; en subsidio, si se considera que se invocó causa legal en la comunicación, solicita el 30% por despido injustificado, por un monto de \$5.665.852; 2) descuento improcedente en finiquito por concepto de descuento de seguro de cesantía, \$1.432.416. 3) reajustes, intereses correspondientes. 4) costas de la causa. Respecto de don Andrés Arcos Cortes: 1) recargo Legal del 50% por despido injustificado (verbal, sin expresión de causa legal), por un monto de \$4.266.482; en subsidio, si se considera que se invocó causa legal en la comunicación, solicita el 30% por despido injustificado, por un monto de \$2.559.889. 2) descuentos improcedentes en finiquito por concepto de descuento de seguro de cesantía, \$1.568.927; y \$757.746. 3) reajustes, intereses correspondientes; 4) costas de la causa. Respecto de doña Carolina Contreras Follert: 1) recargo Legal del 50% por despido injustificado (verbal, sin expresión de causa legal), por un monto de \$6.109.318; en subsidio, si se considera que se invocó causa legal en la comunicación, solicita el 30% por despido injustificado, por un monto de \$3.665.591; 2) descuento improcedente en finiquito por concepto de descuento de seguro de cesantía, \$1.995.037; 3) reajustes, intereses correspondientes. 4) costas de la causa. En definitiva, piden que se acoja la



demanda y se declare: a) Que el despido del cual fueron objeto es injustificado, no se invocó causa legal, fue verbal. b) En subsidio de lo anterior, que el despido del cual fueron objeto, es injustificado. c) Que el descuento de seguro de cesantía en sus finiquitos es absolutamente improcedente, por cuanto el despido es injustificado, y que la demandada deberá restituirles los montos descontados por este concepto de sus indemnizaciones por años de servicio. d) Que la demandada deberá pagarles las indemnizaciones y prestaciones ya referidas en la demanda, o lo que el tribunal determine en mérito del proceso; e) Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses legales y, f) Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

Al contestar la demanda la demandada pidió su rechazo con costas. En cuanto a los hechos no controvertidos, dice que se tienen como pacíficos los siguientes hechos afirmados por los demandantes en su escrito pretensor: 1) inicio y término de funciones y causal. No se controvierte las fechas consignadas por los demandantes como inicio de su relación laboral, así como tampoco que estos fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa el 30 de junio de 2020. 2) Descuento AFC., a los demandantes se les descontó de su finiquito, las sumas que indican en su libelo pretensor por concepto del AFC. 3) Firma de anexo de contrato de trabajo de 1 de abril de 2020 es efectivo que los trabajadores firmaron un anexo de contrato de trabajo en el que se pactó la disminución en un 50% de sus remuneraciones durante abril, mayo y junio de 2020. 4) la base de cálculo para efectos indemnizatorios, es pacífico entre las partes que la base de cálculo para efectos indemnizatorios. En cuanto a los hechos controvertidos: la demandada niega los siguientes hechos afirmados por el demandante: 1) no es efectivo que el despido de los ex trabajadores sea injustificado. El despido de los demandantes es plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, por cuanto existió una real necesidad de la empresa para desvincularlos. Como es de público conocimiento, hoy en día gran parte de la Compañía sencillamente no puede operar debido a las restricciones impuestas por la autoridad, lo cual ha significado una reducción de más del 95% en los vuelos del Grupo LATAM, ocurriendo lo mismo para la demandada, para el transporte de pasajeros. 2) Cumplimiento de las formalidades legales. A los demandantes se les envió a su domicilio, por carta certificada su carta de despido en la que se les comunicó formalmente los fundamentos de hecho de su desvinculación. 3) No se adeuda ninguna de las prestaciones que reclaman los actores: A. Nada se adeuda por recargo legal. B. Nada se adeuda por restitución de lo descontado por seguro de cesantía. En cuanto a los antecedentes de la desvinculación de los trabajadores: En cuanto al grupo Latam. Dice que el Grupo Latam está conformado por un conjunto de sociedades constituidas en diversos países, cuya matriz es Latam Airlines Group S.A., que desarrollan en conjunto el negocio común. La matriz cotiza sus acciones tanto en la Bolsa de Valores de Santiago como en la Bolsa de Nueva York (a través de American Depositary Shares). El negocio del Grupo LATAM es el transporte aéreo de personas y carga y está integrado por las sociedades que indica. Dice que estas sociedades desarrollan el negocio de manera conjunta, dado que ellas gestionan los recursos del Grupo LATAM para prestar el servicio de transporte de pasajeros y carga través de una red de rutas internacional. Es más, el activo de mayor valor patrimonial del Grupo (con un valor que excede los US\$ 18.500 millones) es la flota de más de 300 aviones que transporta pasajeros a través de esa red de rutas y aunque la titularidad jurídica para el uso de esos aviones pueda estar en poder de una u otra filial, la flota de aviones está destinada, como un todo, al transporte del Grupo LATAM en beneficio general. Luego, esta es la forma en que se organiza la generalidad de los grupos aéreos internacionales, ya que les da la flexibilidad para abrir, gestionar y modificar las rutas aéreas y gestionar los aviones y demás recursos para responder ágilmente a las necesidades de los usuarios, dado que los pasajeros buscan la mejor forma de llegar a su destino y valoran la mayor oferta de rutas. Luego, el negocio depende de la flexibilidad para reasignar constantemente los



aviones desde rutas que son menos utilizadas a rutas con mayor demanda. Esa flexibilidad la da el manejo coordinado e integrado del negocio por parte de todas estas empresas. En este contexto es que Transporte Aéreo S.A. es la filial del Grupo Latam que realiza vuelos dentro de Chile y en algunas ciudades de Sudamérica, como Buenos Aires y Río de Janeiro. El término del vínculo laboral con los trabajadores se debió exclusivamente a razones económicas de la empresa derivadas de la pandemia por Covid-19. Luego, en las respectivas cartas de despido se señaló la causal de despido y los hechos fundantes, siendo este comunicado los actores con todas las formalidades legales. Luego, 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 del Grupo Latam, circunstancia que los denunciantes omiten completamente en su demanda. En este contexto, el Grupo Latam (dentro del cual se encuentra inserta la demandada) se ha visto gravemente afectado 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 pueda seguir operando. Dicen que la comunicación del despido cumple con todas las exigencias legales. La defensa de los ex trabajadores arguye que el despido habría sido verbal, lo que no es efectivo. En efecto, es cierto que la demandada citó a los demandantes a una reunión virtual para notificarles personalmente de su desvinculación y de los antecedentes fácticos que lo motivaban, pero no es cierto que no se haya cumplido con las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo para notificarles su despido, dado que las respectivas cartas de despido fueron enviadas mediante carta certificada al domicilio de los ex trabajadores y a su vez, se envió una copia del aviso del término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, conforme con los plazos establecidos en la ley. Sobre los dividendos que no fueron repartidos el año 2020. El 30 de abril de 2020, se dio por aprobada en la junta ordinaria de accionistas de la compañía la distribución de un dividendo mínimo obligatorio, correspondiente al 30% de las utilidades líquidas del ejercicio 2019, esto es, la suma equivalente en pesos de US\$57.129.119,64, lo cual significaba repartir un dividendo de US\$0,094209094475 por acción, que se pagaría el día jueves 28 de mayo de 2020, en su equivalente en pesos según el tipo de cambio “observado” publicado en el Diario Oficial al quinto día hábil anterior al día del reparto, es decir, al día 22 de mayo de 2020. Señala que las sociedades anónimas tienen por ley la obligación de distribuir un dividendo mínimo obligatorio correspondiente al 30% de las utilidades líquidas, y que se puede diferir el pago de este siempre y cuando todos los accionistas están de acuerdo. En vista de lo anterior, el Directorio de Latam el 14 de abril de 2020 informó a la Comisión del Mercado Financiero mediante un “hecho esencial” que atendida la crisis que afecta al mundo entero y muy especialmente a la industria aérea, y el nivel de incertidumbre de dicha crisis y sus consecuencias, era *“de la opinión de diferir el pago de cualquier dividendo con cargo a las utilidades líquidas del Ejercicio 2019 hacia el futuro, para cuando las circunstancias lo hagan aconsejable”*. Sin embargo, una vez que se votó diferir el pago de estas utilidades el 25% de los



accionistas no estuvieron de acuerdo, por lo que no quedó más remedio que hacer este reparto de utilidades. Sin embargo, el 26 de mayo de 2020, la compañía informó a la CMF mediante un hecho esencial que el pago de este dividendo no se realizaría porque: *“LATAM Airlines comenzó un proceso de reorganización en los Estados Unidos de América de acuerdo a las normas establecidas en el Capítulo 11 del Título 11 del Código de los Estados Unidos de América, presentando una solicitud voluntaria de amparo de acuerdo al mismo (el “Procedimiento Capítulo 11”). El comienzo del Procedimiento Capítulo 11 otorga una suspensión automática de ejecución (automatic stay). Dicha suspensión protege la posición de caja de LATAM Airlines mientras reestructura su balance financiero y ajusta el tamaño de sus operaciones. • La salida de caja que importa el pago del dividendo que fuera acordado en la pasada junta ordinaria de accionistas de LATAM Airlines se encuentra dentro de los desembolsos afectados por dicha suspensión automática de ejecución (automatic stay). En efecto, las normas que rigen el Procedimiento Capítulo 11 impiden a la Compañía repartir dividendos a sus accionistas mientras se encuentre abocada a la renegociación de sus pasivos que permitan la continuidad de sus operaciones y viabilidad futura. En razón de lo anterior, LATAM Airlines no efectuará el pago del dividendo fijado para el 28 de mayo de 2020”*. Así, el tribunal deberá desechar el argumento de la contraria en orden a que la compañía repartió estos dividendos previo a su desvinculación (página 8 de la demanda); porque tal argumento constituye una aproximación antojadiza y torcida de la realidad, al omitir que las sociedades anónimas abiertas tiene la obligación legal de repartir anualmente el 30% de las utilidades líquidas, y que en el caso que se quiera diferir este pago es necesario que concurra la voluntad de todos los accionistas, situación que no ocurrió y que no era resorte del directorio, por lo tanto no puede haber una conexión entre estos hechos y la desvinculación de los trabajadores. En cuanto a la rebaja de remuneraciones del 50%, dice que es público conocimiento que la demandada hizo una rebaja del 50% de las remuneraciones de los trabajadores (por los meses de abril, mayo y junio de 2020) con el 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. 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. 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. Sin perjuicio de lo anterior, durante el segundo trimestre de 2020, la dotación de los trabajadores disminuyó de 5.500 desde principios de marzo 2020, terminando el trimestre con 37.053 trabajadores. Aunque al 18 de agosto de 2020, la dotación total de Latam alcanzaba 29.957 trabajadores, lo que representa una reducción de 7.096 personas desde fines del segundo trimestre. Luego, es una potestad del empleador, despedir a los trabajadores que sean necesarios cuando existen motivos reales para su desvinculación por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, lo que en este caso específico ocurre. En atención a las medidas tomadas por la empresa para combatir la crisis económica que trajo consigo la pandemia del Covid19, 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 lo cual, y tal como se ha dicho enfáticamente a lo largo de esta contestación, las razones del despido de los actores fueron netamente por una profunda crisis económica que ha hecho insostenible la situación de la compañía, teniendo que despedir a



alrededor de 7.000 trabajadores desde el inicio de pandemia. Sin embargo, producto de la crisis sanitaria y económica referida no se pudo mantener vigente la relación laboral entre los trabajadores. Señala que no se puede obligar a una empresa a mantener una relación laboral que no resulta posible o sumamente gravosa, al punto de tener que dejar de existir. Recuerda que la demandada tuvo que iniciar un proceso de reorganización, lo que permite que otros miles de trabajadores del Grupo Latam puedan mantener su trabajo y sustento familiar y lamenta que los actores no se encuentren dentro de éstos. El despido de los actores se fundó 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. Como ya fue señalado supra el Grupo Latam se ha visto gravemente afectado 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 afrontar un proceso de eliminación de cientos de puestos de trabajo debido al fuerte impacto de la Pandemia en las condiciones económicas de la industria aérea. De esta manera, la racionalización 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 empresa afrontar el nivel de costos que tenía con anterioridad a la crisis sanitaria. De esta forma, se ha tomado la difícil decisión de despedir a más de 7 mil trabajadores en el Grupo Latam hasta la fecha, para que la compañía pueda seguir operando. En este contexto, resulta imprescindible hacer una breve exposición de cómo se ha visto afectada la operación de la demandada por el virus denominado Covid-19, que ha sido catalogado como una Pandemia por la Organización Mundial de la Salud. Se refiere al surgimiento, avance y consecuencias de la pandemia a nivel mundial. 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, pidiéndoles a los ciudadanos salir lo menos posible de sus casas y sólo para cuestiones necesarias, como la compra de insumos básicos, permanencia de trabajos declarados como esenciales, situaciones de salud, entre otras cuestiones. Lo anterior, ha impactado fuerte y negativamente a la demandada pues 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 la empresa en los países en que opera. En cuanto a los efectos de la pandemia por Coronavirus o Covid-19 en la actividad operacional del grupo Latam y sus vuelos, dice que 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 la demandada. 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. Analiza dicha baja en los países donde tiene su mayor actividad la empresa. En cuanto a los efectos de la pandemia por Coronavirus o Covid-19 en los costos e ingresos del grupo Latam y sus vuelos, dice que lo expuesto, ha tenido un impacto dramático en las cifras del grupo Latam, las 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, 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. 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, dice que la demandada 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. En cuanto a las medidas tomadas por el grupo Latam para enfrentar la crisis sanitaria, proteger a sus trabajadores y subsistir en el mercado aéreo en el largo plazo, dice que frente a esta pandemia que golpeó fuertemente al mundo y, en lo que corresponde a la operación de la demandada, 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, la implementación de las siguientes difíciles medidas paliativas ante esta demoledora crisis: 1) reducción de inversiones del grupo en más de US\$900 millones de las inversiones del grupo de este año, las cuales se seguirán ajustando en la medida de lo posible según el avance de la pandemia; 2) renegociación y prorrogas de deudas frente a los acreedores del 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. Por otro lado, se pactó una reducción del 20% de las remuneraciones por los meses de julio, agosto y septiembre de 2020; 4) esfuerzos especiales y enfoque en el negocio de carga durante los efectos de la pandemia: si bien la crisis sanitaria ha obligado a las personas al confinamiento y aislamiento social, lo que en definitiva conlleva a que las personas no vuelen en los aviones del grupo, la empresa ha tomado la medida de llenar la mayor cantidad de estos vuelos con carga a falta de pasajeros. Típicamente, la carga se mueve en las bodegas de los aviones de pasajeros, pero, producto de las restricciones para vuelos de pasajeros comerciales, el contar con una flota carguera dedicada ha sido muy valioso en estas circunstancias. Lo anterior, gracias a que las restricciones que se han impuesto en los países no afectan al negocio de carga, y TASA es uno de los pocos grupos de aerolíneas de la región que cuenta con una flota de aviones cargueros dedicados. Por lo anterior, se han doblado los esfuerzos al interior del grupo para explotar en estos tiempos los vuelos con carga en vez de pasajeros, tanto en cantidad de carga a transportar, al contar con más espacio en los aviones, así como aumentando la cantidad de rutas. De esta manera, el grupo ha desempeñado un rol fundamental para mantener las cadenas de suministros, apoyando a los exportadores de la región y trayendo insumos médicos hacia Sudamérica, incluyendo respiradores artificiales, mascarillas y otros insumos necesarios para enfrentar la propagación del coronavirus. En cuanto a los planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de 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. Señala que antes de este proceso de racionalización, Latam Chile contaba con 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 dueños, accionistas, trabajadores, proveedores, entre otras personas que se relacionan con la demandada. 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 transcribe en lo resolutivo. Expuesto todo lo anterior, concluye que la decisión de poner término al contrato de trabajo de los actores se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la racionalización de la aerolínea, atendido a un cambio en las condiciones de mercado totalmente ajeno a la voluntad de la compañía. De esta forma, la decisión de tener que prescindir de los servicios de miles de trabajadores de la compañía en Chile, incluyendo al demandante de autos, eliminando sus puestos de trabajo de manera definitiva luego de un profundo y transversal proceso de racionalización, obedece a razones netamente objetivas y económicas, esto es, la enorme baja en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado y la economía por la crisis sanitaria- y no a la sola decisión unilateral y discrecional de la demandada, configurándose completamente la causal contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo. Hace presente que este proceso de racionalización afectó transversalmente a todas las aéreas de la Compañía, incluyendo el área en que se desempeñaban los actores. En suma, de los hechos expuestos queda claro que se cumplen todos los supuestos legales para poder despedir a un trabajador por necesidades de la empresa, por lo cual debe declararse que el despido de los demandantes es, entonces, justificado. Por otra parte, las alegaciones de la denunciante, en torno a que su despido sería una discriminación o represalia en su contra por negarse a firmar el anexo de disminución remuneracional no resulta cierto, pues, como se expuso, se debió única y exclusivamente en el contexto de un proceso de racionalización mayor y necesario debido a la crisis sanitaria, afectándose indiscriminadamente a miles de trabajadores del grupo, hayan o no firmado el anexo en cuestión. En consecuencia, resulta ser indiferente la circunstancia que expone los denunciante como gatillante de su despido, pues conforme lo expuesto por la empresa, nada tuvo que ver en su desvinculación el hecho de que firmara o no el anexo en cuestión. En efecto, nada asegura que el despido de los demandantes no se hubiere efectuado de todas formas para el caso de que hubiere accedido a la firma del anexo, pues son muchos los trabajadores que sí lo firmaron y también fueron despedidos por la empresa. Lo anterior, no debido a su postura frente a la baja de sueldo, sino debido a los efectos perjudiciales de la pandemia y el proceso de racionalización que tuvo que implementar la empresa para hacer frente a ésta. Sostiene que el despido de los trabajadores por la causal de necesidades de la empresa es procedente: la causal de necesidades de la empresa resulta justificada para el caso, 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. En cuanto a los supuestos legales que permiten configurar la causal de necesidades



de la empresa, el propio tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. En el presente caso, precisa que nos encontramos 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. Esto, sin lugar a duda, configura la causal de necesidades de la empresa, la cual fue la invocada para despedir al demandante. 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; lo transcribe. Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N°19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación de un trabajador. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter económico perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “*todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir*” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de racionalización empresarial. Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio de esta, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto total de la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, 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 prestaban servicios los actores, lo que configura la causal legal por la cual se les despidió. En efecto, el despido de los demandantes no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o discriminatorio de esta parte, sino a circunstancias netamente objetivas, graves y permanentes, esto es, razones económicas, precisamente la racionalización tanto del área en que laboraba de los actores como la empresa en general. Tal razonamiento no puede ser obviado por cuanto la demandada encontrándose en dicha situación de carácter objetiva (cambios en las condiciones del mercado) tuvo que recurrir a un profundo proceso de racionalización que involucró la desvinculación de los demandantes y de otros miles de trabajadores, como se expuso. También, 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. En consecuencia, se puede observar que claramente la demandada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda de los actores. En el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a qué trabajador desvincular. Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores en concreto despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio. La jurisprudencia, ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa, siendo clarificador la siguiente sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción: *"(...) En otras palabras, la causal de necesidades de la empresa no puede atribuirse a ningún trabajador en particular, sino a cualquiera de ellos, en la medida que se vean afectados por los hechos de carácter general que configuran la causal. La única exigencia del legislador es que esos eventos o circunstancias generales, sean de naturaleza económica o sean de origen tecnológico, determinen la necesidad de separar "a uno o más trabajadores". Por ello, la decisión de qué y cuántos trabajadores se verán afectados por la causal, en la medida que formen parte de la actividad afectada, corresponde al empleador que es quien detenta la potestad de mando, dirección, organizar y administrar la empresa (...)"* En consecuencia, se puede observar claramente que la demandada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a un trabajador por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho. Alega la 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 del recargo del recargo del 50% o 30%. Habiendo sido plenamente justificada la causal, tanto en los hechos como en el derecho, el recargo legal solicitado resulta ser totalmente improcedente debiendo ser rechazado íntegramente el recargo legal que reclama. En subsidio, el recargo demandado debe aplicarse sobre la indemnización legal pagada por la empresa y que consta en el finiquito laboral de los demandantes; 2) improcedencia de la devolución de lo descontado por concepto de seguro de cesantía. No procede acoger la devolución del descuento propuesto por la contraria por cuanto el artículo 13 de la Ley N°19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de esta, la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Por su parte el inciso 2° del artículo 52 de la misma ley señala que en caso de despido injustificado el empleador debe pagar las indemnizaciones de igual manera, esto es, descontando el aporte del empleador a las eventuales indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador. Invoca y transcribe el certificado de aporte del empleador al seguro de desempleo, en base al cual la demandada realizó el descuento. De esta forma, este monto descontado en el finiquito es pagado luego a la actora a través del seguro de desempleo. Al respecto, es dable hacer presente que donde la ley no distingue no corresponde al intérprete distinguir, y en este caso, a pesar de que el despido es justificado y por lo tanto tampoco procedería aplicar el descuento bajo el presupuesto de la demanda, la norma no ha dispuesto que el mencionado descuento esté supeditado a si la causal esté o no justificada, mediante una futura calificación que pueda efectuar un tribunal, en forma posterior. Este descuento está autorizado por la referida norma antes de que el despido sea calificado como



de justificado o no, y es así como ha quedado establecido de la propia disposición legal. Al respecto, resulta relevante citar el reciente fallo de la Corte Suprema en orden a unificar jurisprudencia sobre esta materia de derecho -procedencia o no del descuento en caso de que el tribunal declare el despido injustificado-. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial pertinente. Por todo lo anterior, solicita el rechazo de esta pretensión, toda vez que resulta improcedente a la luz de la ley sobre seguro de desempleo y del espíritu de la Ley N°19.728. Controvierte todos y cada uno de los dichos de los demandantes realizando una defensa negativa. Sin perjuicio de las afirmaciones ya vertidas, 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. En definitiva pide el rechazo de la demanda con costas, solicitando que se declare: 1) que se rechaza la demanda de autos. 2) que la demandada cumplió con las formalidades del despido a la luz de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, porque lo que el recargo del 50% es improcedente; 3) que, al ser justificado el despido de los actores, el recargo del 30% es improcedente; 4) que el descuento por concepto de seguro de cesantía es procedente; 5) que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas; 6) que se condena en costas los actores.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación.

En la audiencia de juicio la parte demandada acompañó los siguientes documentos: 1) contrato de trabajo de 10 de marzo de 2003 (Folio 12/20); 2) anexo de contrato de trabajo de enero de 2020 (Folio 12/14); 3) carta de despido de 30 de junio de 2020 (Folio 12/15); 4) comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo el 3 de julio de 2020 (Folio 12/17); 5) comprobante de la carta de despido enviada por Correos de Chile el 3 de julio de 2020 (Folio 12/18); 6) contrato de trabajo de 1 de abril de 2003 (Folio 12/21); 7) anexo de contrato de trabajo de enero de 2020 (Folio 12/23); 8) anexo de contrato de trabajo de 1º de abril de 2020 (Folio 12/22); 9) carta de despido de 30 de junio de 2020 (Folio 12/24); 10) comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo el 3 de julio de 2020 (Folio 12/26); 11) comprobante de la carta de despido enviada por Correos de Chile el 3 de julio de 2020 (Folio 12/27); 12) contrato de trabajo de 1º de junio de 2005 (Folio 12/29); 13) anexo de contrato de trabajo de enero de 2020 (Folio 12/30); 14) carta de despido de 30 de junio de 2020 (Folio 12/31); 15) comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo el 3 de julio de 2020 (Folio 12/33); 16) comprobante de la carta de despido enviada por Correos de Chile el 3 de julio de 2020 (Folio 12/34); 17) contrato de trabajo de 1º de junio de 2005 (Folio 12/36); 18) anexo de contrato de trabajo de enero de 2020 (Folio 12/37); 19) carta de despido de 30 de junio de 2020 (Folio 12/38); 20) comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo el 3 de julio de 2020 (Folio 12/40); 21) comprobante de la carta de despido enviada por Correos de Chile el 3 de julio de 2020 (Folio 12/41). 22) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "plan de retiro voluntario" (Folio 12/43). 23) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Permiso sin sueldo Preguntas Frecuentes" (Folio 12/44). 24) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes" (Folio 12/45). 25) Documento interno denominado "Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile", de 24 de abril de 2020 (Folio 12/46). 26) Documento interno denominado "LATAM Airlines Group - Chapter 11/Preguntas Frecuentes" (Folio 12/47). 27) Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020 (Folio 50/54). 28) Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020A (Folio 50/55). 29) Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM. (Folio 50/56) pagina 6 y 7 30) Comunicado organizacional sobre "LATAM reportó



ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional” de 29 de mayo de 2020 (Folio 50/57). 31) Comunicación externa de la empresa de: 12 de marzo de 2020; 16 de marzo de 2020; 2 de abril de 2020; 9 de abril de 2020; 17 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; y, 20 de mayo de 2020 (Folio 59/60). 32) Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM) (Folio 59/61). 33) Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020 (Folio 59/64). 34) Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020 (Folio 59/65) páginas 6, 7 y 8. 35) Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C-8553-2020 del 2º Juzgado Civil de Santiago el 1º de junio de 2020 (Folio 59/66). 36) Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2º Juzgado Civil de Santiago (Folio 59/67) página 4. 37) Hecho esencial de Latam Airlines Group S.A. de 14 de abril de 2020 (folio 68). 38) Hecho esencial del grupo Latam de 26 de mayo de 2020 (folio 69). 39) Comunicado Organizacional de 18 de agosto de 2020 titulado “Latam Airlines Group Reporta Resultados Del Segundo Trimestre Y Avanza En Proceso Del Capítulo 1” (folio 70). 40) 2008 cartas de despido presentadas por el grupo LATAM a trabajadores, invocando la causal de necesidades de la empresa, fundado en la Pandemia por COVID-19 (link: <https://drive.google.com/drive/folders/12GPhSk3ObL9XbkaNC3exdNqliW4OpwC?usp=sharing>). 41) 1046 anexos de rebaja del 50% de las remuneraciones, firmados por trabajadores del grupo LATAM. (link: <https://drive.google.com/drive/folders/12GPhSk3ObL9XbkaNC3exdNqliW4OpwC?usp=sharing>). 42) resolución de fecha 04 de junio de 2020, causa civil tramitada bajo el ROL C-8553-2020, del 2º Juzgado Civil de Santiago (subida con esta acta).

La demandada acompañó los siguientes oficios: 1) Inspección del Trabajo de Osorno, a folio 94. 2) Dirección General Aeronáutica, a folio 93.

La demandante acompañó los siguientes documentos: 1) Certificado de antigüedad de 13.08.2018 (folio 78). 2) Correo recibido de don Martín Michay (Folio 81). 3) Captura de pantalla con cita a reunión de equipo por Google Meet (folio 84). 4) Utilidades netas LATAM marzo 2020 (Folio 83). 5) Aumento gradual vuelos Latam (Folio 90).

La demandante rindió prueba confesional consiste en las declaraciones de don Juan Carlos Reyes Puchi en representación de la demandada.

La demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Carmen Paz Gallardo Toloza.

La demandante rindió prueba testimonial consiste en las declaraciones de doña Marcia Adriana Ascencio Oporto.

La demandante solicitó que la demandada exhibiera documentos lo que no fue cumplido. La demandante no solicitó que se hiciera efectivo el apercibimiento.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

#### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

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

Que al término del contrato de trabajo de los demandantes, se devengó en favor de ellos, las siguientes sumas de dinero por concepto de indemnización por años de servicio: a) Respecto de doña Laura Gómez \$9.145.026. b) Respecto de don José Henríquez \$18.886.174. c) Respecto de don Andrés Arcos \$8.532.964. d) Respecto de doña Carolina Contreras \$12.218.635.

Que al suscribir finiquito el empleador descontó por concepto de aporte patronal de AFC, las siguientes sumas: a) Respecto de doña Laura Gómez \$1.583.843. b) Respecto de don José Henríquez \$ 1.432.416. c) Respecto de Andrés Arcos \$2.326.673. d) Respecto de doña Carolina Contreras \$ 1.995.037.

**SEGUNDO:** Que la demandante rindió prueba confesional consistente en la declaración de don Juan Carlos Reyes Puchi, en representación de la demandada. Dice que los demandantes fueron despedidos en abril de 2020. La notificación del



despido fue por correo a los domicilios registrados en el contrato. No sabe si fueron citados a reunión Google Meet. No sabe porque no se acogió a la ley de protección al empleo, entiende que por tratarse de una empresa que presta servicios esenciales.

**TERCERO:** Que la demandada rindió prueba testimonial consistente en la declaración de doña Carmen Paz Gallardo Toloza que dijo que trabaja para la demandada; es jefa de ruta centro con base en Temuco; tiene a cargo los aeropuertos de Temuco, La Serena y Valdivia; y cuando estaba abierto el aeropuerto de Osorno estaba a su cargo también. Indica su labor específica. Conoce a los demandantes porque era jefe de Ana María Chacón que era la jefa de ellos y viajaba a Osorno y los conocía. Cuando se avisó de la pandemia hubo una nota de la Dirección de Aeronáutica que a raíz del estado de excepción restringió las operaciones de Osorno a fines de marzo, Desde abril a junio de 2020 no hubo vuelo en Osorno, por esa decisión y se renovó la restricción, además que no había demanda. El aeropuerto estaba restringido a vuelos médicos y aero médicos y traslado de funcionarios de fuerzas armadas. El aeropuerto estuvo cerrado desde abril 2020 a febrero de 2021. Antes de la pandemia eran 11 vuelos al mes y en el periodo indicado ningún vuelo porque las operaciones estuvieron restringidas por ley. Los trabajadores del aeropuerto de Osorno fueron despedidos el 30 de junio. Esperaban que se pudiera operar pero cuando la restricción se renovó hasta septiembre decidieron despedir porque no podían. Se cerró el aeropuerto de Chiloé igual; incluso en Temuco estuvieron sin operaciones por mucho tiempo y estima que en Temuco hubo un cierre de 3 o 4 meses y se quedó con la mitad del personal en Temuco también. Actualmente el aeropuerto de Temuco debe estar operando solo en un 50%. Las restricciones sanitarias para las personas que volaban afectaron mucho, no se podía volar porque se quisiera sino que solo por los motivos permitidos, básicamente solo se volaba para ir a trabajar. Contrainterrogada dijo que la jefa de los funcionaria Ana María Chacón con base en Valdivia, se comunicaba con los trabajadores de Osorno y se hacían reuniones periódicas informándoles que estaba pasando; se hacían reuniones por Google Meet. Tuvo una reunión con los trabajadores para comunicarles el despido. Se le exhibe el documento de folio 84 y dice que esa reunión fue el 26 de junio. Le informó a los trabajadores sobre el despido. Se les comunicó a los trabajadores el despido por escrito. La operativa era comunicar vía Meet y enviar las cartas. El mismo día Anita recibió las cartas de despido por correo, los llamó por teléfono y habló con cada uno y después recursos humanos envió la carta.

**CUARTO:** Que la demandante rindió prueba testimonial consistente en la declaración de doña Marcia Asencio Oporto, dijo que es sabe de qué se trata el juicio de sus ex colegas, los nombra. Los demandantes eran sus compañeros de trabajo, indica sus labores. Trabajaban en el aeropuerto Cañal Bajo en Osorno. El 26 de junio de 2020 como a las 10 de la mañana su jefatura directa Ana María Chacón se conectó además su jefa de ruta Paz Gallardo que les informó que habían sido despedidos. No se les comunicó por escrito, solo por esa vía. En la reunión estaban José Henríquez, Andrés Arcos, Carolina Contreras, Laura Gómez, Mayra Ortega, y otros que formaban el grupo de trabajo. Ella sabe lo que ocurrió porque estaba en la reunión ese día y vio que todos estaban conectados. Contrainterrogada dice que demandó a su ex empleador y está en proceso. En la reunión la señora Ana María les dijo que estaban desvinculados y que dejarían de prestar servicios el 30 de junio de 2020.

**QUINTO:** Que la demandante solicitó que la demandada exhibiera los documentos que se indican en la audiencia preparatoria, los que no fueron acompañados por la demandada.

La demandada justificó la no presentación de los documentos requeridos diciendo que ellos no existen y no son de aquellos documentos que el empleador esté obligado a mantener en su poder.

La demandante no solicitó apercibimiento alguno por lo que la probanza indicada no aporta al presente juicio.



**SEXTO:** Que los demandantes sostienen que el empleador demandado no cumplió con las formalidades de sus despidos, impuestas por el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que es controvertido por la demandada.

Con la prueba documental acompañada por la demandada consistente en contratos de trabajo, cartas de despido, comprobantes de envío de cartas certificadas y comunicaciones vía internet a la Dirección del Trabajo de los despidos, los que se aprecian de acuerdo con las reglas de la sana crítica, es posible dar por cierto los siguientes hechos.

Respecto de doña Laura Adela Gómez Ramírez, el domicilio registrado en el contrato de trabajo de 01 de junio de 2005 es calle Luis Infante Cerda 6072, Estación Central; la carta de despido está fechada el 30 de junio y dirigida al domicilio indicado (carta de despido); fue enviada por Correos de Chile a dicho domicilio el 3 de julio de 2020 (comprobante de envío de carta certificada); y el 3 de julio de 2020 se comunicó vía internet a la Inspección del Trabajo el despido de este demandante;

Respecto de don José Heriberto Henríquez Sánchez, el domicilio registrado en el contrato de trabajo de 01 de junio de 2005 es calle Bach 1940, Osorno; la carta de despido está fechada el 30 de junio y dirigida al domicilio indicado; fue enviada por Correos de Chile a dicho domicilio el 3 de julio de 2020; y el 3 de julio de 2020 se comunicó vía internet a la Inspección del Trabajo el despido de este demandante;

Respecto de don Andrés Leopoldo Arcos Cortes, el domicilio registrado en su contrato de trabajo fechado el 10 de marzo de 2008 es San Antonio 5 Población Schilling, Osorno; la carta de despido está fechada el 30 de junio y dirigida al domicilio indicado; fue enviada por Correos de Chile a dicho domicilio el 3 de julio de 2020; y el 3 de julio de 2020 se comunicó vía internet a la Inspección del Trabajo el despido de este demandante;

Respecto de doña Carolina Andrea Contreras Follert, el domicilio registrado en su contrato de trabajo de 1 de abril de 2003 es calle Sajonia 2783, Osorno; la carta de despido está fechada el 30 de junio y dirigida al domicilio de calle Pilmaiquén 1370, Osorno; fue enviada por Correos de Chile a dicho domicilio el 3 de julio de 2020; y el 3 de julio de 2020 se comunicó vía internet a la Inspección del Trabajo el despido de este demandante.

**SEPTIMO:** Que el artículo 162 del Código del Trabajo dispone las formalidades del despido de un trabajador, a saber:

El despido deber ser por escrito;

La carta de despido debe entregarse al trabajador o enviársele por carta certificada a domicilio registrado en el contrato de trabajo;

El envío de la carta debe realizarse en el plazo de 3 días contados desde la separación del trabajador;

Debe comunicarse el despido a la Inspección del Trabajo en el mismo plazo.

**OCTAVO:** Que como ha quedado asentado en los considerandos precedentes, el empleador demandado remitió la carta de despido a los domicilios de los trabajadores, registrados en los contratos de trabajo, salvo la carta de despido de doña Carolina Contreras Follert desde que la carta certificada fue enviada a Pilmaiquén 1370 Osorno, cuando el domicilio registrado en su contrato de trabajo era calle Sajonia 2783, Osorno.

Este solo hecho permite concluir que el despido de la demandante Contreras Follert es contrario a derecho.

**NOVENO:** Que respecto del resto de los demandantes ha quedado establecido que la separación de los trabajadores se produjo el 26 de junio de 2020, oportunidad en la que se avisó a los trabajadores sobre la decisión de despedirlos, lo que es reconocido incluso al contestar la demanda al señalar que es cierto que la demandada *“citó a los demandantes a una reunión virtual para notificarles personalmente de su desvinculación y de los antecedentes fácticos que lo motivaban”*.

Además tanto la testigo de la demandante como la testigo de la demandada están contestes en ello, lo que es además concordante con el documento acompañado



por la demandante denominado “captura de pantalla con cita a reunión de equipo por Google Meet”.

Como se ha establecido, las cartas de despido fueron depositadas en las oficinas de Correos de Chile el 3 de julio de 2020; misma fecha en la que se comunicó el despido a la Inspección del Trabajo, excediendo el empleador el plazo que establece el referido artículo 162, esto es “tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador”.

Si la separación de los demandantes ocurrió el 26 de junio de 2020, el plazo para el envío de las comunicaciones venció el 1 de julio de 2020 y ellas fueron despachadas el día 3.

Así entonces el empleador demandado no cumplió con las formalidades del despido y los despidos de los demás demandantes también son contrarios a derecho.

**DECIMO:** Que como ha resuelto invariablemente esta sentenciadora, el primer examen que debe realizar un juez laboral frente a un despido es el relativo al cumplimiento de las formalidades que la ley impone al empleador, sobre todo cuando, como en la especie, los trabajadores alegan incumplimiento de las formalidades, las que, como se ha establecido no fueron cumplidas en la especie.

Así entonces, desde que en la reunión del día 26 de junio de 2020 se comunicó a los trabajadores la separación de sus labores y el despido con cumplimiento de las formalidades (escrito y envío de dicha comunicación dentro de los plazos legales) no se produjo, debe estimarse que el despido fue verbal y en consecuencia incausado.

**DECIMO PRIMERO:** Que por lo expuesto se accederá a la demanda, declarándose injustificados los despidos de los demandantes y condenándose a la demandada a pagarles el incremento del 50% de la indemnización por años de servicio, según lo establece el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, esto es:  
A doña Laura Gómez Ramírez \$4.572.513;  
A don José Henríquez Sánchez \$9.443.087;  
A don Andrés Arcos Cortes \$4.266.482; y  
A doña Carolina Contreras Follert \$6.109.318.

**DECIMO SEGUNDO:** Que desde que el despido es injustificado y en consecuencia la causal de necesidades de la empresa no es el motivo jurídico del despido de los actores, el empleador demandado deberá restituir a los trabajadores el aporte patronal de AFC que descontó indebidamente al momento de suscribir los finiquitos.

Se arriba a esta conclusión teniendo en consideración que la invocación de una causal de despido que realiza un empleador no es tal mientras no se obtenga una conformidad por parte del trabajador (firma del finiquito sin reserva de derechos en relación con la causal), o un tribunal así lo declare cuando el trabajador ha discutido su procedencia.

Por ello el empleador demandado deberá restituir las siguientes sumas:

- a) a doña Laura Gómez \$1.583.843;
- b) a don José Henríquez \$1.432.416;
- c) a don Andrés Arcos \$2.326.673; y
- d) a doña Carolina Contreras \$ 1.995.037.

**DECIMO TERCERO:** Que el resto de la prueba rendida por las partes en nada altera lo ya reflexionado desde que ella en general está destinada a acreditar los hechos que el empleador describió en las cartas de despido extemporáneas, que causaron la declaración de despido verbal de los demandantes.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 162, 163, 168, 172, 173, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; ley 19.728 se declara:

Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por doña **LAURA ADELA GOMEZ RAMÍREZ**, don **JOSÉ HERIBERTO HENRÍQUEZ SÁNCHEZ**, don **ANDRÉS LEOPOLDO ARCOS CORTES**, y doña **CAROLINA ANDREA CONTRERAS FOLLERT**, en contra de **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, todos individualizados,



declarándose injustificado el despido verbal de que fueron objeto los trabajadores, ocurrido el 26 de junio de 2020 y condenándose a la demandada a pagarles las siguientes prestaciones laborales:

**I.- A doña Laura Gómez Ramírez:**

- 1) \$4.572.513 por incremento del 50% de la indemnización por años de servicio;
- 2) \$1.583.843 por concepto de devolución de descuento de aporte patronal de AFC:

**II.- A don José Henríquez Sánchez:**

\$9.443.087 por recargo del 50% de la indemnización por años de servicio;  
\$1.432.416 por devolución de descuento de aporte patronal de AFC.

**III.- A don Andrés Arcos Cortes:**

\$4.266.482 por incremento de un 50% de la indemnización por años de servicio;  
\$2.326.673 por devolución de descuento de aporte patronal de AFC.

**IV.- A doña Carolina Contreras Follert:**

\$6.109.318 por incremento del 50% de la indemnización por años de servicio;  
\$1.995.037 por devolución de descuento de aporte patronal de AFC.

V.- A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

VI.- A pagar las costas del juicio, regulándose las personales en la suma de \$3.200.000.-

RIT O-239-2020

Pronunciada por doña María Isabel Palacios, Juez Titular del Juzgado de letras del Trabajo de Osorno.

