

Santiago, treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno.

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece doña **CLAUDIA BOBADILLA GONZÁLEZ**, tripulante de cabina, con domicilio en La Meseta N° 11.254, Condominio La Península, comuna de Las Condes, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral en contra de la empresa **LATAM AIRLINES GROUP**, persona jurídica del giro del transporte aéreo, con domicilio en Américo Vespucio N° 901, comuna de Renca, cuyos representantes legales son, indistintamente, los señores Roberto Alejandro Alvo Milosawliwitsch y Pablo González Soto, de quienes ignora profesión u oficio, ambos del mismo domicilio anterior.

**I.- ACCION DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:**

Señala que ingresó a prestar servicios para LATAM el día 24 de noviembre de 1989, en calidad de tripulante de cabina. Trabajó para la denunciada hasta el 16 de abril de 2020, fecha en que la demandada puso término a su contrato de trabajo y a la fecha del despido desempeñaba el cargo de Jefe Servicio a Bordo Sénior. Siendo su última remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$2.573.771, cantidad que representa el promedio de los últimos tres meses efectivamente trabajados.

Expresa que para justificar la extinción de su contrato, LATAM invocó la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y expone en la carta respectiva, que “La causal invocada se fundamenta particularmente en la baja de 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”, luego se refiere a los hechos que han provocado esa baja en su actividad. Entre ellos, “el cierre de fronteras y restricciones a la circulación de las personas y su transporte producto de las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades de dichos países para intentar prevenir y controlar la propagación mundial del COVID-19”, con la consiguiente paralización del transporte aéreo”; y, finalmente, refiere que “Las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades han afectado gravemente los ingresos de la



empresa”...."por lo que se ha visto en la necesidad de racionalizar su personal, entre otras reducciones, lo que ha hecho necesaria su separación como la de otros trabajadores...”

Afirma que en los días que precedieron al despido habían ocurrido ciertos hechos que son los que en realidad motivaron el término de su vínculo laboral. Refiere que en una reunión vía Online sostenida el día 27 de marzo de 2020, entre tripulantes de cabina y su jefe directo señor Pablo González, se les informó que debían suscribir un anexo a su contrato individual de trabajo, en el cual se les disminuía la jornada en un 50% y, consecuentemente, su remuneración en el mismo porcentaje, ella interviene dos veces mediante mensajes de texto y en ambas ocasiones consultó a Pablo González: “Que pasa si decido no firmar el anexo de contrato. Como trabajador necesito saber a qué atenerme”, y sólo le contestó que “Probablemente tenga impacto en muchas personas”.

Expone que su inquietud tenía origen en la posibilidad que la empresa adoptara la decisión de desvincularla, sobre todo considerando que había sido dirigente durante dos períodos del Sindicato Nacional de Tripulantes de Empresa LATAM, el SNTLA. Incluso fue Presidenta del Sindicato durante tres años. Ante la falta de una respuesta concreta, le envió un correo personal al señor Juan Francisco Ordóñez, Director de Servicio a Bordo, es decir, el superior inmediato de Pablo González. El la llamó por teléfono y en esa conversación le reiteró la pregunta hecha a su jefe directo, sin obtener tampoco respuesta. En definitiva, decidió no suscribir el anexo.

Relata que, pocos días después, el 16 de abril de 2020, le fue notificado su despido, mediante la carta parcialmente transcrita anteriormente, y en la misma fecha LATAM despidió doce tripulantes, y todos los despedidos tenían algo en común: ninguno había aceptado firmar el anexo.

Hace presente que su despido se produce al poco tiempo de haber decretado el estado constitucional de catástrofe, mediante Decreto Supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020.

Refiere que al 16 de abril, era imposible saber cuál era la gravedad y duración en el tiempo del COVID-19. Lo que si se sabía, y ello es evidente, es que se trata de una situación transitoria. O, en otras palabras, la pandemia no puede durar en forma



indefinida o permanente. De hecho, ya aparecen en la prensa noticias que informan que las aerolíneas internacionales comienzan a reanudar sus vuelos.

Y, a esa fecha tampoco estaba todavía LATAM en una situación económica que la obligara a despedir personal. De hecho, pocos días después comenzó a ofrecer al personal de tripulantes poner término a sus contratos de trabajo por retiro voluntario. En una comunicación oficial, denominada Plan de Retiro Voluntario, se ofrecía al tripulante interesado en aceptar la causal propuesta por LATAM, pagarle la indemnización convencional por años de servicio y varios beneficios adicionales, que dependían de la antigüedad del tripulante. Así, por ejemplo, a un trabajador con más de diez años de antigüedad, se le pagarían 3 sueldos adicionales a la indemnización por años de servicio y se le seguiría pagando por un año el seguro complementario de salud. Además se le entregarían 6 tickets EM (confirmados) y 25 tickets IDOO o ID90, todos con 36 meses de vigencia para su uso. Y el tripulante interesado debía postular entre el 24 de abril y el 5 de mayo, en tanto que la respuesta a la postulación se daría a conocer el 7 de mayo.

Sostiene que su despido es manifiestamente discriminatorio, se le despide el 16 de abril, y una semana después comienza a ofrecer a los demás trabajadores desvincularse mediante renuncia voluntaria, con indemnizaciones mejoradas y otros beneficios. Una exoneración en mejores condiciones que las que les pagó a quienes no suscribieron el anexo.

Añade que, como es de público conocimiento, LATAM pagó en el mes de marzo de este año (2020) a la Sociedad Inversiones Odisea Limitada, cuyos socios son los hijos del Presidente de la República, una suma superior a 40 millones de dólares. En realidad, la suma antes referida la pagó la empresa Costa Verde Aeronáutica S.A., sociedad mediante la cual la familia Cueto controla LATAM. La explicación dada por la denunciada a ese respecto es que se trataba de la devolución de un préstamo hecho por Odisea. Lo curioso es que la demandada tenía plazo para pagar ese crédito hasta el año 2021. Y ello ocurrió dos semanas antes que LATAM se acogiera al Capítulo 11 de la Ley de Bancarrota de EE.UU.



Indica que, además, LATAM siguió planificando su actividad comercial, llegando a acuerdos con algunas de las líneas aéreas más importantes del mundo. A vía ejemplar, el 7 de mayo de 2020, la denunciada informó de una alianza estratégica con Delta, dueña del 20% de las acciones de LATAM, conforme a la cual coordinarán precios, frecuencias y estrategias conjuntas de negocios para los tráficos aéreos entre América del Sur, Estados Unidos y Canadá. Confirma todo lo señalado anteriormente, el hecho que la denunciada informó que distribuiría la suma de 57 millones de dólares entre sus accionistas mientras, coetáneamente, exigía a sus trabajadores disminuir sus remuneraciones a la mitad. Sin embargo, en el Diario Financiero de 17 de agosto de 2020 aparecen dos noticias contradictorias. Por un lado, “LATAM se defiende y explica porque repartió \$US 57 millones de utilidades entre sus accionistas”. Agrega sin embargo que el día 16 de abril había recomendado a los accionistas diferir la distribución del dividendo mínimo. En el mismo diario y en la misma fecha aparece una cosa distinta: La empresa informa que debió suspender el pago de dividendos, que se iba a realizar ese jueves 20 de agosto, tras acogerse a la Ley de Quiebras de EE.UU.

También alude a la opinión de los accionistas minoritarios de Latam, los señores Jorge Said Yarur y René Araneda Hernández, que se sintetizan en una entrevista al señor Said, en una entrevista publicada en [www.eldesconcierto.cl](http://www.eldesconcierto.cl), el día 4 de mayo de 2020, en la cual afirma, que el Estado de Chile, dice Said Yarur, no debe incurrir en un salvataje económico “para una empresa que ha pagado multas por colusión y cohecho en distintos mercados de Latinoamérica, Estados Unidos y Europa, por unos US\$250 millones en los últimos 10 años. Más aun teniendo en cuenta que ha sido vinculada a un acuerdo con las aerolíneas GOL, Azul y Avianca Brasil para el financiamiento ilegal de políticos brasileños”; también señala que se trata de “realizar una cirugía mayor, debido a la gran pandemia que tiene involucrado al mundo entero”, por lo que criticó la contradicción de las medidas internas anunciadas, en paralelo a la solicitud de ayuda estatal que hizo la aerolínea, y señaló “A una semana o dos de la pandemia, ustedes solicitaban ayuda al gobierno prensa y televisión; que les dieran un crédito de apoyo con dinero de todos los chilenos. Y ahora reparten dividendo y los directores siguen cobrando honorarios como si nada hubiera pasado”, y llamó a los directivos a “salvar 43.000 fuentes de trabajo” y dar una señal “al mercado de que tanto trabajadores como accionistas y directores de la compañía están realizando un mayor esfuerzo”.



Concluye que de lo expuesto, se puede deducir que su despido tiene como causa efectiva y directa haberse negado a suscribir el anexo que le causaba un perjuicio remuneracional grave. Que, claramente su despido es ilegal, y en consecuencia nulo, por varias razones, entre ellas, que el descuento de las remuneraciones incluía las gratificaciones, lo que es improcedente, ya que dicho beneficio debe pagarse a los trabajadores aunque no presten servicios durante ciertos períodos del año. O que vulneraba el Convenio Colectivo de Trabajo, del cual ella era parte, que les garantizaba a los Tripulantes una remuneración mínima mensual, un piso mínimo, equivalente a 65 horas de vuelo, cualquiera sea el número de horas efectivamente realizadas. Y un contrato individual no puede modificar a la baja un instrumento colectivo.

Indica que es evidente que se les despidió, a doce tripulantes a mediados de abril de este año, como una forma de amenaza, o advertencia, para los demás tripulantes: “quienes no sigan nuestras reglas, serán despedidos”, y por supuesto, que la causal invocada no concurre a su respecto. Cita jurisprudencia uniforme.

Afirma que el término de su contrato de trabajo vulnera su garantía de indemnidad, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, porque constituye un despido discriminatorio.

Argumenta al efecto que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 485 del Código del Trabajo, debe entenderse que las garantías y derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de tutela resultan vulnerados cuando el trabajador “es objeto de represalias” por parte de su empleador. La garantía de indemnidad se vincula con otros derechos fundamentales, a saber, el derecho a la tutela efectiva y a la no discriminación, lo que obliga a darle un sentido amplio a la cobertura que concede la garantía contenida en el inciso 3o del artículo 485 del Código del Trabajo, esto es, que no sólo ampara al trabajador que de manera directa ejerza acciones judiciales contra el empleador o que recurra ante la autoridad administrativa, sino que también a los trabajadores que indirectamente son objeto de represalia. Así, la represalia del empleador, esto es respuesta de castigo o venganza, al trabajador que reclama o hace uso de sus derechos, no admite graduación. No existen represalias admisibles o explicables. O dicho de otra forma, no existe como contrapartida a la garantía de indemnidad del trabajador, un derecho del empleador que entre en colisión y que le permita explicar o justificar su conducta. Ello confirma la interpretación amplia que



debe darse al inciso tercero del 485 del Código del Trabajo, siendo la regla una sola: el empleador no se puede vengar del trabajador que ejerce un derecho, en el caso presente, no suscribir un anexo contractual que resulta ser ilegal, o que hace un legítimo reclamo en su contra.

Añade que los hechos expuestos, constituyen indicios más que suficientes de la vulneración denunciada, por ello solicita se declare que la denunciada le ha despedido vulnerando la garantía de indemnidad conforme lo dispone el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo y, en consecuencia, deberá ser condenada al pago:

1.- Del 30% de recargo legal sobre la indemnización por años de servicio. Esto es, la suma de \$ 23.813.577, y

2.- La indemnización adicional contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, en su monto máximo, la cantidad de \$29.105.483, que es el equivalente a 11 remuneraciones. O la suma que se determine, conforme al mérito del proceso.

## II.- EN SUBSIDIO, ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

En subsidio de la denuncia interpuesta en el numerando I precedente, y atendido lo dispuesto en el artículo 489 inciso final, del Código del Trabajo, interpone demanda de despido injustificado en contra de la demandada, para lo cual, y por razones de economía procesal, pide se tengan por reproducidos para todos los efectos legales, lo expuesto en la demanda principal. Por ende, y conforme lo dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, pide se declare injustificado el despido de que fue objeto y se condene a la demandada al pago del 30% de recargo legal, por la suma de \$23.813.577.

Solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento de tutela laboral en contra de la demandada ya individualizada y, en definitiva, declarar:

A.- Que su despido es un acto que vulnera su garantía o derecho de indemnidad, por tratarse de un acto discriminatorio.

B.- Que, en consecuencia, deberá la demandada pagarle las indemnizaciones y prestaciones que se han referido en la demanda, esto es:



a.- El 30% de recargo legal sobre la indemnización por años de servicio, la suma de \$23.813.577, toda vez que recibió por dicho concepto la suma de \$79.378.590; y,

b.- La indemnización adicional contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, en su monto máximo, que es la cantidad de \$29.105.483, o la suma que se determine, conforme al mérito del proceso.

C.- En subsidio, solicita se declare injustificado su despido y se ordene el pago del 30% de recargo legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

D.- Se aplique el máximo de la multa establecida en la ley.

Que las sumas que se ordene pagar deberán reajustarse e incrementarse con más intereses, y que la demandada deberá pagar las costas del juicio.

**SEGUNDO:** Que la demandada, notificada legalmente, dentro de plazo comparece por intermedio de don Mauricio Yudin Coopman, abogado, en su representación, quien contesta la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, solicitando rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas, en consideración a los siguientes antecedentes.

No controvierte los siguientes hechos afirmados por la denunciante en su escrito pretensor, la existencia de la relación laboral y la fecha de inicio de la misma, que la actora fue despedida por la causal de necesidades de la empresa el día 16 de abril de 2020, para lo cual se le entregó carta de despido en donde se les comunicó formalmente los fundamentos de hecho de sus desvinculaciones. Cumpliéndose las formalidades del despido, y la base de cálculo para efectos indemnizatorios es la señalada por la denunciante.

Respecto de los demás hechos contenidos en la demanda, los controvierte expresamente.

Señala que no se vulneraron derechos fundamentales de la denunciante, siendo falso que haya sido arbitrariamente discriminada ni vulnerada la indemnidad de la demandante por no firmar un anexo de contrato en virtud del cual se rebajaba la remuneración en un 50% por 3 meses. El motivo fundante de su desvinculación fue el mismo que el de cientos de otros trabajadores, esto es, la drástica racionalización que



debió adoptar LATAM AIRLINES GROUP S.A. a raíz de los efectos de la Pandemia por Covid 19. Y su despido no es injustificado, siendo plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, por cuanto en el presente caso existió una real necesidad de la empresa para desvincularlo. 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 su representada LATAM AIRLINES GROUP S.A., para el transporte de pasajeros. Por lo tanto no se adeuda ninguna de las prestaciones que reclama la actora.

Expone que la Empresa ha tomado una serie de medidas tendientes a proteger la estabilidad de todos y cada uno de sus dependientes, desde el inicio de la Pandemia. Sin embargo, ésta no ha cedido y la empresa, en definitiva, se ha visto en la obligación de tener que tomar medidas más drásticas a fin de poder subsistir en el mercado.

Insiste que su representada ha sufrido un enorme golpe en su operación debido a la crisis sanitaria en que se vive, lo que es de público conocimiento; ello ha afectado, entre otras cosas, la cantidad de vuelos de la Empresa, sus ingresos, sus costos, e incluso su valor bursátil, llegando al punto de tener que acogerse la Compañía al Capítulo 11 de la Ley de Quiebras de Estados Unidos, lo que ha sido reconocido por el Segundo Juzgado Civil de Santiago. También señala que la Empresa ha tomado una serie de medidas en orden a mantener sus operaciones en forma reducida producto de la crisis y proteger la estabilidad laboral de la mayor cantidad posible de sus trabajadores, luego de verse afectado enormemente por el virus que afecta al mundo y, en concreto, al país; sin perjuicio de lo cual, pese a las medidas organizativas internas que ha tomado previo a los despidos, se ha visto en la obligación de tener que reducirse significativamente en cuanto a personal, lo que ha afectado a todas las áreas y cargos, sin distinción. En efecto, a nivel mundial se han despedido alrededor de 5.000 trabajadores y, en Chile, a más de 3.000 siendo la única y exclusiva razón para esto la crisis sanitaria y económica. Por ende, el despido de la actora, se ve inmerso en ese contexto de crisis y de reducción de personal, junto con otros de cientos de trabajadores, pero con el fin de poder seguir operando en el mercado aéreo, en forma reducida, pero manteniendo dentro de este contexto la mayor cantidad posible de trabajadores.



BFSTWBSXSB



Transcribe la carta de despido, la que señala: “... ha resuelto poner término a su Contrato de Trabajo a partir del día de hoy, 16 de ABRIL de 2020, por la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “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”.

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 COVID19 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 JEFE DE SERVICIO ABORDO SENIOR”.



Reitera que en la carta de despido se le señaló a la demandante con precisión las razones de su desvinculación de la empresa, cumpliendo así con las exigencias legales; y las razones expuestas tienen directa relación con un hecho notorio y público, en donde la empresa se ha visto evidentemente afectado por la emergencia sanitaria que afecta al país y al mundo.

En cuanto a que el despido solo habría sido por negarse a firmar un anexo, ello no tiene sustento alguno en la realidad, pues se despidió tanto a trabajadores que firmaron el anexo y otros que no, dentro de un universo de más de 3.000 trabajadores despedidos. Incluso, se despidió a más trabajadores que firmaron el anexo que los que no, siendo absolutamente infundado entonces la alegación de la contraria, lo que demuestra que la verdadera razón de los despidos es la crisis económica que ha producido la Pandemia en su representada.

Explica la causal de despido aplicada, por una 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. Insiste que es un hecho público y notorio que tanto las aerolíneas nacionales como otras de Sudamérica se han visto profundamente afectadas producto de las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad para efectos de mitigar los efectos de la Pandemia por COVID-19. Las restricciones mencionadas y especialmente el cierre de fronteras han traído consecuencias catastróficas en el ejercicio normal del giro de las aerolíneas existentes en el mercado aeronáutico y especialmente en las operaciones de Latam.

En este contexto, el Grupo Latam (dentro del cual se encuentra inserta su representada) se ha visto gravemente afectada desde el punto de vista operacional y económico, viéndose forzado a tomar una serie de medidas organizativas y laborales. Una de ellas, 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 esa 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 le permita afrontar el nivel de costos que tenía con anterioridad a la crisis sanitaria. Así, 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. Expone cómo se ha visto afectada la operación de su representada por el virus denominado COVID-19, explicando su génesis y desarrollo, para concluir que desde la llegada del mismo la mayoría de los países se han aislado, tanto externa como internamente, cerrando sus fronteras o bien restringiendo estrictamente sus movimientos. También, pidiéndoles a sus 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 que ha impactado fuerte y negativamente a su representada, pues sencillamente las personas han dejado de viajar en avión, tanto al interior de sus países como al exterior, lo que, en definitiva, ha reducido hasta en un 95% su operación en los países en que opera, lo que explica pormenorizadamente en el libelo.

Así, expone, entre otras cosas, que en CHILE la operación de su representada a nivel nacional o doméstico, a raíz de la pandemia, se ha visto gravemente afectada ya que hasta antes de la crisis, se transportaba en promedio más de 700.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaron a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 490.000 pasajeros y cayó más bruscamente para abril y mayo 2020, donde se transportaron aproximadamente 50.000 pasajeros mensuales, esto es, sólo un 7% de lo que se llevaba en un mes normalmente. Por el lado internacional, pasó de transportar en promedio 460.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a 250.000 en marzo 2020, y a sólo 8.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, esto es, apenas un 2% de un mes normal. Expone también la situación de países como Perú, Argentina, Colombia, Ecuador y Brasil, aportando cuadros explicativos.

Luego se refiere a los efectos de la pandemia en los costos e ingresos del Grupo LATAM y sus vuelos, y señala que 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. Y 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. Tales restricciones han impactado dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus compromisos financieros, por lo que ha adoptado medidas drásticas para reducir sus costos y mantener liquidez, a vía ejemplar, LATAM ha debido cancelar o retrasar proyectos por un valor de US\$ 900 millones, también se han adoptado medidas para postergar la entrega de nuevos aviones que habían sido encargados antes de la crisis. Por otro lado, se han negociado planes de pago y postergaciones de pagos con más de 500 acreedores.

También señala las medidas adoptadas a fin de intentar proteger lo más posible la integridad del Grupo, sus trabajadores y sus operaciones a nivel mundial, entre ellas, reducción de costos laborales, a través de 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; se ha tomado la medida de llenar la mayor cantidad de los vuelos con carga a falta de pasajeros, gracias a que las restricciones que se han impuesto en los países no afectan al negocio de carga, y LATAM es uno de los pocos grupos de aerolíneas de la región que cuenta con una flota de aviones cargueros dedicados, por lo que 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. Planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de racionalización necesarios y transversales, 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. Antes del 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, lo que se traduce en que la empresa se ha reducido en cerca de un 30%, desde un punto de vista de personal. Finalmente, ante el 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, porque de lo contrario, simplemente desaparecería definitiva e irremediablemente, afectando a sus dueños, accionistas, trabajadores, proveedores, entre otras personas que se relacionan con su representada; 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, ello, 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. Dicho 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, conforme lo que transcribe.

Sostiene que, en consecuencia, la decisión de poner término al contrato de la denunciante 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; además de razones económicas, derivadas de 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 su representada, configurándose completamente la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Refiere que no se repartieron utilidades entre los accionistas, explicando que el 30 de abril de 2020, se dio por aprobada en la Junta Ordinaria de Accionistas la distribución de un dividendo Mínimo Obligatorio, correspondiente al 30% de las utilidades líquidas del Ejercicio 2019 (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 ello siempre y cuando todos los accionistas están de acuerdo; que, 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 esas utilidades el 25% de los accionistas no estuvieron de acuerdo, por lo que no quedó más remedio que hacer ese 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 ese 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*”.

En cuanto a las alegaciones de la denuncia, 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 la denunciante como gatillante de sus despidos, pues conforme lo expuesto por la empresa, nada tuvieron que ver en sus desvinculaciones el hecho de que firmaran o no el anexo en cuestión. En efecto, nada asegura que el despido de la demandante 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.

Argumenta respecto a la causal de necesidades de la empresa.

Insiste respecto a que el despido se funda en razones solamente aquellas relacionadas con la racionalización que ha debido implementar la Compañía para su subsistencia debido a la enorme baja en la productividad y cambios en el mercado aéreo y, en ese proceso, no se ha vulnerado derecho fundamental alguno.

Afirma que todas y cada una de las afirmaciones que indica la denunciante para justificar su acción de tutela son absolutamente erróneas, jamás han existido y tornan a la demanda, consecuentemente, en infundada, debiendo rechazar la denuncia con costas.

Recalca que su representada jamás ha cometido actos atentatorios contra los derechos fundamentales de la denunciante ni contra ningún otro trabajador durante la implementación de la racionalización realizada por la empresa como una de las medidas paliativas para afrontar la Pandemia, conforme se expuso. Así, sus despidos se deben única y exclusivamente a necesidades de la empresa y nada tiene que ver el hecho de acceder o no a la rebaja salarial, lo cual no tuvo relevancia al momento de despedirlos.

Expone que la rebaja salarial fue propuesto a los sindicatos y trabajadores, y que ha comprendido a más de 41.000 trabajadores. Se trató de una medida económica laboral temporal con la finalidad exclusiva de que la Empresa permaneciera viva, lo que beneficiaba tanto a los dueños de ésta como a sus trabajadores. Hace hincapié que esa medida se tuvo que implementar por la Empresa para salvar los puestos de trabajo de los dependientes del Grupo, esperando que la Pandemia no se extendería por más allá de 3 meses, o que esta, al menos, estaría controlada propiciando la reapertura del negocio aéreo. Pese a ello, la Empresa igualmente se vio obligada a tener que racionalizarse fuerte y transversalmente en prácticamente todas sus áreas, lo que llevó al despido de miles trabajadores hayan o no acordado la baja de su salario, incluidos la demandante, por razones netamente económicas, lo cual es un claro reflejo de que la hipótesis que señala la demandante de una supuesta discriminación arbitraria o atentado contra la



libertad de trabajo es errónea. Sostiene que la contraria no señala ningún indicio para sostener su denuncia y tampoco acompaña documentos idóneos para tal propósito, infringiendo así lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, sino que solo menciona el asunto del anexo de contrato de trabajo que bajaba el salario de los trabajadores en atención a la Pandemia, lo que en sí mismo, y entendiendo las circunstancias de la empresa ya expuestas, no puede ser considerado vulneratorio. Y reitera que más de mil trabajadores que incluso accedieron a la rebaja de remuneraciones ofrecida por la Compañía también fueron despedidos por las mismas razones que fue despedida la denunciante -crisis sanitaria y económica que afecta a la empresa-, lo cual se debe a que las desvinculaciones han sido masivas y afectado tanto a trabajadores que firmaron o no el anexo referido, situación que se ha ido agudizando semana a semana, lo cual es un hecho notorio y público. Enfatiza que el despido de la demandante, y de muchos otros trabajadores de la Compañía, se deben exclusivamente al panorama económico ya descrito, lo que en definitiva hace que el despido de éstos se deba solamente a razones económicas producto de los cambios en el mercado aéreo generados por la crisis sanitaria. Por lo que su representada, haciendo uso de sus facultades legales y de su facultad de dirección y administración, despidió a la demandante por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”.

Expresa que no se ha vulnerado por parte de su representada el derecho a la no discriminación con ocasión del despido de la demandante, el que se ha debido a una circunstancia económica real y mundial por la cual atraviesa el rubro en el cual se desempeña su parte; y respecto de la demandante no existe una condición, situación o cualidad especial que posea, que genere en el empleador un componente valorativo anexo. Por ende, si la actora firmó o no el anexo de baja de remuneraciones, es irrelevante, ya que los despidos masivos obedecen a situaciones ajenas a dicha decisión, como ya ha indicado.

La demandante alega que se le habría vulnerado la garantía de indemnidad, por haberse negado a firmar el anexo de rebaja de remuneraciones, lo que no es cierto, tal como lo ha referido precedentemente. Además, ni siquiera se han cumplido los requisitos para demandar vulneración a la indemnidad ni una represalia, porque fundamento esencial para que ella se pueda configurar es que haya una acción positiva de la parte actora como es un reclamo judicial, un reclamo ante la Inspección del





Trabajo, haber declarado como testigo en algún juicio en contra de la empresa, ni tampoco ha habido un reclamo de parte de la demandante internamente, por lo cual los requisitos para una supuesta vulneración a su indemnidad no se configuran, y por tanto debe ser rechazada.

Indica que la denunciante sostiene que su despido solo habría sido por negarse a firmar un anexo, lo que no tiene sustento alguno en la realidad, pues, se despidió tanto a trabajadores que firmaron el anexo y otros que no. En otras palabras, si bien existió esa propuesta por parte de la empresa a sus trabajadores, dicha circunstancia nada tuvo que ver en el despido de éstos ni en ningún otro de los despedidos realizados por su representada en este periodo, la que se encuentra en un proceso de racionalización a nivel nacional y global por los efectos de la Pandemia del Covid-19, lo que se traduce en una serie de medidas adoptadas por la Compañía con la sola intención de proteger el empleo de la mayor cantidad de trabajadores posibles, lo que no se condice con la tesis de la demandante al señalar que los despidos solo se deben a la no firma del anexo por parte de ellos, lo que a todos luces es equívoco y controvertido por su parte. La denunciante reduce toda la argumentación en sostener que sus despidos se deberían exclusivamente a la negatividad de suscribir un anexo laboral, pero omiten todo el contexto que rodeó la suscripción del referido anexo, lo que resulta absolutamente necesario para comprender realmente las razones de sus despidos, por cuanto, las separaciones de la empresa dicen relación directa con los efectos perjudiciales de la Pandemia en la operación de la empresa, como también lo significó para el despido de los otros miles de trabajadores del Grupo Latam a nivel mundial.

Concluye que las razones de los despidos son exclusivamente económicas en razón de la Pandemia, tal como se expuso en las cartas de despido de la demandante, no existiendo discriminación alguna a su respecto ni con ninguno de los despidos masivos ocurridos en la compañía durante este último tiempo. Cita jurisprudencia.

Analiza respecto al concepto de discriminación y el artículo 2° inciso 7° del Código del Trabajo contiene un principio general en tal sentido, aplicable no sólo a la contratación de trabajadores sino también durante la vigencia de la relación laboral de los mismos, transcribe la norma, y añade que para que exista discriminación, se exige que exista, por parte del empleador, un elemento anexo a la sola decisión del despido, es decir, una situación o cualidad especial que posea el trabajador, que genere en el



empleador un componente valorativo distinto, y es claro que en el caso de autos no existe, siendo la razón económica el único motivo de fondo para la desvinculación de la demandante. Lo anterior, por cuanto el despido de la denunciante, y de miles de otros trabajadores de su representada, no tienen nada que ver con la suscripción o no de un anexo de contrato de trabajo que establezca rebajas en las remuneraciones, sino que existe un real trasfondo económico que llevó a su desvinculación, exactamente como se expone en las cartas de despido, no existiendo discriminación de ninguna forma en su caso.

Concluye que nada se adeuda a la demandante, por ninguno de los conceptos que pretende, siendo improcedente el cobro de indemnización adicional por tutela y demás medidas reparativas, al no haber incurrido su representada en actos que produjeran como resultado la vulneración de los derechos fundamentales de la demandante. También es improcedente declara injustificado el despido y la demandada de recargo legal, por cuanto conforme a todo lo señalado precedentemente el despido es totalmente justificado.

Solicita tener por contestada demanda de tutela de derechos fundamentales y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente que su parte por sí o a través de sus trabajadores no ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales de la denunciante; que no se ha vulnerado la garantía de indemnidad de la demandante; que no se ha discriminado a la actora; que la única razón del despido de la demandante fueron las necesidades de la empresa; que, como consecuencia de lo anterior, se rechaza la petición de indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo siendo ésta improcedente y demás medidas reparativas; que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas; que se condena en costas a la denunciante.

En el primer otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida en su contra, solicitando se rechace con costas, por razones de economía procesal reproduce los argumentos de hecho y derecho expuestos en lo principal de su presentación, por lo que no resulta procedente el pago de recargo legal, debiendo, en consecuencia, rechazarse la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.



Solicita tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, deducida por la demandante en su contra, y que la misma sea rechazada, declarando, en definitiva: que al ser justificado el despido de la actora, el recargo del 30% es improcedente; que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas; que se condena en costas a la demandante.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria, a la que asisten ambas partes, previa relación de escrito fundamentales, se efectúa el llamado a conciliación, no prosperando acuerdo entre las asistentes, por lo que se fijan como hechos no discutidos, conforme consta de los escritos fundamentales y sin reparos de las comparecientes, los siguientes: (1) Que la trabajadora prestó servicios para la demandada a contar del día 24 de noviembre del año 1989, y que con fecha 16 de abril del año 2020 la demandada puso término a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. (2) Que la demandada cumplió con las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido. (3) Que la última remuneración pactada y percibida por la trabajadora ascendía a la suma de \$2.573.771. (4) Las funciones de la trabajadora eran la de tripulante de cabina.

Fijándose como hechos a probar, los siguientes: (1) Efectividad de haber incurrido la demandada en actos de discriminación y vulneratorios a la garantía de indemnidad con ocasión del despido. Hechos que la constituyen, pormenores y circunstancias. (2) Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido, pormenores y circunstancias

Posteriormente se realiza el control de admisibilidad y pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes, efectuado el cual, se fija fecha para la audiencia de juicio, todo lo que consta en registro de audio.

**CUARTO:** Que a la audiencia de juicio, comparecen las partes debidamente representadas, y la parte denunciante incorpora la siguiente prueba:

Documental que hizo consistir en:

- 1.- Carta de despido de la denunciante, de fecha 16 de abril de 2020.
- 2.- Dos preguntas efectuadas por la actora vía chat en reunión sostenida el 27 de marzo de 2020.



3.- Documento denominado Plan de Retiro Voluntario, Conoce sus beneficios, enviado por LATAM a sus Tripulantes de Cabina.

4.- Documento plan de retiro voluntario, preguntas frecuentes.

5.- Finiquito suscrito entre esta denunciante y LATAM, fechado 16 de abril de 2020, suscrito ante el Notario de Santiago señor Cosme Gomila el día 27 de abril del año del 2020.

6.- Anexo de Contrato de Trabajo, de fecha 11 de mayo de 2020, que materializa el acuerdo de renuncia voluntaria indemnizada de un Tripulante, y le otorga otros beneficios adicionales.

7.- Anexo de contrato de rebaja salarial, que se hizo suscribir a los tripulantes y que la trabajadora se negó a firmar.

8.- Publicación de 8 de mayo de 2020 en duoclaboral.cl., Trabajo Tripulantes de Cabina en Latam Airlines Group. Latam Airlines busca incorporar Tripulantes de Cabina para su Gerencia de Servicio a Bordo.

9.- Comunicación de Latam Airlines Group de 6 de abril de 2017, en la que anuncia que Latam Financed Limited, sociedad constituida en Islas Caimán y de propiedad exclusiva de Latam oferta precio de bonos senior no garantizados.

10.- Resultados financieros operacionales al 31 de marzo de 2020, en el que aparece que, a esa fecha, el resultado operacional era superior al año 2019, y que el resultado final de pérdida se debe a "otros gastos" relativos al deterioro de plusvalía Y no al mayor costo o menores ingresos a esa fecha.

11.- Comunicado a los Trabajadores, a través de la página de Latam, a raíz de haberse acogido al capítulo 11 que señala: *"queremos que sepan que uno de nuestros objetivos principales en el proceso de reorganización del Capítulo 11 es garantizar que mantengamos una fuerza laboral fuerte y resiliente a lo largo de todo el proceso y a medida que salimos del mismo.*

*La protección del Capítulo 11 nos proporciona herramientas únicas para seguir tomando todas las medidas necesarias para proteger los intereses de nuestros colaboradores. El proceso de reorganización bajo el capítulo 11 está diseñado para*



*permitir que las empresas o grupos de empresas como la nuestra operen de manera habitual, paguen a sus empleados y cumplan con las obligaciones de beneficios a través de un proceso ordenado mientras resuelven sus problemas financieros..."*

12.- Publicación en El Desconcierto de fecha 26 de mayo de 2020 *"Said y Aravena, los accionistas rebeldes de Latam, sacan la voz "No se puede aceptar que les rescaten el patrimonio a personas con historial de malas prácticas."*

13.- Publicación en cnn.com por Daniel Matamala, de 9 de junio de 2020: *"Controladores de Latam reconocieron pago a Inversiones Odisea, sociedad de la Familia Piñera."*

14.- Publicación en Aviación Aerolíneas de fecha 10 de julio de 2020 *"Latam Airlines logra millonario financiamiento y asegura operaciones. La aerolínea chileno-brasileña Latam Airlines anunció que obtuvo financiamiento por 1300 millones de dólares de parte de un fondo de inversión estadounidense, lo que le permitiría sortear la crisis provocada por la pandemia de coronavirus y no recurrir a ayuda estatal."*

15.- Publicación en El Pulso Domingo del diario La Tercera, de fecha 9 de agosto de 2020: *"Los bandos en pugna mueven sus piezas en la batalla por Latam"*

16.- Publicación en El Pulso Domingo del diario La Tercera de fecha 30 de agosto de 2020 *"Familias Luksic, Angelini y Matte están en el fondo local que apunta a oportunidades globales, entre ellas Latam Airlines."*

17.- Publicación en pasajero frecuente.cl de 29 de septiembre de 2020 *"Latam reanudará más vuelos internacionales en octubre"*. Publicación en El Diario Financiero de 5 de octubre de 2020 *"Así reinicia Latam Airlines Perú sus vuelos a Bolivia, Chile, Colombia y Ecuador. "*

Además, solicitó y obtuvo la confesional de la demandada, a través de doña **JESICA FUENTES WIELMA**, en su representación, conforme consta en el correspondiente registro de audio, quien señala que es jefe de tripulantes de LATAM. Respecto a cuantos tripulantes fueron despedidos junto con la demandante, el 16 de abril, señala que empezaron dentro de esa fecha con todo el proceso que les impactó en la pandemia, así que dentro de la primera fase deben haber sido unos 10, 15 tripulantes, y de ahí en adelante comenzó todo un proceso bastante doloroso en donde ya llevan más



de 450 personas fuera la compañía en lo que es servicio a bordo. La compañía lo que hizo fue generar distintas fases para poder ajustarse con la dotación y con el proceso de reorganización y estructura de la compañía en visto de toda la situación pandémica, y prácticamente el 95% de sus vuelos detenidos, por lo tanto, dentro de esa medida, en primera instancia se solicitó a sus trabajadores una ayuda económica de postular, voluntariamente más bien dicho a adjudicarse a un 50% de la renuncia de su salario, en el cual prácticamente más del 95% de la población así ayudó y fue una de las fases en las cuales la compañía comenzó en el fondo a poder ayudar y a hacer caja para poder sobrevivir en esta crisis tan compleja, que todavía no tenían ni siquiera visto que iba a llegar a catorceavo mes, como se está hoy día, y de ahí en adelante, al revisar eso, obviamente tuvo que empezar a generar ajustes en las dotaciones específicamente tripulantes de cabina, en primera instancia hubo una primera desvinculación, como ya dijo, a continuación se revisó y en revisión al agradecimiento, de una u otra manera de gente antigua, de gente que de verdad a estado por muchos años colaborando con la compañía, se procedió a retiro voluntario, con beneficios como un año de AFP, un año de ISAPRE más algunos tickes, desde esa línea hubieron algunos postulados y se le entregó ese beneficio; junto con eso, como no fuera suficiente, porque son varias veces. Respecto a los despidos de abril, la compañía ingresó al chat Treleven, y estaba todo en un proceso de restructuración, ellos en esa fecha; más que porque los primeros 10, y porque no 20 o 30, era por algo súper simple, estaban en un proceso que les llegó como un balde de agua fría a todas las líneas aéreas, especialmente a ellos, en donde de un minuto a otro vieron todos sus aviones detenidos en la losa, por lo tanto no tenían operación, prácticamente toda su gente estaba en sus casas, frente a eso se procedió en primera instancia a gestar esos ajustes de dotaciones, que podrían haber sido 10 o podrían haber sido 100, en ese minuto la compañía estimó que eran esas personas en las cuales en primera instancia iba a generar un ajuste dentro de la dotación, de la cual no fue suficiente. El plan de retiro voluntario, no recuerda la fecha exacta cuando se abrió, pero si fue el siguiente proceso, después de la primera desvinculación viene la siguiente fase que fue, para no impactar las necesidades de las personas, un retiro voluntario para aquellas personas que tal vez estaban cerrando ciclo y que veían también una vía de ayuda para el resto. La primera fase fue la rebaja salarial, y los llamados para firmar los respectivos anexos fue las primeras fechas de abril, no recuerda bien la fecha, pero si una vez que cerraron la operación, a fines de marzo o primeros días de abril, ahí se procedió a generar esos ajustes; siguiendo secuencia de tiempo, luego de la firma de



esos anexo, viene el despido de trabajadores alrededor de 10, el 16 de abril; la demandante no firmo el anexo. Después se sigue con la siguiente fase en la instancia operacional que se mantenían más en crisis por lo tanto se tuvo que llegar a la siguiente alternativa de poder solicitar esos retiros voluntarios, habían cupos limitados, por razones obvias, no podía haber una instancia que todo el mundo se inscribiera porque si no si tenían ellos la posibilidad de operar, porque hasta ese entonces no tenían información de que eso iba a durar más de 14 meses, sino que veían una alternativa de un ajuste y se entendía o querían más bien entender de que eso iba a pasar y no iba a ser tan impactante ni tan trágico como lo que ha pasado, porque la verdad ha sido tremendamente impactante, mucho más inclusive que las torres gemelas, que ya a esas alturas pensaban que era lo más terrible que podía pasarle a las compañías aéreas; había cupos limitados para cuidar la operación. Una vez que se cerró el tema de los retiros voluntarios no hubo más gente y sin embargo tuvieron que seguir ajustando la dotación, y los cupos limitados era porque tenían que en primera instancia estar protegidos de que no se inscribiera una gran cantidad de personas, de la cual no fue así porque fueron pocos o muy reducido, fueron solicitudes; y después de eso, nuevamente se revisan dotaciones, se revisa la parrilla programática de la operación con comercial y cada vez se van dando cuenta que lógicamente no iban a tener operación durante muchísimo tiempo, por lo tanto, es ahí donde se activa nuevamente otro proceso de desvinculación en donde ahí inclusive hasta la fecha mucha de la gente que ha salido desvinculada es gente con excelente desempeño y ha sido sumamente doloroso para la compañía. A la demandante no se le ofreció posibilidad del retiro voluntario, porque cuando pasa ese tipo de situaciones no hay un carta Gantt en la cual se ve la temática de la pandemia y se va a revisar fecha por fecha lo que se va a hacer; iban ahí sobre la marcha, no sabían impacto que iba a tener esa situación, y desde esa manera tenían que empezar a ajustar los números, las dotaciones, la operación, y desde esa manera se toman decisiones, no era un proyecto a largo plazo en donde había una carta Gantt, hasta el día de hoy están viendo permisos sin goce de sueldos, por lo tanto, están prácticamente en el día a día, y sobre todo en ese fecha que no sabían a lo que se iban a enfrentar, autogestionando y revisando alternativas, justamente para no impactar a su gente, ese era uno de los compromisos que tenían con todos sus trabajadores. En la medida que iban apareciendo situaciones complejas a nivel de la operación, en donde se fueron tomando decisiones. Respecto a porque no se acogen a la ley de protección del empleo, no tiene conocimiento de la razón específica, ella no participa en esa toma de decisiones, no ha



estado participe en las reuniones y porque no se acogió específicamente. La demandante hacia vuelos a toda la ruta internacional, Perú, Colombia, Argentina. Los primeros trabajadores despedidos en abril, tienen entendido que ninguno de ellos firmó el anexo de disminución del 50% de sus remuneraciones, pero igualmente hoy tienen más del 50% de su población que igualmente firmó el anexo y hoy día no cuenta con trabajo, y tuvo que generar desvinculación por la crisis que ha afectado.

También aporta la testimonial de don César Daniel Pradenas Arriagada y don Sebastián Brajovic Lamarca, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

El primero, don **CÉSAR D. PRADENAS ARRIAGADA**, señala que es tripulante de cabina. Conoce a la demandante porque fueron compañeros de trabajo durante mucho tiempo, además él es director del sindicato de tripulantes de cabina actualmente y la demandante fue Presidenta del Sindicato, él es directo hace cuatro años, y la actora fue durante 2 periodos, que les tocó coincidir en uno. Ella no sigue trabajando en la empresa, desde abril del 2020 porque la despidieron, está en conocimiento de porque la despidieron porque durante todo ese proceso de su participación en la directiva obviamente tiene cercanía con los afiliados y afiliadas al sindicato, y en el caso puntual con la demandante estuvo en una etapa bien compleja acompañando como director sindical en ese proceso, hasta que llegó el momento que la despidieron, está en conocimiento que la despidieron con una carta tipo que se ha utilizado por necesidades de la empresa, bajo el contexto un poco COVID, pero sin embargo ese no es el verdadero motivo del despido ya que a la demandante la despidieron porque no firmó un acuerdo que consistía en bajarse el sueldo en un 50% por tres meses, y la empresa les comunicó eso como sindicato, ellos como sindicato no estuvieron de acuerdo, y finalmente los trabajadores que no firmaron y que no tenían fuero sindical, porque él no lo firmó por ejemplo pero por fuero sindical claramente no lo podían despedir, pero quienes no firmaron y no tenían fuero fueron despedidos, que fue el caso de la demandante, y durante todo ese proceso, él, como ya mencionó, está acompañando en ese proceso porque están en constante comunicación de lo que iba a pasar. Hubo otras personas que también fueron despedidas, fueron muy pocos, lo que pasa es que los hitos relacionados con eso, a ellos se les llamó como sindicato a una reunión, Roberto Albo, el CEO de Latam, esa reunión fue durante el mes de marzo de 2020, cuando la pandemia recién había sido declarada, y fueron a las dependencias de LATAM donde se





les informaba que por tres meses los trabajadores(as) tenían que bajarse el sueldo en un 50% a través de anexos individuales, y por eso los citaban a ellos como sindicato para contar como con el apoyo de las organizaciones sindicales, a lo que ellos dijeron que no estaban de acuerdo con esa medida, recién se había declarado la pandemia, hace nada, y además que la situación financiera de la compañía hasta lo que estaban en antecedentes, lo que estaba pasando, era absolutamente sana, se habían reportado las utilidades del año anterior, año 2019, que habían sido 190 millones de dólares, entonces llevaban una semana de pandemia y ya estaban con esas medidas impuestas por la empresa de bajar el sueldo en un 50%; entonces, eso fue lo que ellos le fueron comunicando a la gente en el traspaso de la información, donde ellos (sindicato) no estaban de acuerdo con esa medida; sin ir más a lejos, a ellos como sindicato se les hizo entrega de una especie de acuerdo, para que fuera bajo su consentimiento, lo que ellos declararon que no era su consentimiento, que no estaban de acuerdo con esa situación, con esa medida, y ahí fue donde estuvo personalmente en contacto con la demandante respecto de situaciones que iban pasando, porque la empresa desde el momento de esa reunión que ellos tuvieron, empezó a mandar a través de los mail corporativos a los tripulantes información, básicamente presionando a que toda la gente firmara y en las distintas reuniones que existían, ya sea reuniones creadas vía telemática, convocando a todos los tripulantes, lo que era inusual hasta ese momento, eso llegó con la pandemia precisamente para esos anuncios, y ahí existía la presión de que había que firmar, que había que firmar, que había que firmar; de hecho, sin ir más lejos, la demandante hizo al gerente la pregunta que qué pasaba quien no firmaba a lo que no hubo una respuesta concreta al respecto, una respuesta bastante vaga, porque todos estaban en el entendido que era una medida que a los trabajadores (as) no les gustaba. Disponibilizaron esos anexos de manera telemática donde había que acceder, la firma no era presencial, básicamente lo que se hacía era bajar un documento y se dejó plazo de 24 horas para firmarlo, durante ese tiempo también de manera inusual personas que ellos no tenían relación constantemente de comunicación con la empresa, les mandaban correos diciendo que había que firmar, presionando para que la gente firmara, sumado a que también cada una de las categorías se hacían reuniones por parte de las jefaturas con ese mismo llamado a firmar; no recuerda precisamente la fecha porque fue un tiempo muy acotado, pero si lo que es importante es que tenía que regir abril, mayo y junio, esos eran los meses que iba esa rebaja impuesta; reitera que no recuerda exacta fecha, pero fue casi que los últimos dos días de marzo por decirlo así porque que entraba en vigencia pronto. No tiene



conocimiento de cuantos firmaron ese anexo porque la empresa no les disponibilizó esa información, sólo hablaron de porcentajes, que iba subiendo ese porcentaje, que llegaron prácticamente al 99% de la gente que lo firmó; lo que sí sabe tres casos que no firmaron y que las tres personas fueron despedidas, uno de ellos la demandante y las otras dos compañeras que estaban afiliadas a su sindicato, por eso está en conocimiento, además que las fechas fue disponibilizar eso, entró en vigencia y pasaron un par de días y las personas que no lo firmaron fueron despedidas de inmediato, fue con pinzas, a dedo, específicamente las personas que no lo firmaron; de hecho, es muy relevante e importante mencionar, él lleva 14 años trabajando en la compañía, la demandante trabajó cerca de 30 años, ella era un referente dentro de la compañía, era una jefa de servicio a bordo senior, estaba en el tope de la categoría máxima que puede existir, una tripulante muy antigua, fue instructora, vale decir que era quien los capacitaba a los que entraban para ejercer esa función, fue presidenta del sindicato y era una referente dentro de la compañía, por lo tanto, cuando llega la decisión y a la demandante la despiden por ese motivo, porque no firmó el anexo, porque no había otro motivo, siempre fue destacada, siempre fue muy reconocido su trabajo por la empresa y por sus partes, muchos reconocimiento y mucha admiración por parte de ella, básicamente para ellos como sindicato fue un golpe muy duro porque lo que era, era dar una señal clara del que no le hacía caso a la empresa lo iban a despedir, que fue lo que pasó con la demandante. Un antecedente más, en toda esa época que él conversaba con la demandante, pasó algo más, de esa reunión que relató que fue el 18 de marzo, donde fueron a la reunión en el edificio corporativo y donde Roberto Alvo les habla de ese 50% que se iba a rebajar y posterior a eso la empresa no les contestó más como sindicato, solamente les preguntó si iban a apoyar firmando el acuerdo, lo que ellos dijeron que no, y después no les contestó más (empresa), y en paralelo a eso la demandante se comunicó con un alto ejecutivo, que es Juan Ordoñez, que es la cabeza del servicio a bordo de su área, y él accedió a conversar con ella, lo sabe porque él (testigo) iba acompañando en esa situación que la actora estaba viviendo, porque era el riesgo de no firmar ese acuerdo, y en esa conversación cuando a ellos como sindicato no les hablaba, esperando que ella saliera un poco como a liderar a que todos firmaran, fue donde ella le transmitía que preguntó a es alto ejecutivo que pasaba si no firmaba y obviamente respuesta evasivas, un poco lo mismo que había pasado en esas reuniones que mencionó anteriormente, que eran de manera telemática que estaban todos los tripulantes observándola, o sea, claramente esa es la causal, él como un tripulante cualquiera si llama al ejecutivo que acaba de



BFSTWBSXSB

mencionar, él (ejecutivo) no le va a contestar nunca, ese nivel de reconocimiento tenía la demandante en la compañía, para que finalmente la terminaran despidiendo sin ninguna otra causal más que no haber firmado ese anexo de contrato. No tiene el antecedente exacto de las personas que no firmaron el anexo estén aún en la empresa, pero como lo mencionó anteriormente él no lo firmó, pero a él no lo pueden despedir porque es director sindical y viene del período anterior, y tuvieron cambio de directiva en mayo y sigue siendo director, no conoce otro caso. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que han pasado muchas cosas en la compañía desde marzo de 2020, lo que relató anteriormente, que fue esa reunión donde va el anuncio del 50% del descuento. Respecto a su función (testigo) es tripulante de cabina especialista y director sindical. Administrativamente durante el mes de abril del 2020 un hecho relevante para ellos como trabajadores y como miembros de la compañía, fue que la junta de accionistas acordaron repartir las utilidades que fue un tremendo tema a nivel laboral porque claramente si les estaban pidiendo que bajaran el sueldo al 50% había mucha incongruencia con que los accionistas repartieran 57 millones de dólares en utilidades y también al final de ese mismo mes ratifican los sueldos del directorio, entonces también es un hecho relevante relacionado con la situación de los sueldos de ellos, mientras a ellos les bajaban el sueldo un 50% se ratificaban los sueldos, que son bastante abultados, por parte del directorio; y relacionado a los vuelos, básicamente lo que ha ido pasando con los vuelos ha sido que la empresa ha tenido que operar según las restricciones sanitarias y lo que aparece y a las medidas sanitarias que existen de cada vuelo o cada cosa que han tenido, también se ha afectado el vuelo de transporte de pasajeros, se han modificado; respecto a cuanto han bajado los vuelos en marzo, abril, mayo de 2020, no tiene esos datos, han bajado pero él (testigo) no tiene visualización de eso con un dato concreto. Respecto a su caso, no sirve como referente de sí ha volado normalmente o no durante ese período, porque es director sindical y ha estado en proceso de negociación. Desde marzo de 2020 los vuelos han cambiado, como ya relató, han tenido que adaptarse a los requerimientos sanitarios de distintas partes, han bajado obviamente algunas frecuencias, y en paralelo a eso lo que ha hecho la compañía, ha hecho algunas modificaciones, incluso algunos aviones teniéndolos orientados al mundo de carga, que eso sí ha subido mucho también, donde ellos han empezado a cumplir un rol dentro de ese transporte de carga que los aviones también, por ejemplo algunos aviones específicos están ahora solamente orientados a eso. Reitera que como indicó, sabe que han bajado los vuelos pero no puede dar un dato exacto porque no maneja esa



información, a ellos no les entregan una información que le diga que antes tenía 10 y ahora tiene 9 o 12 (vuelos). En el último tiempo se han despedidos más tripulantes de cabina, el año pasado se despidió un número de personas y hubo gente que también salió con un plan de retiro voluntario que hizo la compañía muy acotado; no tiene número exacto pero si se han despedido a un número de personas importantes, no sabe si esas personas firmaron anexo, porque como dijo anteriormente lo de los anexos se disponibilizó a cada uno de los trabajadores, lo que él (testigo) sabía es las personas que hablaron con él y no lo firmaron y fueron despedidas, además que ahí hay una diferencia, en el último año despidos masivos, despidos más grandes, que no es lo mismo que en el caso de la demandante, en que echaron a tres o cuatro personas, es distinto, son épocas distintas, son momentos distintos. Desde marzo de 2020, no se han contratado más tripulantes de cabina, la dotación ha disminuido. La afectación en la empresa, a propósito de la pandemia, la afectación obviamente existe en otras áreas; constantemente hay información de que hay cambios, de personas que ya no hacen el trabajo de forma presencial sino que de manera telemática, hay varios cambios dentro de pero propios de la pandemia, de toda esa nueva adaptación que se está realizando, además que también como lo declaró, no es un misterio para nadie, Roberto Alvo un día en Mesa Central, que era una oportunidad que iba a aprovechar la compañía para hacer más barato, entonces por lo que no le cabe duda que están haciendo reestructuraciones, y están agarrándose de ahí algunos contratos telemáticos, algunas cosas relacionados con eso, aprovechando la oportunidad como declaró Roberto Alvo

El segundo, don **SEBASTIAN BRAJOVIC LAMARCA**, señala que es tripulante de cabina, conoce a la demandante, él lleva 25 años en LATAM trabajando como tripulante de cabina, fueron compañeros de trabajo, él es jefe de servicio a bordo senior, cargo que también la demandante desempeñó, ella le hizo clase, fue instructora de él, ella fue presidenta del sindicato al cual él pertenece y del cual ahora es Presidente y del cual cuando ella era Presidenta tuvo una participación activa. La demandante ya no trabaja en la empresa, entiende que fue despedida por no firmar un anexo por rebajas salariales del 50%, aunque entiende también y sabe, porque son cercanos, que el motivo por la cual la empresa la despidió fue el artículo 161 necesidades de la empresa. Como Presidente actual del sindicato, ellos vivieron en la pandemia las desvinculaciones masivas que ocurrieron producto del efecto de la misma pandemia sobre la aviación, que son claras, pero esos despidos masivos fueron en una fecha posterior al despido de



la demandante, ella fue despedida entiende el 16 de abril del año 2020 cuando las fronteras recién habían cerrado, si bien hubo despidos masivos ellos ocurrieron después en el año, en el mes de julio en adelante hubo tres secuencias de despidos más o menos grande de las personas que él conoce, en esa época él no era presidente del sindicato, era compañero de la demandante, la demandante es de las pocas personas que conoce que fueron desvinculadas en esa fecha. La empresa a través de su sindicato, del cual en ese minuto era afiliado, les informó y también la empresa por correos electrónicos y jefaturas, de que se requería que firmaran por tres meses una rebaja salarial del 50% de sus remuneraciones para paliar los efectos que la compañía decía que la pandemia iba a tener en ese minuto, ese era el objetivo del anexo. Según les explicaron era necesario firmarlo, en repetidas ocasiones jefatura les preguntó si lo iban a firmar, personas de contratos a las cuales él no conocía les mandaban correos en varias oportunidades recordando que había que firmarlo, preguntando si lo habían firmado, etc. Con la demandante tiene relación cercada, son amigos y conocidos de hace mucho tiempo, no sólo se veían en instancia de trabajo, eso lo conversaron en instancias personales, lo sabe porque la demandante es una persona cercana a él. No conoce a nadie que hoy esté en la compañía que no tenga fuero y que no haya firmado ese anexo; no sabe de otras personas que hayan sido despedidas en la misma fecha que la demandante; de las personas que él sabe que no han firmado, no sabe de nadie que esté en la compañía y no conoce a otro, o sea, de una persona que no firmó sabe personalmente un compañero del sindicato pero tiene un fuero, aparte de eso personas que estén en la compañía no conoce personas que no hayan firmado el anexo. Antes de junio de 2020, la compañía después del despido de la demandante, hubo una oferta para que la gente se retirara voluntariamente de la empresa con su indemnización y algunos beneficios adicionales, como pasajes liberados y remuneraciones extras a la indemnización por años de servicios, eran tres sueldos más y un año de beneficios de pasajes posterior a la salida de la persona, o sea, acceso a un beneficio que es efectivamente para personas que están trabajando en la compañía. Respecto al número exacto de tripulantes despedidos a partir de junio, el número exacto no lo tiene, pero para hacer un comparativo, el año 2018 la nómina que tuvieron para esa negociación y el número actual hay aproximadamente 700 personas menos, ellos estiman que de su organización sindical salieron unas 300 personas *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que el porcentaje de tripulantes de cabina que salió de la empresa en ese período es aproximadamente de un 40%; no sabe si se han contratado más personas. Reitera que la nómina de tripulantes de



cabina ha bajado aproximadamente en un 40%. No conoce de personas que han sido desvinculadas y firmaron el anexo, ya que lo que pasa es que en el minuto que se firmó el anexo y se despidió a la demandante él (testigo) no era dirigente sindical, era un tripulante común y corriente, uno más, compañero de la demandante, por lo tanto el acceso a la información de los motivos de despidos en ese período no lo tiene; sabe del caso de la demandante y los casos muy posteriores a la salida de ella, tres meses después como la empresa les explicó dada la pandemia, pero de la demandante fue una fecha completamente diferente, no tiene información de despido masivos en esa fecha, los despidos masivos como dijo anteriormente ocurrieron en junio, en abril no hubo despidos masivos ni salidas masivas de personas; no sabe si salió más gente ya que como tripulante no tiene acceso a esa información. En febrero no bajaron los vuelos, en abril sí, reitera que de febrero a marzo no bajaron, él voló normal hasta el 18 de marzo, que llegó de un vuelo a Tel Aviv, la operación estaba normal en ese mes de marzo, después tuvo un vuelo programado a Los Ángeles, una activación de turno de hecho, el cual no hizo por sospecha de COVID, se tuvo que hacer un PCR en ese minuto y habló con su jefatura para no realizar ese vuelo, pero efectivamente tenía un vuelo a Los Ángeles por vía Sao Paulo programado a fines de marzo. En el mes de abril bajaron los vuelos, pero en marzo que él sepa no, por lo menos él tuvo un rol normal, en su rol vio que tenía menos vuelos pero no podría decir un porcentaje, porque él era un tripulante en ese momento y no tenía acceso a esa información. En abril bajaron los vuelos, sabe que sus amigos volaron menos, pero no podría decir un porcentaje de baja en vuelos porque él no manejaba esa información, es lo que se comentaba y se hablaba entre ellos y lo que pudo él ver en su rol de abril. Respecto a tripulantes sin horas de vuelo en abril, entiende sin hora por lo menos lo que habló con personas entiende que no porque hubo muchos vuelos de repatriación en el mes de abril, se hizo varios vuelos especiales por lo que comentó con sus compañeros en abril, operación baja a cero no, pero había operación, de repatriación se hicieron varios vuelos, hay videos, salió en la prensa, se hicieron varios vuelos a China para traer insumos, etc. No puede decir porcentaje de baja en frecuencia de vuelos, porque lo que ve como tripulante es lo que él opera, y en general la operación de LATAM no podría dar porcentaje, porque ellos como tripulantes en abril si volaron, hicieron vuelos de repatriación hicieron vuelos cargueros, entonces el porcentaje no lo puede porque no tenía acceso en ese minuto a la información, si hubo algún Latam news, alguna información desde la jefatura sobre la baja no la recuerda, pero desde su experiencia, de lo que hablaba con sus compañeros y



BFSTWBSXSB

lo que sabía era que operación en abril si hubo, vuelos de repatriación, vuelos de traer insumos, vuelos cargueros a Asia.

Finalmente, respecto a la exhibición de documentos solicitada en preparatoria, se cumple por la demandada y exhibe el Anexo de contrato de trabajo de 11 de mayo de 2020 de doña Carla Nicoll Onell Ramírez, o en su defecto de cualquier otro trabajador que materialice idéntico anexo.

**QUINTO:** Que la denunciada, por su parte, incorporó la siguiente prueba:

Documental consistente en:

- 1.- Contrato y anexos de la actora.
- 2.- Carta de despido de la actora de fecha 16 de abril de 2020.
- 3.- Finiquito de fecha 16 de abril de 2020 de la actora.
- 4.- Comprobante de envío de correos de Chile de fecha 16 de abril de 2020.
- 5.- Comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 17 de abril de 2020.
- 6.- Liquidación de remuneraciones de enero de 2019 a abril de 2020.
- 7.- Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “*Plan de retiro voluntario*”.
- 8.- Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “*Permiso sin sueldo Preguntas Frecuentes*”.
- 9.- Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “*Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes*”.
- 10.- Documento interno denominado “*Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile*”.
- 11.- Documento interno denominado “*LATAM Airlines Group-Chapter 11/Preguntas Frecuentes*”.



BFSTWBSXSB

12.- Comunicaciones internas de la empresa de las siguientes fechas: 24 de marzo de 2020; 25 de marzo de 2020; 26 de marzo de 2020; 26 de marzo de 2020; 27 de marzo de 2020; 28 de marzo de 2020; 28 de marzo de 2020; 29 de marzo de 2020; 29 de marzo de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 8 de abril de 2020; 9 de abril de 2020; 15 de abril de 2020; 17 de abril de 2020; 22 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 30 de abril de 2020; 4 de mayo de 2020; 4 de mayo de 2020; 6 de mayo de 2020; 7 de mayo de 2020; 8 de mayo de 2020; 13 de mayo de 2020; 15 de mayo de 2020; 20 de mayo de 2020; 22 de mayo de 2020; 24 de mayo de 2020; 26 de mayo de 2020; 26 de mayo de 2020; 28 de mayo de 2020; 29 de mayo de 2020; 3 de junio de 2020; 12 de junio de 2020; 16 de junio de 2020; 17 de junio de 2020; 17 de junio de 2020; 25 de junio de 2020; 26 de junio de 2020; 26 de junio de 2020; 29 de junio de 2020; 29 de junio de 2020; y, 1 de julio de 2020.

13.- Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020.

14.- Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.

15.- Comunicado organizacional sobre *“LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”*.

16.- Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020.

17.- Comunicación externa de la empresa de: 12 de marzo de 2020; 16 de marzo de 2020; 2 de abril 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.

18.- Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020.

19.- Registro de Tripulantes sin horas de vuelo durante los meses de abril, mayo y junio de 2020.

20.- Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C8553-2020 del 2° Juzgado Civil de Santiago.





- 21.- Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.
- 22.- Estados financieros del segundo trimestre del 2020 de Latam Airlines Group S.A.
- 23.- Documento denominado *“Hecho Esencial - Proposición relativa a Dividendo Definitivo”*, de fecha 14 de abril de 2020.
- 24.- Documento denominado *“Hecho Esencial”*, de fecha 26 de mayo de 2020.
- 25.- Noticias publicadas desde el 11 marzo al 10 de agosto de 2020.
- a) Noticia publicada por El Mercurio, el día 11 de marzo de 2020, titulada *“Latam estaría entre las aerolíneas más afectadas por coronavirus en la región”*.
- b) Noticia publicada por El Mercurio, el día 12 de marzo de 2020, titulada *“Latam Airlines se hunde tras reducir vuelos internacionales y suspender guidance”*.
- c) Noticia publicada por Emol.com, el día 12 de marzo de 2020, titulada *“Coronavirus: Latam reduce sus vuelos internacionales un 30% ante menor demanda y restricciones de viaje”*.
- d) Noticia publicada por Emol.com, el día 16 de marzo de 2020, titulada *“Latam anuncia drástica reducción de 70% de sus vuelos ante cierre de fronteras de países por coronavirus”*.
- e) Noticia publicada por Emol.com, el día 17 de marzo de 2020, titulada *“Asociación de aerolíneas de Latinoamérica afirma que sufrirán una “pandemia de quiebras” y urgen por ayuda de gobiernos”*.
- f) Noticia publicada por El Mercurio, el día 18 de marzo de 2020, titulada *“Latam Airlines solicita a empleados reducción temporal de -50% de sueldos”*.
- g) Noticia publicada por El Mercurio, el día 18 de marzo de 2020, titulada *“IPSA: Acciones de Latam se derrumban en la sesión y su valor ha caído casi 50% en lo que va de semana”*.
- h) Noticia publicada por El Mercurio, el día 19 de marzo de 2020, titulada *“Acciones de Latam Airlines saltan 11% tras anuncio de Brasil y recorte de sueldos”*.



BFSTWBSXSB

i) Noticia publicada por Emol.com, el día 19 de marzo de 2020, titulada *“Acciones de Latam rebotan casi 30% tras desplome de ayer en la bolsa”*.

j) Noticia publicada por Emol.com, el día 20 de marzo de 2020, titulada *“¿Cuándo sería la quiebra de las principales aerolíneas de la región? El análisis de JP Morgan que incluye Latam”*.

k) Noticia publicada por El Mercurio, el día 23 de marzo de 2020, titulada *“Citi-Banchile: Latam Airlines necesita US\$600 millones para financiar deuda”*.

l) Noticia publicada por El Mercurio, el día 24 de marzo de 2020, titulada *“Mercado incorporaría 70% de probabilidad de quiebra de Latam Airlines”*.

m) Noticia publicada por El Mercurio, el día 27 de marzo de 2020, titulada *“Estiman pérdidas por US\$1.849 millones para aerolíneas chilenas y Latam Airlines vuelve a caer”*.

n) Noticia publicada por Emol.com, el día 2 de abril de 2020, titulada *“Latam reducirá operaciones de pasajeros en 95% durante abril ante cierre de fronteras por coronavirus”*.

o) Noticia publicada por Emol.com, el día 13 de abril de 2020, titulada *“Efecto covid-19: Latam informa que tráfico de pasajeros cae 37,9% en marzo”*.

p) Noticia publicada por El Mercurio, el día 13 de abril de 2020, titulada *“Latam Airlines deberá refinanciar deuda por US\$2.500 millones en 2020”*.

q) Noticia publicada por El Mercurio, el día 17 de abril de 2020, titulada *“Latam Airlines mantendrá reducción del 95% de su operación de pasajeros de mayo”*.

r) Noticia publicada por El Mercurio, el día 20 de abril de 2020, titulada *“Latam Airlines tendría caja hasta octubre con línea de crédito por US\$600 millones”*.

s) Noticia publicada por El Mercurio, el día 24 de abril de 2020, titulada *“En medio de crisis, Latam Airlines ofrece plan de retiro voluntario a trabajadores”*.

t) Noticia publicada por Emol.com, el día 1 de mayo de 2020, titulada *“La profunda crisis en la aviación: En qué están las aerolíneas en Chile y sus planes para retomar las operaciones”*.



u) Noticia publicada por El Mercurio, el día 4 de mayo de 2020, titulada *“Acciones de Latam Airlines se desploman más de -9%.”*

v) Noticia publicada por El Mercurio, el día 11 de mayo de 2020, titulada *“Latam Airlines se desploma -6,9% tras solicitud de protección de quiebra de Avianca”.*

w) Noticia publicada por El Mercurio, el día 13 de mayo de 2020, titulada *“Tráfico de pasajeros de Latam cae 96% y Sky anuncia reinicio de vuelos para junio”.*

x) Noticia publicada por El Mercurio, el día 15 de mayo de 2020, titulada *“Latam Airlines despide a 1.400 trabajadores y no ve final cercano a la crisis”.*

y) Noticia publicada por El Mercurio, el día 20 de mayo de 2020, titulada *“Latam Airlines mira más de cerca una reestructuración de su deuda”.*

z) Noticia publicada por Emol.com, el día 20 de mayo de 2020, titulada *“Latam anuncia aumento gradual de sus operaciones a partir de junio y adelanta menores precios de pasajes”.*

aa) Noticia publicada por El Mercurio, el día 22 de mayo de 2020, titulada *“Latam Airlines informa nuevos despidos: 450 trabajadores”.*

bb) Noticia publicada por Emol.com, el día 23 de mayo de 2020, titulada *“Latam anuncia 450 nuevos despidos en Chile, Perú, Colombia y Ecuador: Ya van 1.850 desvinculados en dos semanas”.*

cc) Noticia publicada por Emol.com, el día 26 de mayo de 2020, titulada *“Latam Airlines se acoge a capítulo 11 de la ley de quiebra de EE.UU e inicia proceso de reorganización financiera”.*

dd) Noticia publicada por La Tercera, el día 26 de mayo de 2020, titulada *“Latam planea reducir su tamaño cerca de un 30% tras acogerse al Capítulo 11 en EEUU”.*

ee) Noticia publicada por EFE, el día 27 de mayo de 2020, titulada *“La vertiginosa caída de la aerolínea Latam hasta la bancarrota”.*



ff) Noticia publicada por La Tercera, el día 27 de mayo de 2020, titulada *“Acciones de Latam Airlines anotan su mayor caída histórica y en sólo dos días destruyen cerca de US\$ 1.000 millones de su valor bursátil”*.

gg) Noticia publicada por La Tercera, el día 29 de mayo de 2020, titulada *“Latam reporta pérdidas por US\$2.120 millones en medio de la mayor crisis de su historia”*.

hh) Noticia publicada por Cooperativa.cl, el día 30 de mayo de 2020, titulada *“Latam registró pérdidas históricas en el primer trimestre a causa del Covid-19”*.

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

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

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

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

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

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

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

pp) Noticia publicada por Emol.com, el día 24 de junio de 2020, titulada *“Reorganización de Latam: Juez aprueba solicitud para pago de indemnizaciones a dos mil ex empleados”*.



qq) Noticia publicada por Emol.com, el día 10 de agosto de 2020, titulada *“Aeropuerto de Santiago proyecta que tráfico de pasajeros bajará de 24,5 a 9 millones en 2020.*

Se desiste de la confesional y documental electrónica ofrecida, e incorpora la testimonial de doña **MARÍA EUGENIA MACCHIAVELO MORENO**, legalmente juramentada, conforme consta en registro de audio, quien señala que trabaja para LATAM AIRLINES y es jefe de tripulantes de cabina de la demandada y su función es acompañar al desarrollo de su equipo, tiene dos equipos, el equipo de jefe de servicio a bordo, que están distribuidos por categoría, y los tripulantes especialistas. Conoce a la demandante, era parte de su equipo, trabajó en la compañía y era jefe de servicio a bordo dentro de la compañía, ya no está trabajando en la compañía. Fue desvinculada por necesidades de la compañía el 16 de abril, ello porque se sabe que se está viviendo una crisis sanitaria a nivel mundial, y las necesidades de la compañía fue justamente por necesidad de caja, la crisis ha sido muy lapidaria y muy fuerte, y dentro de lo que tuvo la compañía que empezar a reestructurarse para poder sobrevivir a la pandemia, fue por costo, por caja. El jefe de servicio a bordo tiene a cargo la administración de un vuelo, cuando el vuelo opera, organiza al equipo, tiene la facultad y la responsabilidad de administrar que se cumplan los estándares de seguridad del servicio, llevando al equipo al desafío de tener un vuelo exitoso y seguro. Tiene que administrar el vuelo que opera. Antes de la crisis estaban con mucha operación, desde que se declaró la pandemia bajó el 95% la operación y eso ha durado hasta hoy, que con el cierre de fronteras y todo están incluso con nada de vuelo, con los cargueros que están haciendo para que la compañía subsista. Ella ha estado mucho tiempo en la compañía y es la crisis más dura que ha vivido, y la anterior que recuerda que haya vivido algo similar fue el 2001 con las Torres Gemelas. Hoy día ni siquiera se compara con lo que han vivido, hoy están en la operación menos de un 20% en todo LATAM. Esa baja se declaró cuando comenzó la pandemia, a finales de marzo ya estaban con esa baja tremenda, en abril no tenían nada de operación, ciertos vuelos nacionales, algunos cargueros, y continua hasta ahora, porque eso no ha parado; han tenido distintas fases y distintos escenarios tratando que eso marche y hasta hoy van más para atrás que para adelante. En general han salido en todas las áreas, están más del 50% menos en todos los empleados de la compañía, y en tripulantes de cabina también, se ha reducido casi al 50%, entre ambas flotas, nacional e internacional. Salieron alrededor del 50%, en su área mucha gente, en general no tiene



BFSTWBSXSB

el número exacto en cifras, pero puede decir en tripulantes, antes eran cerca de 2100 tripulantes ahora son cerca de 1000 contando ruta nacional e internacional. Conversó con la demandante antes de su salida, tiene muy buena relación con ella y conversaron varias veces antes de su salida. La demandante llevaba 30 años en la compañía y ella (demandante) quería cerrar su proceso de vuelo, por un lado tenía un beneficio de irse con todos sus años de servicios y llevaba 30 años en la compañía. La demandante dentro de tantas conversaciones quería cerrar su proceso, quería salir, se lo dijo en una de las conversaciones se lo manifestó, y además Claudia (demandante) tenía un beneficio de irse con todos sus años de servicio, que eran 30 años, no todos los empleados de la compañía tienen ese beneficio. No le consta si la demandante lo habló con otra persona, eso de salir, en la línea muchos comentaban que ella se quería retirar, muchos que se comenta entre todos, a ella (testigo) no le consta que la demandante lo haya declarado, pero a ella si se lo manifestó más de una vez porque Claudia estaba cansada dentro de la compañía. Posteriormente en la compañía por fases ha ido tomando distintas alternativas, la compañía si no sólo plan de retiro voluntario que era con cupo limitado por caja, también ofreció permiso sin goce de sueldo, entonces ha tenido varias alternativas que se han ido ocupando en distintas etapas. El plan de retiro, hay gente que cumple con irse con todos los años en la compañía, como la demandante que llevaba 30 años, que se le pagó todos sus años de servicios, y otras personas que también manifestaron y se inscribieron en ese retiro voluntario que tenían todos los años y con tope. Ese retiro voluntario era con salir con todos los años trabajados los que cumplían con eso y otros tenían el tope de 11 años. No se ha contratado más personas en área tripulantes de cabina, hasta el día de hoy les sobra tripulantes por categoría, nadie fue reemplazado, le sobran tripulantes. Desde abril de 2020 hay muchos tripulantes sin horas de vuelo, la compañía paga un piso de horas de vuelo sin que los tripulantes vuelen, hoy día tienen casi nada de operación, entonces hay muchos tripulantes que se les paga el piso sin volar nada y eso lleva a dificultar porque tienen una legalidad que ellos tienen que volar al menos en 90 días despegue y aterrizaje, al menos tres despegues y tres aterrizajes y caen como en recalificación que tienen que ir a cursos de nuevo para estar al día con sus licencias, por lo tanto viven haciendo recalificación porque no hay horas de vuelo. En abril de 2020 no había horas de vuelo, hasta marzo, hasta antes de la pandemia, se volaba 70 horas de vuelo y hoy día un tripulante con más vuelos no llega ni a 20 horas, por eso la compañía para un piso de 50 horas, es pos de ayudar y mantener los puestos de trabajo, por eso dice que han vivido distintas etapas y



BFSTWBSXSB

distintos procesos para poder cooperar y mantener los puestos de trabajo de la gente que está hoy día en la operación. A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE, responde que a la demandante la despidieron en abril de 2020, en esa fecha no recuerda cuantos tripulantes salieron, pero salió un buen grupo de tripulantes, no tiene el número exacto porque cada uno, cada jefa veía su categoría, y en su área general salió en abril mucha gente, no tiene el porcentaje exacto de abril, porque ha ido paulatinamente hasta el día hoy han salido personas. A fines de marzo se planteó la rebaja de remuneraciones en un 50%, se mandó un anexo voluntario a los trabajadores para que cada uno firmara o no firmara; había fecha para firmarlo, y además dentro de su equipo tiene gente que firmó y gente que no firmó, no sabe el número exacto de los que no firmaron, pero tiene gente que la llamó para decir que no iba a firmar y que hoy día todavía la tiene dentro de la compañía; sabe de la demandante que no firmó, se lo dijo, tiene otra del equipo que le dijo lo mismo, que no iba a firmar y está hoy dentro del equipo, es Antonella Cabiglia. No sabe el número exacto de los que no firmaron, pero sabe que cada jefe tuvo gente, y ella puede hablar de su grupo a cargo que no firmó, y que salió y que no salió; pero de los otros jefes, cree que hay otros tripulantes que también estuvieron en la misma condición, pero el número exacto no lo tiene, si le consta que hay gente que no firmó y está dentro de la compañía. Sólo sabe respecto de su equipo en relación a los que no firmaron el contrato, sabe que en el resto hay casos pero no los conoce porque cada jefe ve sus casos, Antonella dijo que no podía firmar el anexo porque tenía un tema familiar, de una hija enferma, y ella (testigo) lo levantó, y aparte tiene otra jefa que también estaba con un tratamiento médico que también lo levantó y tampoco o se dejó dentro de la compañía; tiene un juicio también, no es porque firmaran o no firmaran el anexo, era la toma de decisión para sacar o no sacar a una persona de la compañía, estaban tratando de ajustar caja y buscar las mejores opciones. Reitera que ella por lo menos levantó lo de Antonella y otra compañera de ella, Paula Ureta, por lo menos se aceptó y no firmó y todavía está en la compañía. No tiene información de quien firmó y quien no firmó, cada uno firmaba eso en forma confidencial, no tiene quien firmó y quien no firmó como jefa; sabe de la demandante porque se lo comentó, sabe de Antonella porque ella la llamó y de Paula porque la llamó, no porque tuviera una nómina de quien firmó y quien no, sabe porque tiene buena relación con su equipo, no porque la compañía le haya mandado quien firmó y quien no firmó, por eso cuenta lo que a ella le consta. La demandante no volaba en filiales Latam Perú, Latam Colombia, ella voló en Latam Airlines, vuelos internacionales pero contratados por Chile, por Latam Airlines; no



BFSTWBSXSB

volaba en otras filiales. Reitera que quien firma es confidencial, era totalmente personal, ella (testigo) por ejemplo firmó su anexo, supone que su jefa debe haber sabido, la gente de recursos humanos, pero no era una información dada a la jefatura de quien firmaba y quién no. Reitera que la compañía fue por fase, en toda la compañía se sacaron empleados, después por fase fueron un montón de alternativas, permisos sin goce de sueldo, renuncias voluntarias que eran acotadas, ello por caja, porque era un monto por caja mensual, y han ido hasta hace poco dando permisos sin goce de sueldo, sacando otros tripulantes, ha medido que ello no se recupera la compañía se ha visto en la necesidad de ir reduciendo en todos los puestos de trabajo

También incorpora la respuesta a oficios de las siguientes instituciones:

a.- Dirección General de Aeronáutica Civil.

b.- Dirección del Trabajo,

Finalmente, obtiene que se tenga a la vista la causa Rol C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.

**SEXTO:** Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos pacíficos, conforme consta de los escritos fundamentales de las partes, y sin objeciones de éstas, los siguientes: (1) Que la trabajadora prestó servicios para la demandada a contar del día 24 de noviembre del año 1989, y que con fecha 16 de abril del año 2020 la demandada puso término a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. (2) Que la demandada cumplió con las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido. (3) Que la última remuneración pactada y percibida por la trabajadora ascendía a la suma de \$2.573.771. (4) Las funciones de la trabajadora eran la de tripulante de cabina; por lo que tales hechos se tendrán por plenamente establecidos.

#### **SOBRE ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES:**

**SÉPTIMO:** Que respecto de la acción de tutela laboral deducida en lo principal de la demanda, la parte demandante la funda en que su despido fue con vulneración de sus derechos fundamentales, específicamente por la garantía de indemnidad por actos de discriminación a su respecto, toda vez que fue una de las trabajadoras que se negó a firmar a fines de marzo de 2020, anexo de contrato de trabajo que rebajaba su





remuneración en un 50%, lo que les fuera informado vía online en reunión de 27 de marzo de 2020 con su jefatura directa y ante sus consultas que qué pasaba si no suscribía el mismo, la respuesta fue que “probablemente tenga impacto en muchas personas”. Luego de ello, el 16 de abril de 2020 es notificada del despido, junto a otros doce tripulantes, por la causal de necesidades de la empresa, todos los cuales tenían en común no haber firmado el anexo en cuestión; y una semana después se comienza a ofrecer a los demás trabajadores desvincularse mediante renuncia voluntaria, con indemnizaciones mejoradas y otros beneficios, por lo que su despido es claramente discriminatorio e ilegal, como una forma de amenaza, o advertencia, para los demás tripulantes, y la causal invocada no concurre a su respecto.

Que la denunciada, por su parte, señala que el despido no es vulneratorio de garantía alguna de la demandante, menos aún discriminatorio, toda vez que el mismo se debió a la drástica racionalización que debió adoptar la empresa a raíz de los efectos de la Pandemia por Covid 19, y respecto a que el despido fue por no firmar anexo de contrato de rebaja remuneracional, ello no tiene asidero alguno, por cuanto se ha tenido que despedir tanto a trabajadores que firmaron el anexo y otros que no, siendo la única razón del despido los efectos económicos que ha producido el COVID19 en la operación de la empresa, principalmente por las medidas sanitarias que han adoptado los países al respecto, que ha implicado cierre de fronteras y otras medidas que ocasionado desde períodos sin operación de vuelos hasta períodos en que se han realizado vuelos pero muy restringidos en cuanto a cantidad y capacidad, lo que se ha mantenido en el tiempo. También señala que la demandada no fundamenta en ninguna situación del artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, la vulneración a la garantía de indemnidad que alega.

Que siendo la acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, se impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar o explicar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.



**OCTAVO:** Que la demandante para acreditar indicios razonables de vulneración de derechos fundamentales que alega aporta la prueba pormenorizada en el motivo cuarto de la sentencia, de la que aparece que:

a.- Aproximadamente la última semana de marzo de 2020, declarado ya el estado de emergencia sanitaria en el país por la pandemia COVID19, mediante Decreto N° 104, de fecha 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que declaro Estado de “Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile, por un plazo de 90 días” -que posteriormente se han ido prorrogando hasta la fecha actual-, la demandada ante esa situación empezó a adoptar diferentes medidas para abordar lo que implicaba las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades no sólo del país sino de otros países en relación al desplazamiento de personas, y un primer momento realizó un llamado a sus trabajadores solicitando la firma de un anexo de contrato por el cual se rebajaba la remuneración de los mismos en un 50% por un período de tres meses, a contar de abril de 2020, por lo que tal anexo debía firmarse a más tardar entre el 31 de marzo o 1 de abril de 2020. Lo que consta de, documental consistente en preguntas efectuadas por la actora vía chat en la reunión informativa realizada en la empresa, a las cuales se responde que la empresa no puede comprometerse a devolver los dineros (por la rebaja salarial), porque no se sabe cómo y cuándo salir de la crisis y que la no firma del anexo quizá tenga impacto en muchas personas; anexo de contrato de trabajo a nombre de otro trabajador, de fecha 1 de abril de 2020, por la cual en la cláusula 1ª se pacta la rebaja de un 50% de las remuneraciones del trabajador por los meses de abril, mayo y junio de 2020, garantizándose un mínimo de \$750.000 mensual bruto, sin perjuicio que las cotizaciones previsionales y de salud se pagará sobre la base de la última remuneración integra del trabajador (cláusula 2ª); además de la confesional y testimonial pormenorizada en el motivo cuarto de la sentencia.

b.- Que del total de trabajadores de la empresa más del 95% suscribió el anexo de rebaja remuneracional por los meses de abril, mayo y junio de 2020. Lo que consta de la confesional y testimonial aportada en juicio.

c.- Que el 16 de abril de 2020 la demandante fue despedida por la causal de necesidades de la empresa, y también se despidió a otras personas, en un número cercano a la docena, de las cuales por lo menos tres de esas personas no habían firmado



el anexo de rebaja remuneracional. Lo que consta de la confesional y testimonial aportada, además de lo señalado en la demanda respecto a que en conjunto con la actora se despidió a doce tripulantes (numeral 4.3, página 4 de la demanda), además que los testigos César Pradenas A. y Sebastián Brajovic L., refieren, el primero, que él sabe que de las personas despedidas en abril de 2020, tres de ellas no suscribieron el anexo, incluida la demandante, y el segundo, indica que la demandante es de las pocas personas que conoce que fueron desvinculadas en esa fecha (16 de abril) y no suscribió el anexo de rebaja salarial y no sabe de otras personas que hayan sido despedidas en la misma fecha que la demandante.

Que los hechos establecidos precedentemente carecen de visos razonables de la vulneración de garantía fundamental que alega la demandante, por cuanto el mismo se basa en una presunta discriminación por no haber suscrito el anexo de contrato de trabajo que rebaja remuneraciones por tres meses, lo que habría derivado en su despido como medio de amenaza de la empresa de que si no hacían lo que ella pedía, la sanción sería el despido; empero, no obstante señalar en la propia demanda que tanto la actora como otras once personas, tripulantes de cabina, que no suscribieron el anexo de contrato de rebaja salarial a fines de marzo de 2020, fueron despedidos, del análisis de su prueba ello no se logra vislumbrar, por cuanto sus testigos sólo concuerdan en que ella no suscribió el anexo y fue despedida después, pero poco refieren en relación a otras personas que no suscribieron dicho anexo y su situación en la empresa (que no tuvieran fuero laboral), por cuanto el testigo Pradenas dice que conoce tres casos, el de la actora y otros dos tripulantes de cabina, y el testigo Brajovic sólo conoce a la actora, en circunstancias que hubo más despido que tres en la misma fecha que la demandante, de otro lado, de la confesional de la demandada aparece que no sólo se desvinculó a la actora sino que también a personas que suscribieron anexo de rebaja remuneracional, por ende no se observa la diferenciación a que alude la actora, máxime cuando se indica que tanto por los testigos como por la absolvente que luego del despido de la actora se han producido otras desvinculaciones, las que han involucrado también a trabajadores que suscribieron el anexo de rebaja salarial.

**NOVENO:** Que la demandante alega vulneración a la garantía de indemnidad por motivos de discriminación, fundado en que la empresa decide despedirla por no haber suscrito el anexo de rebaja salarial, frente a aquellos que si lo suscribieron. En relación a tales aseveraciones se debe tener presente, en primer término que en Párrafo



VI, del Título I, del Libro IV del Código del Trabajo, que reglamenta el Procedimiento de Tutela Laboral, el artículo 485 señala en su párrafo 1° que *“el procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”*; luego, en su párrafo segundo agrega *“también se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”*.

De lo anterior se puede inferir, en primer término que los actos discriminatorios a que se refiere la tutela laboral son en relación a norma legal, no constitucional del artículo 19 N°2 o N° 3 de la Carta Fundamental; y, en segundo término, que la discriminación a la que se alude protegida por la norma laboral, no es cualquier diferenciación, sino que esa distinción o exclusión que se estima transgresora contiene un “criterio de comparación”, esto es, que la exclusión o preferencia de trato que sustenta el reclamo debe contener el elemento adicional que la configure, un motivo establecido, de forma tal que la “distinción, exclusión o preferencia” de trato se sustente en una opinión, juicio o decisión prohibida, tales como raza, idioma, sexo, opinión política, nacionalidad, religión, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Que de lo expuesto aparece que la discriminación a la que alude la norma del artículo 485 precitado, se refiere a una distinción, diferenciación o preferencia que se base en un criterio prohibido o sospechoso de arbitrariedad o irracionalidad, no bastando una mera distinción que no se funde en un criterio determinado –que además, resulta ajeno al vínculo laboral propiamente tal- , como acaece en el presente juicio, en la parte demandante funda tal distinción en no haber suscrito un anexo de contrato, circunstancia que no obedece a un criterio prohibido o sospechoso de vulneración de derechos fundamentales, que tratan de diferencias de trato no razonables o sin justificación objetiva.



Que, sin perjuicio de lo anterior, la garantía que se estima vulnerada por la actora, en que basa la discriminación –que conforme lo razonado en el párrafo que antecede, los hechos alegados por la actora no se encuadran en el artículo 485 inciso 2° del Código del Trabajo en relación al 2° del mismo cuerpo legal-, es la de indemnidad, y al efecto, en el último párrafo del inciso 3° del artículo 485 precitado, se establece *“En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”*, y conforme del análisis de la prueba ofrecida por la demandante no se observa ningún asomo que su despido se produjo por tales circunstancias, máxime cuando no hay sospecha razonable de la discriminación que se alegó, motivos por los cuales deberá rechazarse la acción de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido, en todas sus partes.

#### **SOBRE ACCIÓN SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO:**

**DÉCIMO:** Que, en forma subsidiaria, la parte demandante reclama que fue objeto de un despido injustificado, lo que la demandada niega. Que no está discutido por las partes que el despido se produjo por haber invocado la empleadora demandada la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, por lo que corresponde analizar la veracidad de los hechos contenidos en la comunicación respectiva, siendo carga de la parte demandada acreditar los mismos, conforme lo establecido en el artículo 454 N° 1, inciso 2°, del citado cuerpo legal. Y al efecto, se aporta dicha comunicación que esgrime como fundamento del despido lo siguiente:

*“Comunico a usted que la Empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A. ha resuelto poner término a su Contrato de Trabajo a partir del día de hoy, 16 de ABRIL de 2020, por la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “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”.*

*La causal invocada se fundamenta particularmente en la baja en la productividad de la Compañía debido a los cambios en las condiciones del mercado*



BFSTWBSXSB

*que ha producido la Pandemia generada por el Coronavirus o COVID19 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 JEFE DE SERVICIO A BORDO SENIOR”.*

Que para demostrar lo anterior, se aporta por la demandada la abundante prueba que se pormenoriza en el motivo quinto de la sentencia, de la cual se coligen lo siguiente:

1.- Que a raíz de la pandemia COVID-19 que impactó al mundo entero, con fecha 18 de marzo de 2020 se dictó por la autoridad ejecutiva el Decreto N°104 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que declaró “Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile, por un plazo de 90 días”, adoptándose al efecto diversas medidas que restringieron el desplazamiento de las personas.



2.- Que durante los meses abril y mayo de 2020, la operatividad de la empresa tuvo una baja considerable, toda vez que tratándose de una línea aérea, de un promedio de 2.300 operaciones aéreas realizadas en los meses de enero y febrero de 2020, en abril de 2020 se realizaron 328 y en mayo 432, esto es una rebaja aproximada de un 84%; y en junio repunta 801 y en julio a 788 operaciones aéreas, esto es, un 34% respecto a período de enero y febrero de 2020. Lo anterior consta del oficio respuesta de la Dirección General de Aeronáutica Civil, además del testimonio de doña María Eugenia Macchiavello M.

3.- Que en la última semana de marzo de 2020, la empresa comunicó a sus empleados un *“cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus”*, consistente principalmente en la rebaja de remuneraciones durante los meses de abril, mayo y junio de ese año, en un 50%, garantizando un piso mínimo de \$750.000 mensual, y el pago de las cotizaciones previsionales y de salud conforme a la última remuneración anterior a la rebaja, para cuyos efectos se les solicitaba a los trabajadores suscribir el respectivo anexo a más tardar el 31 de marzo de 2020, obteniendo finalmente que cerca del 95% de los dependientes suscribieran tal modificación del contrato de trabajo, lo que también incluyó a los trabajadores contratados a plazo. También, en la última semana de marzo se adoptaron medidas tendientes a la racionalización de compras corporativas, para *“evitar o postergar todo proceso de compra que no sea estrictamente necesario para mantener”* la operación, y utilización de aviones para vuelos de repatriación y de carga, realizándose cambios de rutas e incrementando las frecuencias de los cargueros, usando aviones de pasajeros para transporte de carga, tanto en rutas domésticas como internacionales. Lo que consta del documento Comunicado interno Latam *“Preguntas frecuentes”* sobre el cambio en condiciones laborales, además de comunicados internos vía correo electrónicos de fechas 24, 25, 26 de marzo de 2020, entre otras de marzo, además de testimonial; y respecto del porcentaje que firmó el anexo de la confesional de la demandada.

3.- Que posterior al despido de la demandante, que se produjo el 16 de abril de 2020, la demandada comunicó el 24 de abril de 2020 a las jefaturas, para que estas lo transmitieran a sus empleados, otras medidas que indica son para mitigar los efectos que estaría produciendo sobre la operatividad de la empresa la pandemia COVID, y ellas consistieron en un Plan de retiro voluntario, con cupo limitado, al que se podía optar hasta el 5 de mayo de 2020 y además, permiso sin goce de remuneraciones por un



mínimo de 6 meses y un máximo de 12 meses, a contar de junio de 2020. Lo que consta de la documental específicamente comunicado interno denominado “ONE VOICE. Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados GRUPO LATAM EN CHILE”, de 24 abril 2020 y testimonial.

4.- Que en el primer trimestre de 2020, el GRUPO LATAM, obtuvo un aumento del 17% de ingresos operaciones, comparado con el año anterior; sin perjuicio que el resultado neto alcanzó una pérdida por deterioro a la plusvalía producto de la crisis por COVID19. Que en Sesión de Directorio de 14 de abril de 2020, respecto a las utilidades del ejercicio de 2019, a repartir, fue de la opinión de diferir tal distribución de utilidades, lo que se sometería la decisión de la Junta de accionistas, señalándose que el monto a repartir sería US\$57.129.119,64, y para cuando las circunstancias lo hagan aconsejable. Lo que consta de los documentos de estados e resultados y hechos esenciales aportados.

5.- Que la empresa inicia un proceso de reestructuración de la deuda voluntaria bajo el capítulo 11 de protección en los Estados Unidos de América, que le da la oportunidad de trabajar con los acreedores del grupo para reducir su deuda, obtener mayor acceso a financiamiento y continuar operando; además de anunciar el 20 de mayo de 2020, que aumentarán gradualmente sus operaciones domésticas e internacionales durante junio y julio, ofreciendo a los pasajeros opciones más flexibles. Y con fecha 4 de junio de 2020, el Segundo Juzgado Civil de Santiago, en los autos Rol C-8553-2020, dicta resolución por la cual reconoció en Chile el “*procedimiento concursal de reorganización extranjero de la sociedad LATAM Airlines Group S.A., correspondiente a aquel seguido ante el Tribunal de Quiebras de Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, bajo el N° 20-11254*”, generando el efecto suspensivo de las acciones y ejecuciones en contra de los bienes de la demandada situados en Chile, salvo en cuanto sea necesario para preservar el crédito contra el deudor. Lo que consta de Comunicado de 29 de mayo de 2020 de la demandada, estados financieros, otros documentos, testimonial, causa tenida a la vista.

**UNDÉCIMO:** Que de los hechos establecidos precedentemente no se logra acreditar en forma fehaciente la justificación de la causal de despido invocada por la demandada para poner término a los servicios de la demandante, por cuanto no obstante señalarse en la comunicación respectiva que el hecho que orilló a tal decisión fue la





“bajas de la productividad de la empresa”, indicando someramente que ante la crisis sanitaria su operatividad se redujo en un 95%, no se determina con precisión tal circunstancia y que la misma fuera permanente, que es un indicador esencial para la configuración de la causal, que mira a hechos objetivos, ajenos a la voluntad de las partes y permanentes.

Que claramente aparece de la prueba de la demandada que, no obstante las restricciones de la autoridad a los desplazamientos de personas, la empresa bajó la operatividad de vuelos en abril y mayo, repuntando en junio y julio de 2020, además que adoptó diversas medidas para paliar la reducción de vuelos de pasajeros, realizando vuelos de carga en aviones de pasajeros, y adoptando además medidas como la reducción de remuneraciones en un 50% de sus trabajadores, mediante un anexo de contrato que fuera suscrito por un 95% de los mismos, pero que la actora no suscribió. Y no obstante señalar la única testigo de la demandada, que el despido era necesario por motivos de caja, y que fue por costo que se empezó a reestructurar para poder sobrevivir a la pandemia, ello resulta contradictorio con los siguientes hechos acreditados por la propia demandada, que el primer trimestre de 2020, esto es, al 31 de marzo de 2020, la demandada obtuvo un aumento del 17% de ingresos operacionales, comparado con el año anterior; además, en el ejercicio 2019 obtuvo utilidades con derecho a repartir un 30% de las mismas en un monto de US\$57.129.119,64; que no obstante la baja de operatividad de vuelos de pasajeros en marzo y abril de 2020, la empresa subió los vuelos de cargas y adoptó medidas destinadas a mantener la operación, entre otras, la rebaja de un 50% de las remuneraciones de los trabajadores, lo que el 95% de los mismos aceptó, no así la demandante, quien es despedida el 16 de abril de 2020, con más de 11 años desempeñando funciones en la empresa; hecho que lleva a concluir que su despido más que por un hecho objetivo y permanente, fue por mera discrecionalidad de la demandada ante su no firma del anexo en cuestión, ya que si la empresa tenía problemas de caja, como indica la testigo, entonces como se despide a una trabajadora cuya indemnización por años de servicios implica un monto no menor, frente a otras medidas como sería, a esa fecha, prescindir de los trabajadores temporales (contratos a plazo fijo, como aparece de la documental aportada por la empresa, respecto de quienes también se les hace aplicable la rebaja de remuneraciones), cuyo costo obviamente sería mucho menor e incluso podría implicar más de un trabajador por los montos asociados, versus la demandante. Que, además, si la empresa señala que tanto le preocupa el



capital humano, compuesto principalmente por sus trabajadores, porque no adoptó antes del despido de la demandante a los permisos sin goce de remuneraciones o retiros voluntarios con mejores beneficios, que implementó sólo después de despedir a la actora, que no suscribió el anexo de rebaja remuneracional.

**DUODÉCIMO:** Que la prueba de la demandante solo reafirma la conclusión arribada en el motivo precedente, en cuanto a que el despido de la trabajadora no fue por una decisión, objetiva, imparcial y permanente de la empresa, sino que lo fue por negarse a suscribir el anexo de rebaja remuneracional, ya que una vez vencido el plazo para ello, y no suscribiendo el anexo, a las dos semanas la demandante es despedida, sin que la prueba de la demandada logre desvirtuar lo anterior, al contrario lo reafirma con su voluminosa prueba que da cuenta que posterior al despido de la actora se tomaron otras medidas, menos gravosas, respecto de los trabajadores, tendientes a mantener sus empleos, como lo fueron los permisos sin goce de remuneraciones, e incluso más beneficiosos como retiros voluntarios con beneficios adicionales, máxime considerando que para mantener la operatividad es que la empresa se acoge al procedimiento del Capítulo 11 en Estados Unidos, con fecha posterior al despido, procedimiento reconocido en Chile en junio de 2020, y por el cual, conforme hecho esencial comunicado por la empresa el 26 de mayo de 2020 al Presidente de la Comisión para el Mercado Financiero, tal procedimiento *“otorga una suspensión automática de ejecución”*, que *“protege la posición de caja de LATAM Airlines mientras reestructura su balance financiero y ajusta el tamaño de sus operaciones”*, y que la salida de caja que importa el pago de dividendo acordado por la junta ordinaria de accionistas es uno de los desembolsos afectados por dicha suspensión automática de ejecución, ya que el procedimiento en cuestión impide a la Compañía repartir dividendos a sus accionistas mientras se encuentre abocada a la renegociación de sus pasivos.

Que las diversas publicaciones noticiosas aportadas por la demandada no logran desvirtuar lo anterior, por cuanto la demandante también aporta publicaciones pero en sentido contrario a los referidos por la demandada, de manera que tratándose de artículos periodísticos en los mismos se contiene visiones en uno u otro sentido, las que además son posteriores al despido.

**DÉCIMO TERCERO:** Que cabe tener presente que el artículo 161 del Código del Trabajo, fue modificado por la Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de



octubre de 2001, en cuanto suprimió la expresión “y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”, dejando sólo la enunciación referida a la racionalización o modernización de la empresa, bajas en las productividad, o los cambios en las condiciones del mercado o la economía. Que de lo anterior se sigue que la causal de necesidades de la empresa se ha entendido en forma objetiva, esto es, que deben darse ciertas condiciones graves y permanentes en la empresa para poner término al contrato, es decir, condiciones de la empresa no del trabajador, por ello no dependen de la mera voluntad del empleador, de manera tal, necesidades que pueden tener su origen en circunstancias de carácter económico -bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado o economía-, los que no deben ser transitorios o subsanables, esto es, que la causal debe ser independiente de la voluntad de las partes, y dicen relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata; como en la existencia de un detrimento en la situación financiera de la empresa que afecte su marcha.

Que con la prueba rendida por la demandada no se ha logrado acreditar que el despido de la demandante se deba precisamente a circunstancias permanentes y objetivas, toda vez que la baja en la productividad resultaba a la fecha del despido algo transitorio, lo que así confirma el oficio de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y de los medios de pruebas analizados en los motivos que anteceden, aparece que la razón del despido de la trabajadora fue su negativa a firmar el anexo de rebaja remuneracional, motivos por los cuales deberá acogerse la demanda y declararse el despido como injustificado y por ende la demandada deberá pagar a la demandante el recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicios ya cancelada a la trabajadora y no controvertida, conforme lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$23.813.577.

**DÉCIMO CUARTO:** Que las pruebas rendidas han sido analizadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y las no analizadas expresamente, en nada alteran lo resuelto, siendo sobreabundantes al efecto.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 41, 162, 163, 168, 172, 173, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 489, 490, 491, 493, 495 del Código del Trabajo se resuelve que:



**I.-** Que SE HACE LUGAR a la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por doña **CLAUDIA BOBADILLA GONZÁLEZ**, en contra de la empresa **LATAM AIRLINES GROUP**, representada por don Roberto Alejandro Alvo Milosawliwitsch y don Pablo González Soto, y se declara que la demandante fue objeto de un despido injustificado, por lo que se condena a dicha demandada a pagarle lo siguiente:

\$23.813.577, por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, conforme lo prescrito en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

**II.-** Que la suma ordenada pagar deberá serlo más reajustes e intereses legales, conforme lo establecido en el artículo 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que SE RECHAZA, en todo lo demás la demanda, esto es, la demanda principal de tutela de derechos fundamentales.

**IV.-** Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de tercero día, en caso contrario, certifíquese y cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, remitiéndose los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional respectivo

Regístrese y notifíquese.

Archívense los antecedentes en su oportunidad

**RIT: T –1403-2020**

**RUC: 20-4-0289547-1**

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.





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