

Santiago, cinco de abril de dos mil veintidós.

VISTOS y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don Rodrigo Arzola Helo, abogado, quien en representación de sus mandantes, don FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA, cédula nacional de identidad N° 14.376.103-7, domiciliado en Salvador Vergara 355, departamento 121, Reñaca, Viña del Mar, Administrador Hotelero; doña MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA, cédula nacional de identidad N°11.272.026-K, domiciliada en Esmeralda 929, Talagante, Técnico en Turismo y Hotelería; don SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS, cédula nacional de identidad N°15.365.822-6, domicilio en Av Irarrázaval 4.900, departamento 1704, Ñuñoa; doña ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD, cédula nacional de identidad N°12.486.470-4, domiciliado en Hernán Cortés 2.953 departamento 802, Ñuñoa, Tripulante de Cabina Especialista Senior, doña ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO, cédula nacional de identidad N°8.958.327-6, domiciliada en Los notros sitio 5, calle Los Espinos Parcela 22, Paine, Técnico en Turismo; doña CAROL PAZ DÍAZ CASTRO, cédula nacional de identidad N°9.387.720-9, domiciliada en Los Ahlelies Norte 21, Condominio Las Flores, Colina, Diseñadora; doña DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS, cédula nacional de identidad N° 11.347.667-2, domiciliada en Avenida de los Sagrados Corazones 14.060, casa 14, Condominio Santa Luz, Chamisero, Colina, Secretaria Ejecutiva Bilingüe; doña MARLIS VALERIA TORRES RIVAS, cédula de identidad N°14.293.599-6, domiciliada en Nataniel Cox 599, Santiago, Tripulante Especialista Señor; doña PILAR UBILLA DE AGUIAR, cédula de identidad número N°10.535.306-5, domiciliada en San José de la sierra 085, depto. 1002, Relacionadora pública; DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR, cédula de identidad N°16.603.666-6, domiciliado en Calle luz 2900 Las Condes, cesante; don JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO, cédula de identidad N°15.244.382-k, domiciliado en Calle luz 2900 Las Condes, cesante; doña MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS, cédula de identidad N°10.331.948-K, domiciliada en Los Alerces 2700 depto 51-A.Ñuñoa, Técnico Laboratorista Dental; doña MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA, cédula de identidad N°8.536.601-7, domiciliada en Av Marcos Echeñique 241, Condominio Las Palmas,



XJXWYXBQTY

Maipú, tripulante de cabina; doña DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF, cédula nacional de identidad N° 15.375.868-9, domiciliado en Juan XXIII 6.135, departamento 202 C, Vitacura, Licenciatura en Artes con mención en actuación teatral; don JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA, cédula nacional de identidad N°13.255.264-9, domiciliado en condominio Las Luces De Algarrobo 34, Algarrobo Jefe de Servicio a Bordo; doña MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA, cédula nacional de identidad N°11.124.520-7, domiciliado en Lo Martínez 1165, casa 14, Isla de Maipo, Técnico en turismo, todos chilenos; doña SILVINA ANDREA AISA, cédula de identidad N°21.772.416-3, domiciliada en El Charango 7411, Las Condes, Tripulante de cabina, de nacionalidad Argentina; doña SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ, cédula de identidad N°14.450.435-6, domiciliada en San Vicente de Lo Arcaya uno parcela 25 C, Colina, Diseñadora, de nacionalidad Peruana; todos para

estos efectos domiciliados en Los Maitenes 47, Comuna y Ciudad de Chillan, quienes denuncian en procedimiento de tutela laboral, por el despido discriminatorio antisindical, basado en su sindicalización; procedimiento de tutela laboral por la afectación de derechos fundamentales por libertad del trabajo; procedimiento de tutela laboral, por la afectación de derechos fundamentales del artículos 19° N° 1 y N°4, artículo 2 y 184 del Código del Trabajo, en contra de 1) LATAM AIRLINES GROUP S.A., RUT N° 89.862.200-2, domiciliada en Américo Vespucio N° 901, Renca, del giro servicios de transporte de pasajeros y carga; 2) LAN CARGO S.A. (EX LADECO), RUT N° 93.383.000-4, domiciliada en Av. Presidente

Riesco N° 5711, Las Condes, rubro transporte, almacenamiento y comunicaciones, subrubro transporte por vía aérea, actividades económicas o giros transporte regular por vía aérea de pasajeros, carga aérea: 3) FAST AIR ALMACENES DE CARGA S.A., RUT N° 96.631.520-2, domiciliada en Avenida Callejón Aeropuerto Arturo Merino Benítez-Terminal de Carga Pudahuel, Santiago; rubro transporte, almacenamiento y comunicaciones, subrubro actividades de transporte complementarias y auxiliares, agencias de viaje; actividades económicas o giros servicios de almacenamiento y deposito, bodegajes; 4) TRANSPORTE AÉREO S.A., RUT N° 96.951.280-7, domiciliada en Av. Presidente Riesco N° 5711, Las Condes; rubro transporte, almacenamiento y comunicaciones; subrubro transporte por vía aérea; actividades económicas o giros transporte regular por vía aérea de pasajeros, líneas aéreas: 5)



XJXWYXBQTY

LATAM TRAVEL CHILE II S.A., RUT N° 76.262.894-5, domiciliada en Av. Presidente Riesco N° 5711, Las Condes, rubro transporte, almacenamiento y comunicaciones; subrubro actividades de transporte complementarias y auxiliares, agencias de viaje; actividades económicas o giros agencias y organizadores de viajes, actividades de asistencia a turistas N.C.P.; 6) LAN CARGO INVERSIONES S.A., RUT N° 96.969.690-8, domiciliada en Av. Presidente Riesco N° 5711, Las Condes, rubro industrias manufactureras metálicas, subrubro fabricación de otros tipos de equipo de transporte N.C.P., actividades económicas o giros fabricación de otros equipos de transporte N.C.P; 7) INVERSIONES LAN S.A., RUT N° 96.575.810-0, domiciliada en Av. Presidente Riesco N° 5711, Las Condes, rubro intermediación financiera, subrubro otros tipos de intermediación financiera, actividades económicas o giros sociedades de inversión y rentistas de capitales mobiliarios en general; 8) LAN PAX GROUP S.A., RUT N°96.969.680-0, domiciliada en Estado 10, Santiago, del rubro intermediación financiera, subrubro otros tipos de intermediación financiera, actividades económicas o giros sociedades de inversión y rentistas de capitales mobiliarios en

general, y 9) TECHNICAL TRAINING LATAM S.A., RUT N°96.847.880-K, domiciliada en César Lavín Toro N° 2198, Base de Mantenimiento, Edificio Mario Bontempi, tercer piso, Pudahuel, del giro capacitación en mantenimiento aeronáutico de Latinoamérica, cursos de capacitación técnica para las flotas Airbus y Boeing, todas representadas legalmente por don Enrique Miguel Cueto Plaza, cédula de identidad N° 6.694.239-2, de su mismo domicilio.

Indica que pide se declare y condene en el marco de la relación laboral que une a sus mandantes con su empleador y que han sido vulnerados sus derechos legales y constitucionales, conforme se indica en autos y en tal circunstancia corresponde se le condene a los empleadores, entre otras, a las indemnizaciones, recargos y otras sanciones, todo ello, con expresa condenación en costas, conforme a los argumentos que señala, y que en definitiva:

1.- Que se ordene a los denunciados y demandados indican cumplir las medidas que se solicitan, para prevenir en el futuro nuevas vulneraciones como la que en este acto se denuncian



2.- Reparar el gravísimo daño causado a sus representados, todo ello sin perjuicio de la declaración de unidad económica que se solicita, para las demandadas, con expresa condenación en costas, conforme a lo siguiente.

1.- FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA: ingresó a prestar servicios para la denunciada, inicialmente para LAN AIRLINES S.A, el día 14 de septiembre del 2002, bajo vínculo de subordinación y dependencia, conforme contrato de trabajo, que suscribió varios anexos de contrato que lo ligaba con la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2; sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista; su remuneración ascendía al promedio de \$1.339.014, la que debe servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP CAPITAL y su sistema de salud

era COLMENA. Que con fecha 25 de junio de 2020 recibe llamado telefónico, informándole que estaba despedido, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibió el día 3 de julio de 2020, por lo que el despido fue en

forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

2.- MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 25 de octubre del 2002, en los términos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo, conforme contrato de trabajo, que durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista. El promedio de su remuneración ascendía a \$1.541.595, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliada a la AFP CUPRUM y su sistema de salud era CRUZ BLANCA. Que con fecha 3 de julio del 2020, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada nunca la recibió, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa.



XJXWYXBQTY

3.- SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 19 de julio del 2010, en los términos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo, conforme contrato de trabajo escrito.; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la denunciada LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Senior; su remuneración ascendía a la suma promedio de \$1.214.025, que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP HABITAT y su sistema de salud era BANMEDICA. Con fecha 3 de julio de 2020, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedido, pero la carta certificada, la recibió el 14 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

4.- ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 1 de abril del 2008, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista; su remuneración ascendía en promedio a la suma de \$1.796.798.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios

establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP PROVIDAL y su sistema de salud era COLMENA. Con fecha 3 de julio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibió el día 10 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

5.- ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 6 de marzo de 1998, bajo vínculo de subordinación y dependencia, según contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP



S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Jefe De Servicio A Bordo; su remuneración promedio era de \$2.257.562.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP HABITAT y su sistema de salud era COLMENA. Con n fecha 25 de junio de 2020, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, nunca la recibió, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

6.- CAROL PAZ DÍAZ CASTRO: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 5 de junio de 1997, bajo vínculo de subordinación y dependencia, conforme contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato, y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Jefe Servicio A Bordo Senior; su remuneración promedio ascendía a la suma de \$2.441.898.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP CUPRUM y su sistema de salud era VIDA TRES. Con fecha 25 de junio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 3 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

7.- DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 29 de abril de 1996, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Jefe; su remuneración promedio ascendía a \$2.582.678.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP CUPRUM y su sistema de salud



era BANMEDICA. Con fecha 3 de julio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, la recibe el día 13

de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

8.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 19 de abril de 1996, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en los términos establecidos en el artículo 7º del Código del Trabajo, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato, y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista Senior; su remuneración promedio mensual era de \$2.499.466, conforme liquidaciones de sueldo de los meses de enero, febrero y marzo 2020, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo

489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP CUPRUM y su sistema de salud era COLMENA. Con fecha 25 de junio del presente, recibió un llamado telefónico, informando que estaba despedida, la carta certificada le llegó el día 01 de julio 2020, la cual llegó mal calculada en la cual se cancelarían solo 11 años, lo cual se informó al departamento de finiquitos la empresa y jamás la corrigieron , solo diez días hábiles después cuando fue a notaria supo cuánto sería su pago de finiquito, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

9.- SILVINA ANDREA AISA: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 1 de mayo del 2007, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato, en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista. Su remuneración promedio ascendía a \$1.349.628, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP HABITAT y su sistema de salud era



COLMENA. Con fecha 25 de junio del presente, recibió un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 3 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

10.- JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 19 de diciembre del 2012, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato de trabajo, en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina; su remuneración promedio era de \$991.048.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP PROVIDA y su sistema de salud

era COLMENA. Con fecha 3 de julio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 30 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

11.- DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 23 de marzo del 2011, en los términos establecidos en el artículo 7º del Código del Trabajo, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista; su remuneración promedio mensual era de \$1.305.068.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP MODELO y su sistema de salud era BANMEDICA. Con fecha 25 de junio del presente, recibió un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 3 de julio del 2020, la denunciada



puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

12.- MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 6 de diciembre del 2002, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato, y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista Senior; su remuneración promedio mensual ascendía a \$1.591.158.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las

indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP PROVIDA y su sistema de salud era COLMENA. Con fecha 25 de junio de 2020, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 30 de junio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

13.- PILAR UBILLA DE AGUIAR: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 28 de diciembre de 1999, en los términos establecidos en el artículo 7º del Código del Trabajo, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista Senior. Su remuneración promedio mensual ascendía a \$1.606.100.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP MODELO y su sistema de salud era BANMEDICA. Con fecha 25 de junio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 5 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa



XJXWYXBQTY

14.- MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 29 de abril de 1996, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante Cabina Especialista Senior. Su remuneración promedio ascendía a la suma de \$2.130.639.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP PROVIDA y su sistema de salud era COLMENA. Con fecha 25 de junio del presente, recibió un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, que efectivamente señalaba su despido la recibe el día 3 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

15.- SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 1 de febrero del 2004, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Jefe De Servicio A Bordo. Su remuneración promedio mensual ascendía a \$2.050.987.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP PROVIDA y su sistema de salud era COLMENA. Con fecha 25 de junio de 2020 recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, nunca la recibió, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para cuando se firmó el finiquito se da cuenta del despido por Necesidad de la Empresa

16.- DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 15 de septiembre del 2006, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Tripulante De Cabina Especialista y su remuneración promedio ascendía a la suma de \$1.238.134.-,



cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP CAPITAL y su sistema de salud era BANMEDICA. Con fecha 3 de julio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, la recibió el día 6 de julio del 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa

17.- JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 16 de mayo del 2002, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Jefe De Servicio A Bordo; su remuneración promedio mensual era de \$2.091.666.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP HABITAT y su sistema de salud era CONSALUD. Con fecha 22 de mayo de 2020, recibió un llamado telefónico, informándole que estaba despedido, pero la carta certificada, nunca la recibió, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y sin invocar causal alguna, para que le entregaran la carta al momento de la firma del finiquito el día 3 de junio del 2020,

18.- MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA: ingresó a prestar servicios para la denunciada, el día 30 de octubre de 1996, en los términos establecidos en el artículo 7º del Código del Trabajo, con contrato de trabajo escrito; durante el tiempo trabajado suscribió varios anexos de contrato y en especial el que lo ligaba con la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2. Sus funciones eran de Jefe De Servicio A Bordo; su remuneración promedio era de \$2.170.904.-, cantidad que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. Se encontraba afiliado a la AFP CAPITAL y su sistema de salud era CRUZ BLANCA. Con fecha 30 de junio del presente, recibe un llamado telefónico, informándole que estaba despedida, pero la carta certificada, la recibe el día 03 de agosto 2020, la denunciada puso término a sus contratos de trabajo, en forma verbal y



sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa.

Relata que sus representados ejercen diversas funciones, que ya se especificaron, en las dependencias, del aeropuerto y aeronaves del demandado y denunciado y prestan servicios para la unidad de empresas ya indicadas, de Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, todas empresas del HOLDING LATAM GROUP, las que son dirigidas por CEO Roberto Alvo Milosawlewitsch, a través de sus jefaturas directas, sin importar el vínculo formal laboral del mismo, bajo una misma dirección laboral, las órdenes las entregan mediante órdenes directas y/o mails, a todo el personal que lleva labores en las diferentes dependencias, sin ninguna distinción de ninguna naturaleza, a través de sus jefaturas designadas. Y en relación a sus mandantes, este les indica donde deben viajar, que ropa deben usar, que servicios deben prestar, los horarios en que deben realizar ciertas ordenes, se les dirige, les instruye constantemente de las órdenes para desempeñar sus servicios, cuando ingresar a sus funciones, cuando poder ejercer sus derechos a descanso, cuando terminar sus funciones. Ejerciendo una dirección laboral directa a su respecto, y les entrega órdenes directas, de lo cual existe prueba testimonial.

Añade que todas las reuniones con asistencia obligatoria, es absolutamente común, tanto para los trabajadores de la de Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, Una clara demostración de dirección laboral unitaria. Indica que para todo existe una dirección laboral única, la persona que ejerce la labor de supervisor es el mismo, quien entrega las liquidaciones de remuneraciones, controla las horas extras, gestiona la solicitud y ejercicio de feriado legal, y entrega los bienes para prestar sus servicios es la misma. Quién ejerce en forma común la dirección laboral registral, para todos los trabajadores, que prestan servicios es la misma persona.

Refiere que Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM



S.A, son de propiedad de un mismo controlador y cambian a sus mandantes de una sociedad, a otra mediante anexos de contrato, como piezas de ajedrez. Las sociedades son representadas por CEO Roberto Alvo Milosawlewitsch y/o ENRIQUE Miguel Cueto Plaza, son asesoradas y representadas por los mismos apoderados judiciales. Una le presta servicios a la otra en un giro necesario. Para los servicios que prestan utilizan mismos trabajadores para cumplir labores de dirección laboral.

Expone que sus representados se encontraban asociados a alguno de los sindicatos de la empresa demandada, esto es, el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., legalmente constituido y con Personalidad jurídica vigente, R.S.U.:13.01.1469, Rut: 71.650.700-9, o el Sindicato Inter empresas SIELATAM, legalmente constituido y con Personalidad jurídica vigente, R.S.U.:13.22.0598, así:

Pertenecían al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A: los demandantes Francisco Javier Garrido Leiva, Marcela Alejandra Toledo Tortella, Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, Alejandra Angélica Laciana Giscard, Danny Helena Lobos Contreras, Silvina Andrea Aisa, Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo, Deyvid Mauricio Parada Aguilar, Pilar Ubilla De Aguiar, Marcela Andrea Arancibia Conejera, Silvana Paola Noce González, Daniela María Opitz Rudloff y María Eugenia Navarrete De La Jara.

Pertenecían al Sindicato Inter Empresas Sielatam: los demandantes: Andrea Lorena Ledesma Chaparro, Carol Paz Díaz Castro, Marlis Valeria Torres Rivas, Macarena Beatriz Aguirre Bastias y Jonathan Dante Altamirano

Relata que respecto de sus representadas Marlis Valeria Torres Rivas y Danny Helena Lobos Contreras, ingresaron a prestar servicios para Ladeco, Rut 93.383.000-4, en noviembre de 1994 y en enero de 1993, respectivamente, conforme consta del certificado de cotizaciones previsionales. Ambas prestaron servicios para Ladeco hasta marzo de 1996, pero desde el día siguiente, continuaron trabajando para su continuadora legal, Lan Cargo, actualmente Latam Airlines. Indica que Lan Cargo tiene el mismo RUT que Ladeco y pagaron sus cotizaciones previsionales y luego fueron pagadas por Latam Airlines Group, Rut 89.862.200-2, continuadora a su vez, de Lan Cargo; vale decir, prestaron servicios sin solución de continuidad desde que ingresaron a Ladeco, hasta el 25 de junio del 2020 y el 3 de Julio del 2020, oportunidad en que fueron,



respectivamente, desvinculadas de la empresa. Reitera que el promedio de sus 3 últimas remuneraciones mensuales ascendió a la suma de \$2.499.466 y de \$2.582.678, respectivamente. Sostiene que la causal invocada de despido es del todo injustificada y en consecuencia, se ha solicitado que declare improcedente la invocación de la causal necesidades de la empresa y, en consecuencia, injustificado su despido, condenando al ex empleador al pago adicional de las siguientes prestaciones:

1.- Diferencias de Indemnizaciones: la demandada limitó la indemnización por 24 años de servicio y no los 26 años de servicio y 24 años de servicio y no los 27 años de servicio, respectivamente, lo que no corresponde en atención al Convenio Colectivo al que están afectas que dispone que si el contrato de trabajo con Latam Airlines Group S.A. o sus antecesoras legales hubiese estado vigente un año o más, y la Empresa le pusiera término de conformidad con el artículo 161 del Código del trabajo, se pagará al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la Compañía; siempre y cuando el trabajador hubiese ingresado a prestar servicios a la Empresa.

Afirma que, como es de público conocimiento, Ladeco fue adquirida en su totalidad por LanChile en 1994, logrando la cobertura casi total del servicio aéreo de transportes en Chile. Al poco tiempo LADECO dejó de operar como tal y sus rutas fueron absorbidas por LAN Chile. En efecto, se crea Lan Cargo, con el mismo Rut que Ladeco y quien figura como el pagador de las cotizaciones previsionales, luego son pagadas por el continuador legal Lan Chile Rut 89.862.200-2, y últimamente por Latam Airlines Group. 4.1.3. En consecuencia, resulta claro que, considerando las labores prestadas a los antecesores legales de su ex empleador, Ladeco y luego Lan Cargo, Marlis Valeria Torres Rivas, debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 26 años de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$4.998.932, debidamente reajustadas conforme lo dispuesto en el artículo 63 inciso 2º del Código del Trabajo; más el recargo del 30%, de estos años, por ser

un despido injustificado, conforme el mérito de autos, por la suma de \$1.499.680. Y respecto de Danny Helena Lobos Contreras debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 27 años de servicios y no la



que se le pagó, por 24 años de servicio. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$7.748.034, debidamente reajustadas conforme lo dispuesto en el artículo 63 inciso 2º del Código del Trabajo; más el recargo del 30%, de estos años, por ser un despido injustificado, conforme el mérito de autos, por la suma de \$2.342.410. agrega que tales trabajadoras tienen derecho a que la indemnización por años de servicios, que en sus casos no está afecta a tope, se pague conforme la última remuneración percibida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que al no existir solución de continuidad, debe calcularse la totalidad de años servicios en base a su última remuneración mensual. Y que evidentemente, jamás existió un término real de la relación laboral, debiendo aplicarse el principio de la primacía de la realidad y por ser injustificado el despido, deberá la demandada pagarme el 30% de recargo contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del ramo.

EN RELACION A QUE SE TRATA DE DESPIDO DISCRIMINATORIO ANTISINDICAL:

Reitera que todos sus representados fueron despedidos, verbalmente y sin señalarles causa justificada, y la denunciada al parecer busca modificar una estructura, pero todo ello importa una decisión unilateral de la demandada, quien al parecer ha elaborado un plan o estrategia, que desconocen, un plan de eficiencia y disminución de costos, que no se señala, como plan y como objetivo. Ante ello surge la pregunta porque ellos fueron despedidos y cuál fue el fundamento de ello, en circunstancias que existen trabajadores que continúan prestando sus servicios y que tienen estructuras bases remuneracionales similares, e iguales, a ellos.

Expone que la teoría del caso de este proceso, y enunciada por su defensa, importa que sus representados fueron despedidos por estar afiliados al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., o al Sindicato Inter empresas SIELATAM, esto es, su actividad, en el marco sindical.

Cita y transcribe el artículo 2 del Código del Trabajo, y señala los fundamentos de derecho (nacionales e internacionales), doctrinales y jurisprudenciales referidos al derecho a la no discriminación. También se refiere al juicio de ponderación, explicando el mismo. Y concluye que la razón de los despidos de sus representados lo ha sido por su activa participación sindical y rechazar una propuesta del empleador que los perjudicaba considerablemente.



Argumenta respecto al despido antisindical, discriminatorio, luego se refiere a los indicios como modificación de la carga probatoria en el procedimiento de tutela laboral, para indicar que con el fin de acreditar la existencia de los actos que afectan los derechos fundamentales señalados, reseña los siguientes indicios que dan cabida a la presente acción, a saber:

INDICIO UNO: No decir nada al momento del despido, no revisten el estándar suficiente para justificar el despido de sus representados. No explican la razón por la que fueron despedidos, quienes se van asimilando paulatinamente de esa situación.

INDICIO DOS: Sus representados se encontraban asociados a alguno de los SINDICATOS de la demandada, esto es, Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., legalmente constituido y con Personalidad jurídica vigente, R.S.U.:13.01.1469, Rut: 71.650.700-9, o Sindicato Inter empresas SIELATAM, legalmente constituido y con Personalidad jurídica vigente, R.S.U.:13.22.0598, conforme lo ha reseñado en párrafos que preceden.

INDICIO TRES: Se han despedido a un gran número de los trabajadores de los Sindicatos. La única razón de los despidos de sus representados es disminuir el poder sindical.

INDICIO CUATRO: Que en diversas votaciones de sus representados, se opusieron a la rebaja de sueldo impuesta por el empleador

INDICIO QUINTO: Sus representados realizaron diversos reclamos a su empleador por no efectuar los pagos, por no darles trabajo, por rebajarles sus sueldos, incluso las votaciones realizadas internamente en el sindicato rechazaban las propuestas del empleador, entre otros.

RESPECTO A AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR LIBERTAD DEL TRABAJO:

Previas citas legales, de doctrina y de jurisprudencia del Tribunal Constitucional, sostiene que la denunciada ha lesionado la Libertad de Trabajo, de sus mandantes, en cuanto es el compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo. Y añade



que se ha lesionado tal derecho, bajo el entendido que por ejercer sus funciones, por ejercer las labores para las cuales fueron contratados, fueron despedidos; la decisión del despido ha lesionado la Libertad de Trabajo, de sus mandantes, no lo fueron los actos que le sirven de contexto, sino lo fue la decisión de por el actuar, por cumplir la ley, conforme a sus funciones, a sus convicciones morales.

Argumenta respecto al juicio de racionalidad y de ponderación y señala que en este caso, el juicio de ponderación consistirá en decidir si la autoridad de la que disponía su ex empleador, le permitió decretar los despidos sin fundamento alguno. Ahora, si no existen motivos para el despido, unido al hecho del gran costo – para ambas partes – en la selección de sus representados para ocupar los cargos, y en el daño que se les ha provocado la decisión de la demandada, viola la libertad de trabajo.

Luego indica que en relación al principio de la adecuación o idoneidad, no se satisface el mismo en la especie, toda vez que el ex empleador no podía despedirle

legítimamente. Para haberlo hecho legítimamente, a lo menos, debería haber cumplido el estándar que se señala el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo. Ello

no lo hizo, y el plazo para hacerlo se encuentra precluido. Respecto al principio de necesidad, tampoco se satisface, ya que resulta absolutamente evidente que las acciones de la denunciada son insólitas, ilegales e inconstitucionales. Se les despide por cumplir sus obligaciones. Tampoco supera el juicio de proporcionalidad, ya que la forma en la que fueron despedidos revela que el ex empleador no consideró la idoneidad, ni la necesidad de tan extrema medida, ni mucho menos que ella fuera proporcional a la gravedad de la afectación provocada en los derechos de sus mandantes, evidenciándose un despido abusivo, y que culmina con una violación flagrante de los derecho a la libertad de trabajo.

Expone que para acreditar la vulneración anterior, reseña los siguientes indicios, a saber:

INDICIO UNO: Que en diversas votaciones de sus representados, se opusieron a la rebaja de sueldo impuesta por el empleador

INDICIO DOS: Sus representados realizaron diversos reclamos a su empleador por no efectuar los pagos, por no darles trabajo, por rebajarles sus sueldos, entre otros



XJXWYXBQTY

INDICIO TRES: Que el empleador haya desmantelado los equipos de trabajo.

EN CUANTO A LA AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR VULNERAR LOS ARTICULOS 19º N° 1 y N° 4, ARTÍCULO 2 y 184 DEL CODIGO DEL TRABAJO.

Expone que las denunciadas han tomado conocimiento de conductas de discriminación en contra de los suscritos, han tomado conocimiento de actos de agresiones psíquicas, de actos de denigración de otros trabajadores en contra de sus representados, de actos de agresiones verbales, de amenazas en contra de la

estabilidad emocional y física, y no hicieron nada. Nunca. Lo anterior ha generado un ideario de inestabilidad permanente de los demandantes, en términos que en forma constante los últimos meses, muchos han presentado licencias médicas. Las torturas que han sufrido por parte de las denunciadas, han sido permanentes y constantes, durante todo el tiempo trabajado, han estado presente siempre, sin cesar siguen encontrándose presentes. Conductas que tienen por objeto denigrarles por su condición sindical. Y sus mandantes han debido aceptar y revelar los malos tratos, frente a sus compañeros de trabajo, frente a la Inspección del Trabajo y frente a los asesores legales que les apoyan. Están agobiados, cansados, realmente está impactado como se puede dañar a una persona únicamente por tener una condición sindical.

Añade que la denunciada, no ha cumplido una actitud en protección hacia los suscritos, en los menores y expeditos tiempos que se esperarían, tomando en consideración la naturaleza de la denuncia. La situación de indolencia que han mantenido ha sido permanente en su contra, tanto así que este no es un hecho aislado, no es una situación puntual, que pudiera indicarse como un evento que es

una sorpresa para la denunciada. Los demandantes son personas con hojas de vida

intachables, y comprometidos con su empleador, postergando incluso a sus familias por cumplir con las órdenes que se les entregaba, y en definitiva, reciben un trato indigno por parte de su empleador; es el trato permanente que han tenido en el último año calendario, por parte de los referidos. Se les ha maltratado en forma permanente por sus condiciones sindicales, y su actitud ha generado un trato en los mismos términos. Existe una reiteración de una conducta por parte de la denunciada. No existe una política que



permita que las conductas de acoso no se perpetúen, pues no existe un procedimiento que permita en forma efectiva evitar conductas que lleven a cabo.

EN RELACION A LA INTEGRIDAD FISICA Y PSÍQUICA: argumenta al efecto, en especial respecto al “mobbing” o acoso laboral.

Concreta el análisis indicando que la denunciada no cumplió una actitud en protección del suscrito, en los menores y expeditos tiempos que se esperarían, tomando en consideración la naturaleza de la denuncia y de los hechos que la constituían. La situación de indolencia que mantuvo, y mantiene, la demandada ha sido permanente con los suscrito. Repite que no son hechos aislados, no es una situación puntual, que pudiera indicarse como una sorpresa para la denunciada. Lo sabe, tiene conocimiento, ha pasado otras veces, y aun así no le importa.

EN RELACIÓN AL RESPETO Y PROTECCION A LA VIDA PRIVADA Y A LA HONRA DE LA PERSONA: previa argumentación, lo concreta señalando que conforme lo relatado en cuanto al ambiente laboral en el cual se encontraban inserto, expuesto a constantes, permanentes y uniformes atropellos a sus mandantes por su condición sindical, se vio vulnerada su honra como persona y trabajador, viéndose afectado emocional y físicamente, sin que la denunciada haya tomado alguna medida efectiva para proteger su honra, proteger su salud física y mental, por lo que, a través de su inacción, ha posibilitado actos discriminatorios.

En cuanto a los indicios de la vulneración, reseña los siguientes:

INDICIO UNO: Sus mandantes son sindicalizados, en Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., Rut 71.650.700-9 o al Sindicato Inter empresas SIELATAM, R.S.U.:13.22.0598 y en razón de dicha condición, fueron objeto de despidos por parte de sus empleadores, afectando su honra. Los Empleadores, han motivado, realizado, aceptado y tolerado esas burlas, mofas y actos en contra de los suscritos.

INDICIO DOS: Con el actuar de los empleadores, el ambiente laboral cambió por completo para los suscritos, derivando en un ambiente de maltrato, provocando un quiebre en la relación con sus compañeros, siendo finalmente ignorado por sus compañeros y la jefatura.



EN RELACIÓN A LA VULNERACION A LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES, SU LIBERTAD DE TRABAJO Y SU JUSTA RETRIBUCION:

Señala que las denunciadas han cometido actos constitutivos contra de todos y cada uno de los demandantes, acto lesivos a sus derechos fundamentales y la dignidad e indemnidad garantizados en los artículos 485 incisos 1o relativo a la

libertad de trabajo y su justa remuneración, actos constitutivos de discriminación

prescritos en el artículo 2o del Estatuto Laboral, y que han ocurrido con ocasión de

la relación laboral que existió entre las partes de autos, provocado con ocasión al acto de descuento de remuneraciones unilateral materias de la denuncia.

Reseña que Latam Airlines Group S.A, y su unidad de empleadores, es una sociedad anónima abierta con matriz en Chile, prestigiosa empresa dedicada a la actividad de Transporte Aéreo de Personas y Carga reconocida como una de las 10 mejores aerolíneas del mundo con presencia nacional e internacional.

Relata que los denunciantes, en la gran mayoría son tripulantes de cabina, en diferentes categorías o cargos y todos sindicalizados. Que con fecha 16 de marzo de 2020, el directorio sindical fue citado a una reunión, sindicato empresa, organizado por el subgerente de recursos humanos, quien por medio de correo electrónico los notifico, para comunicarles que la cita se llevaría a cabo de manera presencial el pasado 18 de marzo del año en curso, realizándose dicha reunión a las 18.00 horas de aquel día, para congregarse con los ejecutivos de la compañía entre ellos don Pablo González, entre otros. El objeto, era para informar, que por motivos de la situación que atraviesa la compañía, la empresa informa las medidas que esta adopto para los próximos meses.

Narra que en dicha reunión, se informó a todos los sindicatos de la compañía que la empresa frente al contorno de la situación mundial de la pandemia, debía ir reduciendo su operación y que durante los próximos tres meses los ingresos de la misma iban a disminuir por tanto se estaban viendo afectados por los flujos de la caja y la liquidez de la compañía, por lo que debía tomar medidas anticipadas a fin de mantener los empleos de los funcionarios de Latam, sin descartar que de continuar la situación de crisis de la compañía iban a tener que tomar medidas más drásticas con una significativa



disminución de puestos de trabajo. Las medidas consistían en la reducción de las remuneraciones de todos los

trabajadores de la compañía matriz, filiales y coligadas, esta reducción de remuneración era por el 50% de los ingresos de cada trabajador por un periodo de

tres meses, esto es, abril, mayo, junio, del 2020, con posibilidades de extender la medida y que para llevar a cabo dicha acción temporal de rebaja de remuneraciones, se materializara por medio de un anexo individual de contrato de

trabajo, que se le hará llegar a todo el personal de la empresa, para que firmen dichos descuentos, y de quienes no firmen no se les descontaran y que además en el evento futuro que deba despedir trabajadores, aquellos que han firmado dicho anexo se les respetara la última remuneración, previa a la firma del anexo de reducción de remuneraciones. Y por último los dineros descontados en el periodo de tres meses no serán devueltos por la compañía a los trabajadores, que la política empleada por la compañía no es una negociación colectiva, sino más bien es una reunión de carácter informativa y que los descuentos iban a tener un mínimo garantizado para aquellos trabajadores de ingresos mínimos y este sería de \$750.000.- Brutos., por tal todo trabajador que perciba una cifra inferior a ese monto no se iba a verse afectado por la operación de rebaja o de descuentos,

asimismo las personas que estén cercanas a esos montos su descuento no iban a ser rebajado en un 50 %, sino que iban a ser menores, si estos están muy cercanos a las remuneraciones garantizada fijadas por la misma empresa. Finalizada la reunión se les indico a los dirigentes sindicales que la próxima semana del día 18 de marzo en cuestión se debían reunir para confirmar dicha aceptación.

Añade que, por lo anterior, la empleadora de sus representados volvió a citarlos para el día 24 de marzo del mismo año, a fin de dar mayores detalles de la disminución de ingresos en la cual se dieron mayores detalles de los descuentos y sobre que partidas o concepto remuneracionales, iban a estar afectas por la directriz de compañía, reunión que tuvo la modalidad de videoconferencias entre ejecutivos de la compañía y los representantes de los trabajadores, para lo cual se les indico en la cita, los conceptos a descontar por el periodo de tres meses, y que estos montos ni conceptos ,se iban a rebajar en su porcentajes, pues es una política



única de compañía, quedando el descuento del 50 % de las remuneraciones para todos por igual, salvo el ingreso mínimo fijado por la empresa, y esto eran los criterios y materias sujetas al descuento: 1. Se reducen las remuneraciones al 50% de todos los trabajadores en los meses de abril, mayo y junio de 2020. 3. Tope mínimo de remuneración de \$ 750.000.- Brutos. 4. El monto de descuento trimestral, no se encuentra a devolución a posterior, bajo ningún respecto. 5. Las cotizaciones serán pagadas de acuerdo a la última remuneración integra para no afectar los planes de salud, ni cotizaciones de A.F.P. En el evento que un trabajador tenga un plan de salud mayo al 7% el trabajador deberá costear esos fondos, por lo tanto, habrá mayor descuento, para este último caso. 6. Los préstamos blandos otorgados por la compañía (Largo Plazo, Habitacional, vacaciones o de emergencia) se suspenderán los descuentos por los meses de abril, mayo y junio que duren la rebaja salarial. 7. Que todas las renuncias por edad, con derecho a indemnización sin topes legales, quedan suspendida y atendiendo el caso se diferirá su pago. 8. Que la remuneración de marzo se pagaría completa sin descuento alguno de manera regular, como se ha venido haciendo.

Relata que producto de la última cita sostenida con los representantes de la empresa, los dirigentes sindicales, informaron a la misma, su completo desacuerdo a la medida tomada por ella, pues involucra una medida abusiva y que impactaría fuerte en los ingresos de los trabajadores y que los demandantes debían seguir trabajando para su empleador sin interrupción, ni suspensión alguna, asimismo se le hizo saber que los conceptos remuneraciones sujetos a descuentos, considerados por la empresa, son derechos apreciables en dineros que el trabajador no puede de manera individual renunciar.

Agrega que aun hechas las reservas por el sindicato a la empresa, de su disconformidad a la medida de reducción salarial, el día 27 de marzo del presente fueron enviados sendos correos electrónicos a los asociados involucrados en la medida, que transcribe. Y expone que con dicho correo a cada trabajador les llegó un archivo que se tituló “INSTRUCCIONES PARA LA FIRMA ELECTRÓNICA DE DOCUMENTOS CONTRACTUALES” en dicho documento se le indica a cada trabajador, cuales son los pasos a seguir en la parte de la página de los funcionarios, debían ingresar, una vez dentro de la página, debe entrar a -Mis solicitudes- hacer click en -Documentos de Contratos- después el siguiente paso es el de -Visualizar documento- que dicho documento se encuentra en estado pendiente o concluido,



dependiendo de la aceptación del trabajador individualmente, al final del paso (5) Señala el instructivo Hacer clic en alguna de las acciones que proponen en la parte superior de la pantalla según corresponda, esto es, Firma en un botón de color verde y contiguamente otro bono de color rojo que dice Rechazar.

Señala que la compañía por medio de sus ejecutivos en especial el vicepresidente de personas y el C.E.O Saliente y entrante y comunicados vía sendos correos electrónicos notificando la medida de disminución remuneraciones y fijando un plazo perentorio para firmar dicho documento electrónico, fijando el 31

de marzo de 2020 como fecha límite e improrrogable, para su suscripción. Transcribe el anexo tipo en cuestión, y señala que la misma compañía redacto un cuestionario de preguntas y respuestas que señala cuáles serán las condiciones por los siguientes tres meses de la medida, denominado “CAMBIO EN LAS CONDICIONES LABORALES PARA MITIGAR IMPACTO CORONAVIRUS. PREGUNTAS FRECUENTES”, el que también transcribe, y entre cuyas preguntas y respuestas estaba la siguiente “6.- *¿Habrá devolución de la rebaja, o alguna compensación posterior cuando se normalice la situación? No, no está contemplada una devolución*”.

Sostiene que dada a la posición implacable y la discriminación sin ton ni son, en la calidad de los trabajadores y los ingresos que los denunciantes tienen, y en especial medida a sus ingresos que sirven de sustento para los ellos y las de sus familias, es que se ven en la necesidad urgente de recurrir al órgano jurisdiccional, a fin que se restablezca el imperio de la ley frente a actos constitutivos y vulneratorio a derechos que son constitucionalmente protegidos, como lo son la libertad de trabajo y el derecho a una remuneración o retribución justa, y este último derecho íntimamente ligado a la dignidad de los denunciantes. Añade que el instrumento colectivo que regula la relación colectiva entre la denunciante y la denunciada, existen una serie de beneficios, los cuales se encuentra contenidos a lo largo de dicho instrumento. Y visto el actuar arbitrario del empleador en realizar una rebaja salarial por tres meses con beneficios que se encuentra estipulados en el contrato, es que interpone la presente tutela. por medio de tutela garantizar los

ingresos de sus representados. Finalmente y por miedo a perder su fuente de trabajo los denunciantes, firmaron dicho anexo que reduce las remuneraciones en



un 50%, sin perjuicio que al momento de esta presentación han sido despedido trabajadores por no firmar el anexo de descuento.

Argumenta nuevamente en relación a la libertad de trabajo y la justa retribución, para señalar que trabajadores que con la medida de rebaja remuneraciones ven como su dignidad y situación económica y social cambio drásticamente sin poder ni siquiera poder manifestar su voluntad de aceptar o no la medida, pues implícitamente la rebaja salarial lleva inserta una amenaza al trabajo y su estabilidad.

Reitera que se discriminó a los denunciantes, pues así existe un mensaje ejemplificador para los trabajadores de esta gran compañía ni los sindicatos le hacen el real peso, que produce una efecto ejemplificado en orden individual y colectivo por el solo hecho de ser sindicalizados y ahí como se va configurando la discriminación arbitraria y contraria a los principios laborales que se espera de este tipo de compañías y su tamaño, pues está hablando de un empleador avezado. Y, por otra parte la discriminación está dada que los denunciantes tuvieron que seguir trabajando y eso no se desconoce, sino más bien el hecho que dentro de la compañía existen grupos de trabajos que no asisten a lugar de trabajo y se les descuentan 50% igual que a las personas que asisten periódicamente a cumplir con sus labores en el lugar de trabajo, lo que conlleva una discriminación intrínseca, pues aplicar una regla general para un grupo de personas, como las que denuncian, constituyen una discriminación arbitraria por motivo que la calidad de técnico, ahora bien, no hay que desatender que dicha actividad es esencial para el transporte aéreo, el empleador debió tomar medidas para afectar en menor medida aquellas personas que deben continuar trabajando por la naturaleza de sus servicios, debió prever y asegurar una renta mínima, en comparación con aquellos que están desde sus casas trabajando. Dando un trato diferenciado a quien por la naturaleza debe exponerse mayormente al riesgo del lugar de trabajo, sin desconocer que el empleador pretende descontar remuneraciones de beneficios obtenidos por el sindicato, discriminado la sindicación de los asociados al sindicato.

Señala que la denunciada ha incurrido en una práctica lesiva y atentatoria a la libertad de trabajo y su justa retribución, ligada con él, o sino uno de los más importantes derechos como es la dignidad de las personas, toda vez que la misma:

1. Tiene pleno conocimiento de la existencia del Derecho a la Dignidad y la



libertad de trabajo y remuneración justa de los denunciantes.

2. Que la relación y efectos de los contratos de los denunciantes y la forma de modificación del mismo de manera individual, no puede significar disminuciones en sus remuneraciones, beneficios y derechos que corresponda al trabajador.

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

4. Finalmente, los bonos, derechos y beneficios que se amenazaron en los descuentos de los trabajadores. Son todos los acordados al momento de la suscripción del contrato

Concluye que el empleador de manera arbitraria e ilegal realizó una rebaja salarial por los meses de abril, mayo y junio de 2020 a todos los denunciantes, la arbitrariedad y discriminación está dada por efectuar una rebaja de las remuneraciones pactadas en un instrumento vigente y que tiene fuerza obligatoria,

más aún que por ley en su artículo 311 del Código del Trabajo le prohíbe al empleador disminuir beneficios y derechos a los trabajadores individualmente cuando estos se han pactado colectivamente, asimismo su conducta se encuentra reñida con lo dispuesto en el inciso final del artículo 5 del Código del Trabajo, respecto de la autonomía privada de las partes. Por aplicación del ordenamiento jurídico laboral, los contratos de trabajo individuales son consensuales, más los contratos colectivos son Solemne. Finalmente el empleador no cuenta con la aquiescencia de los denunciantes ni de la Organización Sindical para efectuar modificaciones al Contrato Colectivo, lo que transforma su actuar en un acto, vulneratorio a la dignidad, libertad de trabajo, ilegal, arbitrario y caprichoso en contra de la igualdad de oportunidades entre las personas lo que constituye un atentado a la dignidad de los asociados de la organización que estaban los denunciantes, en su contenido esencial como daño extramatrimonial (sic), excediéndose con creces a lo que está facultado.



Alude a los fundamentos jurídicos de sus pretensiones, doctrinales y jurisprudenciales.

RESPECTO ACCIÓN INDEMNIZATORIA:

Previa cita legal del artículo 2329 del Código Civil y de la definición de daño moral, según la doctrina, cita jurisprudencia y artículo 495 N° del Código del Trabajo, afirma que del conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño, se desprende que su procedencia presupone ese interés de parte de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizarlo, en el caso de autos, por parte de la demandada.

Expresa que en virtud de lo anterior, considerando que las privaciones de que han sufrido los asociados del Sindicato y el hecho de ver afectada su Libertad de Trabajo y remuneración justa y el hecho de minar la dignidad de los mismos en no saber que le depara el futuro relativo a la estabilidad del empleo y un justo ingreso, lo que queda de manifiesto que su un ejemplo en lo colectivo al disminuir derechos colectivos de manera inconsulta e arbitraria. Lo que ha provocado un fuerte dolor moral afectándole en lo emocional a cada integrante del sindicato. Finalmente, y teniendo a la vista los criterios sentados por la jurisprudencia en casos es que estima que los perjuicios sufridos pueden estimarse razonablemente en 12 sueldos, por cada denunciante. Reitera que los despidos de autos, no obedecen a las supuestas alegaciones que se expresaron verbalmente y que causaron, sin duda un grave daño moral, lo que se cuestiona es la calidad de trabajadores, lo que sin duda perjudica la honra y futuro laboral de sus mandantes. Sus despidos obedecen sencillamente al hecho que la denunciada entiende en forma flexible la normativa legal, vigente y contractual, cuando la misma no respeta las obligaciones que se deben llevar a cabo, y pedía actuar en un marco flexible, el cual no estaba dispuesto a hacerlo. Esa fue la razón de los despido. El hecho de tener pleno conocimiento que existía irregularidades dentro de la empresa, y que las mismas no estaban siendo sustanciadas, ha causado un grave perjuicio moral. En definitiva, debido al despido han sufrido múltiples daños, incluso daños y menoscabo que nunca podrán señalar y que les perjudicaran en su autoestima y en su porvenir. Que los daños morales y psicológicos deben ser tasados en una suma no inferior a la señalada, considerando el inconveniente que es para todo trabajador, ser despedido en la forma que se les despidió, sin importar la situación que vive el país, que tienen familia a



quien debe proteger y cuidar, afrontar el conflicto del miedo de la inseguridad a sí mismos, actualmente sentir la inseguridad de un mejor porvenir, desconfiar de todo lo que le rodea y de todo su entorno, como también tener presente, el menoscabo sufrido, como toda persona, al no ser tratado con dignidad y como se debe, tener que pasar por todas las molestias que incumbe este tipo de caso, como tener que recurrir a Notaria, Inspección del Trabajo, y otros lugares, y exponerse con la pandemia que se vive, dar explicaciones públicas a los más cercanos que no entienden porque les despidieron y tener que buscar un abogado que defienda sus intereses, un psicólogo que realice las sesiones necesarias para tratar de ver como se afrontara este nuevo futuro. En consecuencia, la causa basal de los daños y gastos en que he debido incurrir, no es por otra cosa que el actuar irresponsable, doloso e ilegítimo de la demandada, por ello, demanda la suma que representa un año de remuneraciones de cada uno de los mandantes, conforme el promedio de las últimas que percibieron, o la suma que se fije con el mérito del proceso. Lo que respecto de cada demandante asciende a lo siguiente, indicándose el monto mensual y luego el monto que se reclama como indemnización:

- 1.- Francisco Javier Garrido Leiva: \$1.339.014 mensual, esto es \$16.068.168
- 2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella: \$1.541.595 mensual, esto es \$18.499.140
- 3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas: \$1.214.025 mensual, y \$14.568.300
- 4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard: \$1.796.798 mensual, esto es \$21.561.576
- 5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro: \$2.257.562 mensual, esto es \$27.090.744
- 6.- Carol Paz Díaz Castro: \$2.441.898.- mensual, esto es \$29.302.776
- 7.- Danny Helena Lobos Contreras: \$2.582.678.- mensual, esto es \$30.992.136
- 8.- Marlis Valeria Torres Rivas: \$2.499.466 mensual, esto es \$29.993.592
- 9.- Silvina Andrea Aisa: \$1.349.628 mensual, esto es \$16.195.536
- 10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo: \$991.048 mensual, esto es \$11.892.168
- 11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar: \$1.305.068.- mensual, esto es \$15.660.576
- 12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias: \$1.591.158 mensual, esto es \$19.093.896



- 13.- Pilar Ubilla De Aguiar. \$1.606.100 mensual, esto es \$19.273.200
- 14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera: \$2.130.639 mensual, esto es \$25.567.668
- 15.- Silvana Paola Noce González: \$2.050.987.- mensual, esto es \$24.611.844
- 16.- Daniela María Opitz Rudloff: \$1.238.134 mensual, esto es \$14. 857.608
- 17.- Jonathan Dante Altamirano Vera: \$2.091.666.- mensual, esto es \$25.099.992
- 18.- María Eugenia Navarrete De La Jara: \$2.170.904 mensual, esto es \$26.050.848.

Señala los antecedentes personales y laborales de cada demandante, indicando como les afectó el despido.

Alude a los requisitos para otorgar el resarcimiento de daño moral, reiterando que el acoso laboral que han sufrido ha sido desastrosos, afectando su autoestima; luego de la ilicitud del comportamiento que provocó el daño que se busca reparar, esto es, *“los actos, en contra del suscrito, y tolerados por la denunciada, son abiertamente ilícitos, ilegales e inconstitucionales”*. Y la relación de causalidad entre el daño denunciado y el hecho dañoso, y alude a que la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo, da cuenta precisamente de esa relación causa efecto.

EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS DEMANDANDAS:

Expone que sus representados prestaban funciones a LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T. 89.862.200-2 en las mismas dependencias donde funcionaban todas y cada una de sus filiales, individualizadas al inicio de la demanda; la cuales no sólo comparten el domicilio y edificio corporativo ubicado en Américo Vespucio 901, comuna de Renca, sino además, idéntica imagen corporativa y utilización de página web. Vale decir, su imagen pública frente a terceros. Un usuario que viaja en LATAM dentro o fuera de Chile, ignora que dentro de Chile, como afirman las demandadas, la empresa sería “Transporte Aéreo” y fuera de Chile “Latam Airines”. Como se dirá, ello no es efectivo. El portal de compra de pasajes es uno solo para ambas empresas. Se trata de sociedades que proyectan una imagen pública de unidad empresarial, así como una plataforma única para la venta del negocio, esto es, la venta de pasajes aéreos.



Indica que existe una propiedad y controlador común, así, existe un Directorio y CEO, común para todas las filiales, como da cuenta la página 33 de su memoria anual 2018. En el mismo documento aparece la malla societaria Latam Airlines Grupo, es dueña en un 99,89% de su filial Lan Cargo (ex Ladeco) y de un 99,71% de Inversiones Lan). Por su parte Lan Cargo es dueña del 99.99987% de Transporte Aéreo e Inversiones Lan es dueña del 0,00013% restante. En las páginas 258 y siguientes del mismo documento se expone que son Directores de Lan Cargo Andrés Bianchi Urdinola (Ejecutivos Latam), Ramiro Alfonsín Balza (Ejecutivos Latam) y Enrique Cueto Plaza (Ejecutivos Latam), en tanto que los directores de Transporte Aéreo son también Ramiro Alfonsín Balza (Ejecutivos Latam) y Enrique Cueto Plaza (Ejecutivos Latam). Finalmente, el Gerente de Tripulantes don Pablo González Soto, quien antes ejercía esta función solo para Transporte Aéreo, hoy la desempeña en ambas empresas. Es decir, tanto respecto de los tripulantes de TASA como de Latam Airlines. Vale decir, no cabe duda de que existe dirección laboral común.

Alude al plantel común de trabajadores. Independientemente de la sociedad que aparece escriturando el contrato de trabajo, afirma que se trata en los hechos de un plantel común de trabajadores. Así se refiere la memoria anual, en el sentido de ser todos los trabajadores parte del mismo grupo. Incluso cuando en la página 91 de la memoria anual habla de la huelga habida en Chile, se refiere a LATAM CHILE (no Transporte Aéreo), y cómo habría afectado al grupo y la plantilla total de trabajadores. Por otra parte, si bien existe un contrato colectivo para Transporte Aéreo (también denominado Lanexpress o TASA) y otro para el Sindicato de Tripulantes de Latam Airlines (rutas internacionales), en ambos la empresa establece una cláusula de flexibilidad. En el caso de Transporte Aéreo es la cláusula Sexta la que dispone que “Las partes acuerdan que la Empresa podrá asignar a los Tripulantes vuelos nacionales e internacionales, a bordo de aeronaves que la empresa disponga, pudiendo ser éstas propias o arrendadas, de matrícula chilena o extranjera, y cualquiera sea la ruta en que Transporte Aéreo S.A., u otra empresa del Holding LATAM AIRLINES Group preste servicios”.

Por su parte, el contrato colectivo de los tripulantes de Latam Airlines Group, dispone en su cláusula Octava que “Las partes acuerdan que la empresa podrá asignar a los Tripulantes vuelos nacionales e internacionales, a bordo de las aeronaves que la empresa disponga, pudiendo ser éstas propias o arrendadas, de matrícula chilena o



extranjera, y cualquiera sea la ruta en que LATAM Airlines Group S.A. u otra empresa del Holding LATAM preste servicios.” La misma cláusula aparece por lo demás en el contrato individual de trabajo suscrito tanto con Transporte Aéreo como con Latam Airlines. Además, en las liquidaciones de remuneraciones, en su parte superior, se indica indistintamente “Lan”, independientemente si el contrato es con Transporte Aéreo o Latam Airlines.

Tienen en mismo giro o giros complementarios, ya que evidente que, tienen el mismo giro: transporte de pasajeros y de carga por vía aérea. Se dice que Latam Airlines Group, estaría a cargo de las rutas internacionales, en tanto que Transporte Aéreo realizaría las rutas domésticas. Sin embargo, ello no es efectivo: Latam Airlines sí realiza vuelos dentro de Chile, a Antofagasta, Punta Arenas e Isla de Pascua, en tanto que Transporte Aéreo también realiza vuelos internacionales. Por ejemplo, a ciudades como Buenos Aires, Lima, Sao Paulo, Río de Janeiro, Guayaquil y otras. Y en temporada de verano y vacaciones de invierno vuela a Florianópolis y Salvador de Bahía. En términos concretos, la única diferencia entre ambas es que los vuelos de LATAM son, en su mayoría, de mayor alcance que los de Lan Express.

Finaliza indicando que aparece con caracteres de evidencia que concurren en la especie todos los requisitos establecidos en el artículo 3 del Código del Trabajo, que son determinantes para establecer que, bajo la apariencia de pluralidad, se esconde una realidad distinta, una sola y misma empresa o unidad de negocio, un solo y único empleador, que ha administrado su fuerza laboral con la creación de razones sociales distintas. Esta situación de hecho per se no es ilícita. El problema surge cuando se alega una total independencia para eludir las normas laborales y eventual responsabilidad ante el incumplimiento de una de ellas, como ha acontecido al momento de poner término a la relación laboral de los trabajadores que se han desempeñado para el holding, en concreto primero para Transporte Aéreo y luego traspasados a Latam Airlines, sin solución de continuidad, desconociéndose en definitiva la fecha de inicio de la relación laboral, lo que repercute en la forma de pago de las indemnizaciones por años de servicios y el respectivo pago del 30% de recargo legal en caso de ser declarado injustificado el despido. En definitiva, cualquiera sea la apariencia, deben aplicarse en la especie los principios de primacía de la realidad y de buena fe, en virtud de los cuales: Latam Airlines Group; Lan Cargo (ex Ladeco); Transporte Aéreo e Inversiones Lan y Transporte Aéreo S.A. deben ser declaradas una sola y misma empresa para los efectos



laborales, por ser parte de un mismo Holding, tener una dirección laboral común, una imagen pública única y un sistema de trasposos entre sus trabajadores sin solución de continuidad.

En subsidio, señala que deben ser condenadas indistinta o solidariamente, o como el Tribunal determine conforme a derecho, esto es, que postulan la responsabilidad a todos los demandados, ya individualizados, los artículos 183-B y 183-C, del Código del Trabajo, incorporados por la Ley 20.123 (sic), respecto a la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos en la forma que se precisa en esa preceptiva, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral, así como al derecho de la empresa principal a ser informada sobre el monto y estado de cumplimiento de tales obligaciones y a retener la suma a la que asciendan éstas en caso de que el contratista o subcontratista no acredite su cumplimiento íntegro. Tanto es así, que es de público conocimiento, y así lo reconoce la demandada al solicitar ante el 2º Juzgado Civil de Santiago, causa Rol C-8553-2020, y que se hace mención en la noticia de economía del 2 de junio del 2020.

Reitera antecedentes sobre la discriminación y alude al Código de Conducta de Lan prescribe en su capítulo de la no discriminación en el trabajo: *“LAN siempre actuará de manera que se garantice la igualdad de oportunidades laborales en fado el ciclo de vida del trabajador. Esto significa que las decisiones que se tomen se harán en las calificaciones relevantes, los méritos, rendimiento y otros factores relacionados con el puesto de trabajo”*, práctica que en su caso particular, no se aplicó, asimismo, precisa que la demandada no ha dado cumplimiento al principio básico de estabilidad laboral.

En cuanto a las formalidades del despido, reitera que no se cumplió, fue en forma verbal y telefónica

Concluye que la causal de necesidades de la empresa, invocada por el demandado, no es tal, más aun considerando:

1. En el presente caso la empresa no da razón alguna para justificar los despidos, toda vez que el empleador tenía la posibilidad de acogerse a la Ley de Protección al



XJXWYXBQTY

empleo y haber suspendido las relaciones con sus trabajadores, lo cual no realizó y optó por desvincular a sus mandantes sin causa justificada.

2. No se explica que la demandada de marras haya ofrecido traspaso a personal de tierra, que nunca han volado o si lo han hecho no están capacitados para ser tripulantes de las nuevas aviones que tiene la empresa, siendo claramente de menos experiencia que sus mandantes, para servir en los puestos de sus mandantes, como lo es el caso de Mariela Mora Morales, quien se desempeñaba como jefa de tripulantes, sin experiencia en vuelos y Ximena Basaure, ignora segundo apellido, quien se desempeñaba de instructora, sin experiencia en vuelos internacionales toda vez, que según se demostrará, no es lo mismo, para este tipo de trabajo en que la experiencia que van adquiriendo sus tripulantes año a año va constituyendo un valor agregado a la empresa, a modo de ejemplo durante mi carrera laboral efectué un sinnúmero de cursos (sic), tales como: Curso de Primeros Auxilios, efectuado y certificado por la Mutual de Seguridad C.CH.C., Manejo de pasajeros disruptivos y situaciones conflictivas, Interferencia lícita Agente de Servicio al Pasajero, administración de Emergencias, Seguridad Aeroportuaria, y permanentes cursos de servicio, de reentrenamientos y evaluaciones para mantener su Licencia actualizada -lo que es un requisito de la autoridad aeronáutica-, en el caso la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC).

3. Tampoco se explica que por otro lado, durante los primeros meses del año se efectuaron diversos cursos de ascenso y actualmente se sigue contratando personal, conforme se ha requerido en diferentes portales de empleo que aportará en su oportunidad, a un precio muy inferior a los que se les pagaba a sus mandantes.

4. Resulta arbitrario, incoherente e inexplicable, que la demandada no haya dado las mismas oportunidades que dio a otros funcionarios de menos experiencia, como son los casos de Mariela Mora Morales, quien se desempeñaba como jefa de tripulantes, sin experiencia en vuelos y Ximena Basaure, ignora segundo apellido, quien se desempeñaba de instructora, sin experiencia en vuelos internacionales.

5. Además, tampoco se explica cómo puede incidir la desvinculación de algunas tripulantes de diversas categorías, en un universo de más de 5000 empleados (información obtenida de página web señalada), de tal forma de realizar ajustes que “permitan asegurar la continuidad del negocio”, significa lo anterior, que si no se les hubiese despedido, se habría visto en peligro el negocio de esta empresa, que como ellos



señalan “grupo de aerolíneas líder de Latinoamérica en el transporte de pasajeros y carga”.

6. Hace presente que es conocido por todos los trabajadores de la empresa que hace años que esta pretendía hacer una reestructuración de la empresa, y claramente hoy tuvo la excusa, colgándose de la desgracia que todos viven.

7. Más aun hace presente que hasta el mes de marzo, los vuelos que operaban en la empresa, se realizaban totalmente llenos;

8. Por otro lado, parte de la empresa, esto es el área de carga, ha estado volando permanentemente y con grandes ganancias, ya que muchos vuelos se complementaron con transporte de cargas, que permiten incluso mayores ingresos que el transporte de pasajeros

9. Por último, es de todo contrario al sentido común lo que el demandado alude, ya que la empresa ha dejado de pagar sus deudas, pagar costos de operación y ha recibido dinero con el cual no contaba anteriormente, así:

a) Es de conocimiento público, que la demandada se acogió al artículo 11 de la Ley de Quiebra de Estados Unidos, lo cual le permitió suspender el pago a sus acreedores, con lo cual, en este periodo ha cesado el pago de esos costos, economizando millones de dólares en dichos pagos.

b) El denunciado y demandado, recibió de la empresa Delta Airline, una suma superior a los \$62.000.000 de dólares, por indemnización al incumplimiento de un contrato por la venta de aviones que le haría la demandada a Delta Airline.

c) Que además, al demandado se le han hecho significativos aportes económicos por parte de Qatar AirLine, por una suma mayor a los \$900.000.0000 de dólares, y de \$1.300.000.000 de dólares de parte de Oaktree Capital Management.

d) Que la demandada ha dejado de incurrir en gastos operacionales millonarios, al postergar vuelos de pasajeros y transportar carga, toda vez que se han ahorrado millonarias sumas de dineros de hoteles y traslados de tripulación.

e) Tantas ha sido las utilidades de la demandada que ha repartido y entregado utilidades por más de \$57.000.000 de dólares.



f) Además es del todo incoherente y contradictorio la fundamentación y contenida de la carta de despido, respecto del documento que las partes han firmado en la notaría.

Cita normas legales, jurisprudencia en relación a la causal de necesidades de la empresa.

NULIDAD DEL DESPIDO: alega que la demandada, no ha dado cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, el cual hace referencia a la nulidad del despido, esto la obligación de acompañar al aviso de término de contrato, los certificados que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales (pensiones, AFP o INP); de salud (Fonasa o Isapre), y seguro de cesantía y de enterar todas las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral, por lo cual debe sancionarse la nulidad del despido, al no haberse pagado sus de salud en FONASA, de AFC Chile S.A. y frente a AFP, conforme el detalle que ha sido referido (sic) para cada uno de sus representados. Tiene presente que sus despidos se ha formalizado en las fechas que se indican y el pago de las cotizaciones se han realizado por fechas anteriores al mismo, esto es:

- 1.- Francisco Javier Garrido Leiva: notificado legalmente del despido el día 3 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta mayo 2020.
- 2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella: nunca le notificaron legalmente del despido ni le enviaron carta de despido, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas: notificado legalmente del despido el día 14 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta mayo 2020.
- 4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard: notificad legalmente del despido el día 10 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro: nunca fue notificada legalmente del despido, nunca le enviaron carta de despido, sus cotizaciones fueron pagadas haya junio 2020.
- 6.- Carol Paz Díaz Castro: notificada legalmente del despido el día 3 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020



- 7.- Danny Helena Lobos Contreras: notificado legalmente del despido el día 13 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta julio 2020
- 8.- Marlis Valeria Torres Rivas: notificada legalmente del despido el día 1 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 9.- Silvina Andrea Aisa: notificada legalmente del despido el día 3 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo: notificado legalmente del despido el día 30 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar: notificado legalmente del despido el día 3 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias: notificado legalmente del despido el día 30 de junio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 13.- Pilar Ubilla De Aguiar: notificado legalmente del despido el día 5 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera: notificado legalmente del despido el día 3 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 15.- Silvana Paola Noce González: nunca fue notificada legalmente del despido ni le enviaron carta de despido, sus cotizaciones están pagadas hasta junio 2020.
- 16.- Daniela María Opitz Rudloff: notificada legalmente del despido el día 6 de julio de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta junio 2020
- 17.- Jonathan Dante Altamirano Vera: nunca fue notificado legalmente del despido ni le enviaron carta de despido, sus cotizaciones están pagadas hasta mayo 2020.
- 18.- María Eugenia Navarrete De La Jara: notificado legalmente del despido el día 3 de agosto de 2020, las cotizaciones fueron pagadas hasta mayo 2020

EN CUANTO A LAS PETICIONES CONCRETAS, SOLICITA:

- 1.- Declarar que Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam



Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, ya individualizados, eran los empleadores directos de sus representados, ya individualizados, para todos los efectos labores y previsionales, que en tal calidad son responsables de los hechos y obligaciones que se han referido y se expresan a continuación.

2.- Que todos los demandados son solidariamente, responsables, respecto a al pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a demandantes, en la forma que se precisa en esa preceptiva, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral.

3.- Declarar que el acto del despido de sus representados fue un acto de discriminación arbitraria, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, por encontrarse asociados al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., o al Sindicato Inter empresas SIELATAM, y ejercer activamente la actividad sindical.

4.- Declarar que el acto del despido de sus representados fue un acto de discriminación arbitraria, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, por vulnerar el artículo 19 N° 16 de la Constitución, esto es, la libertad de trabajo y su protección;

5.- Declarar que el acto del despido de sus representados fue un acto de discriminación arbitraria, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, por la afectación de derechos fundamentales por vulnerar los artículos 19° N° 1 y N° 4, artículo 2 y 184 del Código del Trabajo

6.- Que condene a la denunciada por el atentado de los derechos fundamentales respecto de sus mandantes, y que con su actuar ha afectado la dignidad y libertad de trabajo y sus remuneraciones justas, acompañada de una conducta de discriminación arbitraria, las cuales se contienen en los Artículos 1° inciso 1° y del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política y el 2° del Código del Trabajo o los que se estime vulnerados de acuerdo a los hechos de la demanda y el mérito del proceso;

7.- Que, se le apliquen multas que se estime por aplicación del Artículo 505 bis del Código del Trabajo.



8.- Que declarada la discriminación sufrida, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, condenar de acuerdo al artículo 495 N° 3 del mismo cuerpo legal, a que el área gerencial, de la denunciada, deba asistir a una charla de a lo menos 2 horas, sobre la Discriminación Arbitraria En Chile, dictada por un profesor de derecho laboral, que haya trabajado en la Dirección del Trabajo, dentro de 15 días de ejecutoriada la sentencia, bajo apercibimiento legal, incluso pudiendo decretar el arresto del representante legal, conforme al artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

9.- Que la denunciada sea condenada a publicar un inserto de una plana por el lado anverso en el Diario El Mercurio, del día domingo, en que se señale: “*que se obliga a respetar la sindicalización de los trabajadores*”. Lo expuesto en el plazo de 30 días de ejecutoriada la presente sentencia, debiendo acompañar al tribunal copia de las publicaciones, en el plazo indicado, bajo apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo, y 238 de Código de Procedimiento Civil, esto es arresto de su representante legal, y que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada.

10.- Que la denunciada sea condenada a realizar un acto público, informado en el Diario El Mercurio, del día domingo y lunes, en dos publicaciones con a lo menos 10 días de antelación al evento, en donde intervengan los representantes legales de las empresas denunciadas como orador, en el cual se trate del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y se pida excusas públicas a los suscritos por la forma de los despidos. Lo expuesto en el plazo de 30 días de ejecutoriada la presente sentencia, a su costa, bajo apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo, la que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada, y 238 de Código de Procedimiento Civil, esto es arresto de su representante legal, y que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada.

11.- Declaradas las tutelas por el despido antisindical y La libertad de trabajo y su protección, se condene a una indemnización no inferior a seis meses, ni superior a once meses del promedio de la remuneración mensual de sus representados, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo: o la suma que se fije de acuerdo con el mérito del



proceso; así, respecto de cada uno, se señala la última remuneración mensual, luego la suma mínima a pagar según la norma precitada y la suma máxima, esto es:

1.- Francisco Javier Garrido Leiva: última remuneración mensual \$1.339.014; mínimo de \$8.034.084 y máximo de \$14.729.154.-

2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella: última remuneración mensual, \$1.541.595; mínimo \$9.249.570; máximo \$16.957.545.-

3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas: última remuneración mensual, \$1.214.025; mínimo \$7.284.150, máximo \$13.354.275.-

4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard: última remuneración mensual, \$1.796.798; mínimo \$10.780.788; máximo \$19.764.778.-

5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro: última remuneración mensual, \$2.257.562; mínimo \$13.545.372 y máximo \$24.833.182.-

6.- Carol Paz Díaz Castro: última remuneración mensual, \$2.441.898; mínimo \$14.651.388 y máximo \$26.860.878.-

7.- Danny Helena Lobos Contreras: última remuneración mensual, \$2.582.678; mínimo \$15.496.068 y máximo \$28.409.458.-

8.- Marlis Valeria Torres Rivas: última remuneración mensual, \$2.499.466, mínimo \$14.996.796 y máximo \$27.494.126.-

9.- Silvina Andrea Aisa: última remuneración mensual, \$1.349.628, mínimo \$8.097.768 y máximo \$14.845.908.-

10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo: última remuneración mensual, \$991.048; mínimo \$5.946.288 y máximo \$10.910.988.-

11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar: última remuneración mensual, \$1.305.068; suma mínima \$7.830.408 y suma máxima de \$14.355.748.-

12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias: última remuneración mensual, \$1.591.158; suma mínima \$9.546.948 y máxima de \$17.502.738.-



13.- Pilar Ubilla De Aguiar: última remuneración mensual, \$1.606.100; suma mínima \$9.636.600 y máxima de \$17.667.100.-

14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera: última remuneración mensual, \$2.130.639; suma mínima \$12.783.834 y máxima de \$23.437.029.-

15.- Silvana Paola Noce González: última remuneración mensual, \$2.050.987; suma mínima \$12.305.922 y suma máxima de \$22.560.857.-

16.- Daniela María Opitz Rudloff: última remuneración mensual, \$1.238.134; suma mínima de \$7.428.804 y suma máxima de \$13.619.474.-

17.- Jonathan Dante Altamirano Vera: última remuneración mensual, \$2.091.666; suma mínima de \$12.549.996 y máxima de \$22.560.857.-

18.- María Eugenia Navarrete De La Jara: última remuneración mensual, \$2.170.904; suma mínima de \$13.025.424 y máxima de \$23.879.944.-

12.- Que declarado el Daño Moral, demanda la suma que representa un año de remuneraciones de cada uno de sus mandantes, conforme el promedio de las últimas que percibieron o la suma que se fije con el mérito del proceso, esto es

1.- Francisco Javier Garrido Leiva; la suma de \$16.068.168

2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, la suma de \$18.499.140

3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, la suma de \$14.892.300

4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, la suma de \$21.561.576

5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, la suma de \$27.090.744

6.- Carol Paz Díaz Castro, la suma de \$29.302.776

7.- Danny Helena Lobos Contreras, la suma de \$30.992.136

8.- Marlis Valeria Torres Rivas, la suma de \$29.993.592

9.- Silvina Andrea Aisa, la suma de \$16.195.536

10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo la suma de \$11.892.576



- 11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, la suma de \$15.660.816
- 12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, la suma de \$19.093.896
- 13.- Pilar Ubilla De Aguiar, la suma de \$19.273.200
- 14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera la suma de \$25.567.668
- 15.- Silvana Paola Noce González, la suma de \$24.611.844
- 16.- Daniela María Opitz Rudloff, la suma de \$14. 857.608
- 17.- Jonathan Dante Altamirano Vera la suma de \$25.099.992
- 18.- María Eugenia Navarrete De La Jara, la suma de \$26.050.848

13.- Que se declare que los despido que fueron objeto sus mandantes son injustificado, indebido o improcedente y que la causal no se ajusta a derecho, debiendo reintegrarse el descuento de la AFC, que el denunciado y demandado descontó de sus finiquito, respecto de:

- 1.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, la suma de \$3.836.021
- 2.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, la suma de \$2.534.519
- 3.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, la suma de \$3.691.497
- 4.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, la suma de \$2.531.387
- 5.- Danny Helena Lobos Contreras, la suma de \$2.082.512
- 6.- Marlis Valeria Torres Rivas, la suma de \$2.761.755
- 7.- Silvina Andrea Aisa, la suma de \$3.416.546
- 8.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo, la suma de \$1.772.399
- 9.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, la suma de \$2.404.703
- 10.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, la suma de \$4.823.934
- 11.- Silvana Paola Noce González, la suma de \$3.682.785.-
- 12.- Daniela María Opitz Rudloff la suma de \$3.150.242



13.- Jonathan Dante Altamirano Vera la suma de \$4.344.203

14.- María Eugenia Navarrete De La Jara, la suma de \$5.852.211

14.- Que se declare que la base de cálculo, para los efectos del artículo 172, de sus representados es la suma de:

1.- Francisco Javier Garrido Leiva; \$1.339.014,

2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, \$1.541.595.-

3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, \$1.214.025

4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, \$1.796.798.-

5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, \$2.257.562

6.- Carol Paz Díaz Castro, \$2.441.898.

7.- Danny Helena Lobos Contreras, \$2.582.678.-

8.- Marlis Valeria Torres Rivas, \$2.499.466

9.- Silvina Andrea Aisa, \$1.349.628

10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo, \$991.048.-

11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, \$1.305.068.-

12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, \$1.591.158.

13.- Pilar Ubilla De Aguiar, \$1.606.100.

14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera, \$2.130.639

15.- Silvana Paola Noce González, \$2.050.987.-

16.- Daniela María Opitz Rudloff, \$1.238.134

17.- Jonathan Dante Altamirano Vera, \$2.091.666

18.- María Eugenia Navarrete De La Jara, \$2.170.904

15.- Que, la demandada, condenada por vulneración de derechos fundamentales, se le ordene a que se reintegren los dineros descontados arbitrariamente y se deje sin



efectos anexo de contrato individual de los denunciantes, que estipulaba la rebaja de sus remuneraciones, de los meses de abril, mayo y junio y se les paguen esos meses en base al promedio de sus últimas tres remuneraciones íntegramente trabajadas, debiendo percibir, por este concepto.

1.- FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA: en el mes de abril se le descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$110.661. En el mes de mayo recibió la suma de \$934.331, existiendo una diferencia de \$404.683; en el mes de junio recibió la suma de \$1.287.067, existiendo una diferencia de \$51.947

2.- MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA: en el mes de mayo recibió la suma de \$896.062, existiendo una diferencia de \$645.533

3.- ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$ 379.264; en el mes de mayo recibió la suma de \$1.342.447, existiendo una diferencia de \$915.115

4.- CAROL PAZ DÍAZ CASTRO: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$1.038.664; en el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.350.420, existiendo una diferencia de \$1.091.478; en el mes de abril (sic) se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia DE \$452.000

5.- DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$391.154. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.283.408, existiendo una diferencia de \$1.821.359, ya que en este mes se pagó las vacaciones de abril al 50%, ítem que supuestamente no menciona el anexo por lo que hay \$522.089 que no se pagaron. En el mes de junio recibió la suma de \$1.441.156, existiendo una diferencia de \$1.141.522

6.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una



diferencia de \$601.352; en el mes de mayo recibió la suma de \$517.076, existiendo una diferencia de \$1.982.390; en el mes de junio recibió la suma de \$1.179.276, existiendo una diferencia de \$1.320.190

7.- SILVINA ANDREA AISA: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$132.756. En el mes de mayo recibió la suma de \$920.776, existiendo una diferencia de \$428.852

8.- JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO: en el mes de mayo recibió la suma de \$909.210, existiendo una diferencia de \$81.838 en el mes de junio recibió la suma de \$611.470, existiendo una diferencia de \$379.578

9.- DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR: en el mes de mayo recibió la suma de \$903.008, existiendo una diferencia de \$402.060; en el mes de junio recibió la suma de \$ 1.290.404, existiendo una diferencia de \$14.664

10.- MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS: en el mes de mayo recibió la suma de \$970.126, existiendo una diferencia de \$621.032

11.- PILAR UBILLA DE AGUIAR: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$169.649. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.040.729, existiendo una diferencia de \$565.371

12.- MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$231.578. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.143.206, existiendo una diferencia de \$987.433; en el mes de junio recibió la suma de \$1.191.930, existiendo una diferencia de \$938.709

13.- SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$288.093. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.137.310, existiendo una diferencia de \$913.677; en el mes de junio recibió la suma de \$1.959.592, existiendo una diferencia de \$778.396



14.- DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF: en el mes de abril recibió la suma de \$1.621.477, existiendo una diferencia de \$122.433. En el mes de mayo recibió la suma de \$ 900.930, existiendo una diferencia de \$337.204; en el mes de junio recibió la suma de \$ 906.316, existiendo una diferencia de \$331.818

15.- JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA: en el mes de abril recibió la suma de \$948.483, existiendo una diferencia de \$1.143.183; en el mes de mayo recibió la suma de \$388.839, existiendo una diferencia de \$1.702.827

16.- MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$396.753; en el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.235.500, existiendo una diferencia de \$935.404; en el mes de junio recibió la suma de \$1.303.066, existiendo una diferencia de \$867.838

17.- SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$176.329. En el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.235.500, existiendo una diferencia de \$935.404; en el mes de junio recibió la suma de \$ 1.303.066, existiendo una diferencia de \$867.838

18.- ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$168.005; en el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.235.500, existiendo una diferencia de \$935.404; en el mes de junio recibió la suma de \$ 1.303.066, existiendo una diferencia de \$867.838

16.- Que, se condene que el pago de años de servicios, se aplique un recargo legal del 30% sobre el monto de indemnización por años de servicios, a título sancionatorio, correspondiente a cada uno:

1.- Francisco Javier Garrido Leiva: de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$13.240.601, correspondiendo el recargo legal a \$3.972.180.-



2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$16.957.545, correspondiendo el recargo legal a \$5.087.264

3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, de la indemnización por años de servicios (10) que alcanzó la suma de \$12.140.250, correspondiendo el recargo legal a \$3.642.075

4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$19.764.778, correspondiendo el recargo legal a \$5.929.433

5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$24.833.182, correspondiendo el recargo legal a \$7.449.955

6.- Carol Paz Díaz Castro, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$26.860.878, correspondiendo el recargo legal a \$8.058.263

7.- Danny Helena Lobos Contreras, de la indemnización por años de servicios (24) que alcanzó la suma de \$61.749.168, correspondiendo el recargo legal a \$18.524.750.-

8.- Marlis Valeria Torres Rivas, de la indemnización por años de servicios (24) que alcanzó la suma de \$48.804.144, correspondiendo el recargo legal a \$14.641.243.-

9.- Silvina Andrea Aisa, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$14.845.908, correspondiendo el recargo legal a \$4.453.772.-

10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo de la indemnización por años de servicios (8) que alcanzó la suma de \$7.928.384, correspondiendo el recargo legal a \$2.378.515.-

11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, de la indemnización por años de servicios (9) que alcanzó la suma de \$11.745.612, correspondiendo el recargo legal a \$3.523.684.-



12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$17.502.738, correspondiendo el recargo legal a \$5.250.821.-

13.- Pilar Ubilla De Aguiar, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$17.667.100, correspondiendo el recargo legal a \$5.300.130.-

14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera de la indemnización por años de servicios (24) que alcanzó la suma de \$51.135.336, correspondiendo el recargo legal a \$15.340.601.-

15.- Silvana Paola Noce González, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$22.560.857, correspondiendo el recargo legal a \$6.768.257.-

16.- Daniela María Opitz Rudloff de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$13.619.474, correspondiendo el recargo legal a \$4.082.842.-

17.- Jonathan Dante Altamirano Vera de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$23.008.326, correspondiendo el recargo legal a \$6.902.498.-

18.- María Eugenia Navarrete De La Jara, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$23.879.944, correspondiendo el recargo legal a \$7.163.983.-

17.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS, debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 26 años de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$4.998.932, debidamente reajustadas conforme lo dispuesto en el artículo 63

inciso 2º del Código del Trabajo; más el recargo del 30%, de estos años, por ser un despido injustificado, conforme el mérito de autos, por la suma de \$1.499.680.-

18.- Que se adeuda a DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS quien debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 27 años



de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$7.748.034, debidamente reajustadas conforme lo dispuesto en el artículo 63 inciso 2º del Código del Trabajo; más el recargo del 30%, de estos años, por ser un despido injustificado, conforme el mérito de autos,

por la suma de \$2.342.410.-

19.- Que se deben pagar las horas voladas en el mes de Junio del 2020, no pagadas, Respecto de María Eugenia Navarrete De La Jara, se le adeuda horas de vuelo, por la suma de \$963.450.-

20.- Que a respecto de Alejandra Angélica Laciana Giscard, se le adeuda diferencia entre la carta de aviso del despido y el finiquito la suma de \$917.737

21.- Que a respecto de Silvana Paola Noce González, se le adeuda diferencia entre la carta de aviso del despido y el finiquito la suma de \$350.107

22.- Además, respecto de Marlis Valeria Torres Rivas, demanda, por concepto de diferencia por sobre la indemnización por años de servicio que asciende a \$11.183.040 considerando que el cálculo de los años de servicio se basó en la errónea base de cálculo realizada por el demandado que señalo como promedio de sueldo la suma de \$2.033.506 y no la que debía ser \$2.499.466 y la diferencia de la indemnización por aviso previo, en mérito de lo expresado, por la suma \$465.960

23.- Que se adeuda a sus representados los diferencia de remuneración del último mes trabajado, conforme que al momento de poner término al contrato de trabajo de los mismos, su empleador, no cumplió al artículo 162 del Código del Trabajo, comunicando verbalmente, por teléfono y no inmediatamente por escrito por carta certificada la o las causales legales invocadas, los hechos en que se fundaba su despido y el estado de las cotizaciones previsionales de sus representados, y sólo tomaron razón de los antecedentes por comunicaciones que no cumplen la normativa legal vigente, al momento de recibir su carta certificada, por los siguientes montos:

1.- FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA: 8 días, la suma de \$357.070

2.- MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA: 20 días, esto es \$1.027.730



3.- SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS: 11 días, \$445.143

4.- ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD: 7 días, esto es \$419.253

5.- ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO: 14 días, la suma de \$1.053.529

6.- CAROL PAZ DÍAZ CASTRO: 8 días, la suma de \$651.173

7.- DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS: 10 días, la suma de \$860.893

8.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS: 6 días, por la suma de \$499.893

9.- SILVINA ANDREA AISA: 8 días, esto es la suma de \$359.901

10.- JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO: 27 días, esto es, \$891.943

11.- DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR: 8 días, esto es \$348.018

12.- MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS: 5 días, esto es \$265.193

13.- PILAR UBILLA DE AGUIAR: 10 días, esto es la suma de \$535.367

14.- MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA: 8 días, esto es \$568.170

15.- SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ: 14 días, esto es 957.127

16.- DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF: 3 días, esto es \$123.813

17.- JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA: 11 días, esto es \$766.944

18.- MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA: 34 días, esto es \$2.460.358

24.- Que en razón de lo anterior, los empleadores principales, ni Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, ya individualizados, no han dado cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 162



inciso 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, por lo cual debe sancionarse la nulidad del despido, en especial, por no haberse pagado las cotizaciones íntegramente, conforme el detalle que ha sido referido para cada uno de sus representados, ya que se encuentran pagadas las cotizaciones a una fecha anterior a la convalidación del despido .

todo lo anterior, más reajustes intereses y costas.

Solicita tener por interpuestas, denuncia por vulneración de derechos fundamentales y el daño moral correspondiente, como también las sanciones que se indican, declaración de despido indebido, injustificado e improcedente, unidad

económico, nulidad de despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales detalladas precedentemente y que por economía procesal se dan por íntegramente reproducidas, con expresa condena en costas, en contra de Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, ya individualizados y solicitando que en definitiva se acojan las denuncias en los términos referidos y condene a la

denunciados a pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones

1.- Declarar que Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, ya individualizados, eran los empleadores directos de sus representados, ya individualizados, para todos los efectos labores y previsionales, que en tal calidad son responsables de los hechos y obligaciones que se han referido y se expresan a continuación.

2.- Que todos los demandados son solidariamente, responsables, respecto a

al pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a demandantes, en la forma que se precisa en esa preceptiva, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral.

3.- Declarar que el acto del despido de sus representados fue un acto de discriminación arbitraria, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, por encontrarse asociados al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la



empresa Latam Airlines Group S.A., o al Sindicato Inter empresas SIELATAM, y ejercer activamente la actividad sindical.

4.- Declarar que el acto del despido de sus representados fue un acto de discriminación arbitraria, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, por vulnerar el artículo 19 N° 16 de la Constitución, esto es, la libertad de trabajo y su protección;

5.- Declarar que el acto del despido de sus representados fue un acto de discriminación arbitraria, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, por la afectación de derechos fundamentales por vulnerar los artículos 19° N° 1 y N° 4, artículo 2 y 184 del Código del Trabajo

6.- Que condene a la denunciada por el atentado de los derechos fundamentales respecto de sus mandantes, y que con su actuar ha afectado la dignidad y libertad de trabajo y sus remuneraciones justas, acompañada de una conducta de discriminación arbitraria, las cuales se contienen en los Artículos 1° inciso 1° y del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política y el 2° del Código del Trabajo o los que se estime vulnerados de acuerdo a los hechos de la demanda y el mérito del proceso;

7.- Que, se le apliquen multas que se estime por aplicación del Artículo 505 bis del Código del Trabajo.

8.- Que declarada la discriminación sufrida, conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, condenar de acuerdo al artículo 495 N° 3 del

mismo cuerpo legal, a que el área gerencial, de la denunciada, deba asistir a una

charla de a lo menos 2 horas, sobre la Discriminación Arbitraria En Chile, dictada por un profesor de derecho laboral, que haya trabajado en la Dirección del Trabajo, dentro de 15 días de ejecutoriada la sentencia, bajo apercibimiento legal, incluso pudiendo decretar el arresto del representante legal, conforme al artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

9.- Que la denunciada sea condenada a publicar un inserto de una plana por el lado anverso en el Diario El Mercurio, del día domingo, en que se señale: “que se obliga a respetar la sindicalización de los trabajadores”. Lo expuesto en el plazo de 30 días de



ejecutoriada la presente sentencia, debiendo acompañar al tribunal copia de las publicaciones, en el plazo indicado, bajo apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo, y 238 de Código de Procedimiento Civil, esto es arresto de su representante legal, y que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada.

10.- Que la denunciada sea condenada a realizar un acto público, informado en el Diario El Mercurio, del día domingo y lunes, en dos publicaciones con a lo menos 10 días de antelación al evento, en donde intervengan los representantes legales de las empresas denunciadas como orador, en el cual se trate del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y se pida excusas públicas a los suscritos por la forma de los despidos. Lo expuesto en el plazo de 30 días de ejecutoriada la presente sentencia, a su costa, bajo apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo, la que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada, y 238 de Código de Procedimiento Civil, esto es arresto de su representante legal, y que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada.

Y se condene a las demandadas a las indemnizaciones, prestaciones, nulidad del despido indicadas en el cuerpo de la demanda, que se dan por expresamente reproducidos, todo ello más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que en el primer otrosí de la demanda, previa individualización de los demandantes y su apoderado, se interpone en forma subsidiaria a los principal, demanda por despido improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, nulidad del despido, en Procedimiento de Aplicación General en contra de las demandadas individualizadas en lo principal, que por economía procesal se tienen por reproducidas.

Reitera los fundamentos fácticos expuestos en lo principal, referida la relaciona laboral de cada uno de los demandantes con la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A., en sus fechas de inicio, funciones, remuneración, organismos de previsión a los que se encuentran afiliados, fecha y forma del despido, que señala respecto de todos los actores fue en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa



Repite los antecedentes fácticos referidos al despido de los demandantes, a las prestaciones adeudadas, nulidad del despido conforme al artículo 162 inciso 5° y siguientes del Código del Trabajo, a la unidad económica, que se tienen por replicados expresamente por economía procesal.

Concluye que las peticiones concretas son las siguientes:

1.- Declarar que el acto del despido de sus representados es injustificado, indebido, improcedente e ilegal.

2.- Declarar que Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, ya individualizados, eran los empleadores directos de sus representados, ya individualizados, para todos los efectos labores y previsionales, y que en tal calidad son responsables de los hechos y obligaciones que se han referido y se expresan a continuación.

3.- Que todos los demandados son solidariamente, responsables, respecto al pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los demandantes, en la forma que se precisa en esa preceptiva, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral.

4.- Que se declare que los despido que fueron objeto sus mandantes son injustificado, indebido o improcedente y que la causal no se ajusta a derecho, debiendo reintegrarse el descuento de la AFC, que el denunciado y demandado descontó de sus finiquitos:

1.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, la suma de \$3.836.021

2.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, la suma de \$2.534.519

3.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, la suma de \$3.691.497

4.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, la suma de \$2.531.387

5.- Danny Helena Lobos Contreras, la suma de \$2.082.512

6.- Marlis Valeria Torres Rivas, la suma de \$2.761.755



XJXWYXBQTY

- 7.- Silvina Andrea Aisa, la suma de \$3.416.546
- 8.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo, la suma de \$1.772.399
- 9.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, la suma de \$2.404.703
- 10.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, la suma de \$4.823.934
- 11.- Silvana Paola Noce González, la suma de \$3.682.785.-
- 12.- Daniela María Opitz Rudloff la suma de \$3.150.242
- 13.- Jonathan Dante Altamirano Vera la suma de \$4.344.203
- 14.- María Eugenia Navarrete De La Jara, la suma de \$5.852.211
- 14.- Que se declare que la base de cálculo, para los efectos del artículo 172, de sus representados es la suma de:

- 1.- Francisco Javier Garrido Leiva; \$1.339.014,
- 2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, \$1.541.595.-
- 3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, \$1.214.025
- 4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, \$1.796.798.-
- 5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, \$2.257.562
- 6.- Carol Paz Díaz Castro, \$2.441.898.
- 7.- Danny Helena Lobos Contreras, \$2.582.678.-
- 8.- Marlis Valeria Torres Rivas, \$2.499.466
- 9.- Silvina Andrea Aisa, \$1.349.628
- 10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo, \$991.048.-
- 11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, \$1.305.068.-
- 12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, \$1.591.158.
- 13.- Pilar Ubilla De Aguiar, \$1.606.100.



14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera, \$2.130.639

15.- Silvana Paola Noce González, \$2.050.987.-

16.- Daniela María Opitz Rudloff, \$1.238.134

17.- Jonathan Dante Altamirano Vera, \$2.091.666

18.- María Eugenia Navarrete De La Jara, \$2.170.904

6.- Que, la demandada, condenada por vulneración de derechos fundamentales, se le ordene a que se reintegren los dineros descontados arbitrariamente y se deje sin efectos anexo de contrato individual de los denunciantes, que estipulaba la rebaja de sus remuneraciones, de los meses de abril, mayo y junio y se les paguen esos meses en base al promedio de sus últimas tres remuneraciones íntegramente trabajadas, debiendo percibir, por este concepto:

1.- FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA: en el mes de abril se le descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una

diferencia de \$110.661. En el mes de mayo recibió la suma de \$934.331, existiendo una diferencia de \$404.683; en el mes de junio recibió la suma de \$1.287.067, existiendo una diferencia de \$51.947

2.- MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA: en el mes de mayo recibió la suma de \$896.062, existiendo una diferencia de \$645.533

3.- ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$ 379.264; en el mes de mayo recibió la suma de \$1.342.447, existiendo una diferencia de \$915.115

4.- CAROL PAZ DÍAZ CASTRO: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$1.038.664; en el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.350.420, existiendo una diferencia de \$1.091.478; en el mes de abril (sic) se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia DE \$452.000



5.- DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$391.154. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.283.408, existiendo una diferencia de \$1.821.359, ya que en este mes se pagó las vacaciones de abril al 50%, ítem que supuestamente no menciona el anexo por lo que hay \$522.089 que no se pagaron. En el mes de junio recibió la suma de \$1.441.156, existiendo una diferencia de \$1.141.522

6.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$601.352; en el mes de mayo recibió la suma de \$517.076, existiendo una diferencia de \$1.982.390; en el mes de junio recibió la suma de \$1.179.276, existiendo una diferencia de \$1.320.190

7.- SILVINA ANDREA AISA: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$132.756. En el mes de mayo recibió la suma de \$920.776, existiendo una diferencia de \$428.852

8.- JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO: en el mes de mayo recibió la suma de \$909.210, existiendo una diferencia de \$81.838 en el mes de junio recibió la suma de \$611.470, existiendo una diferencia de \$379.578

9.- DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR: en el mes de mayo recibió la suma de \$903.008, existiendo una diferencia de \$402.060; en el mes de junio recibió la suma de \$ 1.290.404, existiendo una diferencia de \$14.664

10.- MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS: en el mes de mayo recibió la suma de \$970.126, existiendo una diferencia de \$621.032

11.- PILAR UBILLA DE AGUIAR: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$169.649. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.040.729, existiendo una diferencia de \$565.371

12.- MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal.,



existiendo una diferencia de \$231.578. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.143.206, existiendo una diferencia de \$987.433; en el mes de junio recibió la suma de \$1.191.930, existiendo una diferencia de \$938.709

13.- SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$288.093. En el mes de mayo recibió la suma de \$1.137.310, existiendo una diferencia de \$913.677; en el mes de junio recibió la suma de \$1.959.592, existiendo una diferencia de \$778.396

14.- DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF: en el mes de abril recibió la suma de \$1.621.477, existiendo una diferencia de \$122.433. En el mes de mayo recibió la suma de \$ 900.930, existiendo una diferencia de \$337.204; en el mes de junio recibió la suma de \$ 906.316, existiendo una diferencia de \$331.818

15.- JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA: en el mes de abril recibió la suma de \$948.483, existiendo una diferencia de \$1.143.183; en el mes de mayo recibió la suma de \$388.839, existiendo una diferencia de \$1.702.827

16.- MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$396.753; en el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.235.500, existiendo una diferencia de \$935.404; en el mes de junio recibió la suma de \$1.303.066, existiendo una diferencia de \$867.838

17.- SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS: en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$176.329. En el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.235.500, existiendo una diferencia de \$935.404; en el mes de junio recibió la suma de \$ 1.303.066, existiendo una diferencia de \$867.838

18.- ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD en el mes de abril se les descontó el 50% del sueldo base, asignación de antigüedad y gratificación legal., existiendo una diferencia de \$168.005; en el mes de mayo recibió la suma de \$ 1.235.500, existiendo una diferencia de \$935.404; en el mes de junio recibió la suma de \$ 1.303.066, existiendo una diferencia de \$867.838



7.- Que, se condene que el pago de años de servicios, se aplique un recargo legal del 30% sobre el monto de indemnización por años de servicios, a título sancionatorio, correspondiente a cada uno:

1.- Francisco Javier Garrido Leiva: de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$13.240.601, correspondiendo el recargo legal a \$3.972.180.-

2.- Marcela Alejandra Toledo Tortella, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$16.957.545, correspondiendo el recargo legal a \$5.087.264

3.- Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas, de la indemnización por años de servicios (10) que alcanzó la suma de \$12.140.250, correspondiendo el recargo legal a \$3.642.075

4.- Alejandra Angélica Laciana Giscard, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$19.764.778, correspondiendo el recargo legal a \$5.929.433

5.- Andrea Lorena Ledesma Chaparro, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$24.833.182, correspondiendo el recargo legal a \$7.449.955

6.- Carol Paz Díaz Castro, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$26.860.878, correspondiendo el recargo legal a \$8.058.263

7.- Danny Helena Lobos Contreras, de la indemnización por años de servicios (24) que alcanzó la suma de \$61.749.168, correspondiendo el recargo legal a \$18.524.750.-

8.- Marlis Valeria Torres Rivas, de la indemnización por años de servicios (24) que alcanzó la suma de \$48.804.144, correspondiendo el recargo legal a \$14.641.243.-

9.- Silvina Andrea Aisa, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$14.845.908, correspondiendo el recargo legal a \$4.453.772.-

10.- Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo de la indemnización por años de servicios (8) que alcanzó la suma de \$7.928.384, correspondiendo el recargo legal a \$2.378.515.-

11.- Deyvid Mauricio Parada Aguilar, de la indemnización por años de servicios (9) que alcanzó la suma de \$11.745.612, correspondiendo el recargo legal a \$3.523.684.-



12.- Macarena Beatriz Aguirre Bastias, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$17.502.738, correspondiendo el recargo legal a \$5.250.821.-

13.- Pilar Ubilla De Aguiar, de la indemnización por años de servicios (11)

que alcanzó la suma de \$17.667.100, correspondiendo el recargo legal a \$5.300.130.-

14.- Marcela Andrea Arancibia Conejera de la indemnización por años de servicios (24) que alcanzó la suma de \$51.135.336, correspondiendo el recargo legal a \$15.340.601.-

15.- Silvana Paola Noce González, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$22.560.857, correspondiendo el recargo legal a \$6.768.257.-

16.- Daniela María Opitz Rudloff de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$13.619.474, correspondiendo el recargo

legal a \$4.082.842.-

17.- Jonathan Dante Altamirano Vera de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$23.008.326, correspondiendo el recargo legal a \$6.902.498.-

18.- María Eugenia Navarrete De La Jara, de la indemnización por años de servicios (11) que alcanzó la suma de \$23.879.944, correspondiendo el recargo legal a \$7.163.983.-

8.- Que se adeuda a sus representados los diferencia de remuneración del último mes trabajado, conforme que al momento de poner término al contrato de trabajo de los mismos, su empleador, no cumplió al artículo 162 del Código del Trabajo, comunicando verbalmente, por teléfono y no inmediatamente por escrito por carta certificada la o las causales legales invocadas, los hechos en que se fundaba su despido y el estado de las cotizaciones previsionales de sus representados, y sólo tomaron razón de los antecedentes por comunicaciones que no cumplen la normativa legal vigente, al momento de recibir su carta certificada, por los siguientes montos:

1.- FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA: 8 días, la suma de \$357.070

2.- MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA: 20 días, esto es \$1.027.730

3.- SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS: 11 días, \$445.143



- 4.- ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD: 7 días, esto es \$419.253
- 5.- ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO: 14 días, la suma de \$1.053.529
- 6.- CAROL PAZ DÍAZ CASTRO: 8 días, la suma de \$651.173
- 7.- DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS: 10 días, la suma de \$860.893
- 8.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS: 6 días, por la suma de \$499.893
- 9.- SILVINA ANDREA AISA: 8 días, esto es la suma de \$359.901
- 10.- JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO: 27 días, esto es, \$891.943
- 11.- DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR: 8 días, esto es \$348.018
- 12.- MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS: 5 días, esto es \$265.193
- 13.- PILAR UBILLA DE AGUIAR: 10 días, esto es la suma de \$535.367
- 14.- MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA: 8 días, esto es \$568.170
- 15.- SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ: 14 días, esto es 957.127
- 16.- DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF: 3 días, esto es \$123.813
- 17.- JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA: 11 días, esto es \$766.944
- 18.- MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA: 34 días, esto es \$2.460.358

9.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS, debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 26 años de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$4.998.932, debidamente reajustadas conforme lo dispuesto en el artículo 63 inciso 2º del Código del Trabajo; más el recargo del 30%, de estos años, por ser un despido injustificado, conforme el mérito de autos, por la suma de \$1.499.680.-

10.- Que se adeuda a DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS quien debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 27 años de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$7.748.034, debidamente reajustadas conforme lo dispuesto en el artículo



63 inciso 2° del Código del Trabajo; más el recargo del 30%, de estos años, por ser un despido injustificado, conforme el mérito de autos,

por la suma de \$2.342.410.-

11.- Que se deben pagar las horas voladas en el mes de Junio del 2020, no pagadas, Respecto de María Eugenia Navarrete De La Jara, se le adeuda horas de vuelo, por la suma de \$963.450.-

12.- Que a respecto de Alejandra Angélica Laciana Giscard, se le adeuda diferencia entre la carta de aviso del despido y el finiquito la suma de \$917.737

13.- Que a respecto de Silvana Paola Noce González, se le adeuda diferencia entre la carta de aviso del despido y el finiquito la suma de \$350.107

14.- Además, respecto de Marlis Valeria Torres Rivas, demanda, por concepto de diferencia por sobre la indemnización por años de servicio que asciende a \$11.183.040 considerando que el cálculo de los años de servicio se basó en la errónea base de cálculo realizada por el demandado que señalo como promedio de sueldo la suma de \$2.033.506 y no la que debía ser \$2.499.466 y la diferencia de la indemnización por aviso previo, en mérito de lo expresado, por la suma \$465.960

15.- Que en razón de lo anterior, los empleadores principales, ni Latam Airlines Group SA; Lan Cargo SA (ex Ladeco); Inversiones Lan SA; Transporte Aéreo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A; Latam Travel Chile II S.A; Lan Cargo Inversiones S.A.; Lan Pax Group S.A. y Technical Training LATAM S.A, ya individualizados, no han dado cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, por lo cual debe sancionarse la nulidad del despido, en especial, por no haberse pagado las cotizaciones íntegramente, conforme el detalle que ha sido referido para cada uno de sus representados, ya que se encuentran pagadas las cotizaciones a una fecha anterior a la convalidación del despido .

Todo lo anterior, más reajustes intereses y costas.

Solicita tener por interpuesta Demanda en Procedimiento de Aplicación general, por despido improcedente, nulidad del despido y en forma conjunta, demanda por cobro de prestaciones e indemnizaciones que se indican, en contra de las demandadas ya individualizados, solicitando que en definitiva se acojan las demandas en los términos



referidos y condene a la demandados pagar las indemnizaciones y prestaciones que indica, con las declaraciones que refiere y expuesto en el cuerpo del escrito, que se dan por íntegramente reproducidas, todo ello más reajustes, intereses y costas de la causa.

En el segundo otrosí interpone demanda en procedimiento de aplicación general por declaración de empleador único en contra de las demandadas ya individualizadas, las que forman una unidad empresarial para efectos laborales, replicando los argumentos expuestos en lo principal y primer otrosí.

TERCERO: Que las demandadas, notificadas legalmente, contestan todas dentro de plazo, en los siguientes términos:

DEMANDADO 1: LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T.: 89.862.200-2,

Comparece don Andrés Manuel Labbe Cortes, abogado, por la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A., quien contesta la demanda de tutela laboral interpuesta en su contra, y en mérito de los antecedentes y alegaciones que expone, solicita su total rechazo, en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas.

Señala que se tienen como aceptados los siguientes hechos señalados en la demanda de autos: (1) las funciones desempeñadas por los demandantes; (2) que fueron todos despedidos por la causal de necesidades de la empresa; (3) la base de cálculo para indemnizatorios según lo estipulado por el artículo 172 del Código del Trabajo, es la correcta; (4) que todos los demandantes recibieron sus indemnizaciones por termino de contrato, firmando ante notario sus respectivos finiquitos; (5) que representada descontó de la indemnización por años de servicios pagadas a los actores, el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, según los montos indicados en la demanda.

Controvierte los demás hechos señalados en la demanda, en especial, alega que su representada no vulneró ninguno de los derechos fundamentales de que son titulares los demandantes; que, con ocasión del despido de los actores, no cometió ningún acto de discriminación en su contra, ni mucho menos el alegado en la demanda, a saber, por razones de sindicación. Niega todos los hechos señalados en la demanda por vulneración de derechos fundamentales. No es cierta la existencia de un despido por razones sindicales.



Sostiene que los despidos fueron plenamente justificados tanto en los hechos como en el derecho, por cuanto en el presente caso existió una real necesidad de la empresa para desvincularla. 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 significó hasta mediados de septiembre de 2020, una reducción de más del 95% en los vuelos de Latam.

Alega que no se adeuda ninguno de los conceptos demandados por los actores en el libelo pretensor. Y al momento del despido, Latam cumplió con las formalidades legales contempladas para las comunicaciones del mismo, contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, enviar por correo

certificado las cartas de despidos al domicilio señalado por los demandantes en su contrato de trabajo, tal como lo expresa el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo. No es efectivo que se adeuden cotizaciones previsionales por los periodos señalados en la demanda, por tanto, niega que proceda condenar a su representada a la nulidad del despido. Latam, al momento del despido de los demandantes, pagó todas sus cotizaciones de previsionales, de salud y de accidentes del trabajo.

Indica la improcedencia del daño moral alegado por los demandantes, por cuanto, los despidos se deben a razones estrictamente económicas por la pandemia del Covid-19, la cual ha afectado profundamente a la compañía.

También indica que los anexos de rebaja remuneraciones firmados por miles de trabajadores de la compañía, no presentan vicio alguno que permita solicitar su devolución, lo anterior fue una medida adoptada por la empresa con el fin de proteger la mayor cantidad de empleos posibles. Tampoco que es efectivo que entre todas las demandadas exista una unidad de empleadores en los términos de la artículo 3 del Código del Trabajo.

Señala que se aprecia del tenor de la demanda, que se alega por la demandante, vulneración a sus derechos fundamentales, específicamente afectación a su derecho a no ser discriminado y libertad sindical, pero pretendiendo una indemnización que no resulta procedente a la luz de las disposiciones laborales vigentes. Tan cierto resulta lo anterior, que incluso hace referencia a una supuesta práctica antisindical.



Reseña que el procedimiento de tutela por vulneración a la garantía a no ser discriminado, en caso de ser grave, tiene como sanción una indemnización especial a la empresa, que va entre las 6 y 11 remuneraciones adicionales o la reincorporación del trabajador desvinculado, a su elección. Sin embargo, el caso hipotético de ser despedido en infracción a la garantía de libertad sindical, esto es, por razones de sindicación como se expone en la demanda, excluye derechamente la indemnización adicional a que hace referencia el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo y únicamente deja vigente la sanción de dejar sin efecto el despido y, en consecuencia, la reincorporación del trabajador afectado a la empresa. Así lo dispone el actual artículo 294 del mismo Código, que transcribe, añade que de la narración de la demanda, resulta evidente que al caso que plantean los demandantes se le debe aplicar lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, puesto que en toda su demanda hace alusión de que su despido habría sido una discriminación en razón del factor de sindicación, lo cual, por lo demás, no es efectivo. Y el actual artículo 294 del Código del Trabajo establece que, en caso de que el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral (a la fechas de los despidos de los demandantes, estos no estaban sujetos a fuero laboral alguno) se deba a represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, como acusa la contraria, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en el inciso 3° del mismo artículo (así como el 4° y el 5°), a saber, la procedencia de la indemnización adicional por tutela. Lo que obedece a un reciente cambio en la legislación a través de la promulgación y publicación de la ley 20.940 que “modifica el sistema de relaciones laborales”, que entró en vigencia el día 1 de abril de 2017, conforme expone su artículo primero transitorio. Explica la modificación, que eliminó la opción que contenía el antiguo artículo 294 del código laboral, dejando sólo la posibilidad de reincorporación del trabajador despedido en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, no produciendo efecto alguno su despido. Por tanto, es el actual artículo 294 del Código del Trabajo la norma que debe aplicarse para resolver el presente juicio, y no el antiguo 294 del mismo Código, por cuanto era la norma que existía tanto durante los hechos que fundamentarían el contexto de la supuesta discriminación al momento del despido de los denunciados. Así, el actual artículo 294 del Código del Trabajo excluye la posibilidad de solicitar a la judicatura las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 inciso tercero del



mismo Código, cuando el despido se debe a razones de sindicación, como afirman los demandantes de autos, resultando, por tanto, incompatible la acción por tutela interpuesta en autos con su petitorio.

Contestando derechamente la denuncia de tutela de derechos fundamentales, señala que la misma debe ser desestimada por lo siguiente:

En cuanto a antecedentes generales, reitera que su representada despidió a los demandantes por la causal de “necesidades de la empresa”; cada una de las afirmaciones que indican los demandantes para justificar su acción de tutela son absolutamente erróneas, jamás han existido y tornan a la demanda, consecuentemente, en infundada, por lo que deberá rechazarse la denuncia con costas.

Recalca que su representada jamás ha cometido actos atentatorios contra la libertad sindical de los demandantes ni contra ningún otro trabajador. En efecto, sus desvinculaciones se deben a única y exclusivamente a necesidades de la empresa y nada tiene que ver con su situación sindical, lo cual no tuvo relevancia alguna al momento de despedir a los demandantes, dado que la empresa ha tenido que desvincular a cientos de tripulantes de cabina producto de 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. En ese contexto, la actividad aeronáutica desarrollada por su representada disminuyó en un 95%, debido al cierre de fronteras y restricciones a la circulación de las personas y transporte, por lo cual, Latam haciendo uso de sus facultades legales y de su facultad de dirección y administración, despidió a los demandantes -y a miles de trabajadores- por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa” tal como fue explicado a los demandantes tanto por su jefatura como en su carta de despido.

En cuanto a la libertad sindical en LATAM, reseña que su representada se caracteriza por garantizar el cumplimiento estricto de los derechos fundamentales de sus trabajadores dependientes en el desarrollo de la relación laboral, entre ellos

la libertad sindical en sus diversos atributos. Expone el derecho y normativa que sustenta tal derecho, concretándose la misma en el Código del Trabajo entre otras

instituciones en la constitución y funcionamiento de sindicatos, negociación colectiva y huelga ejercida conforme a las exigencias legales.



Al efecto, son numerosas las circunstancias fácticas que ponen de manifiesto que LATAM respeta y garantiza la libertad sindical de sus trabajadores, tal como lo demuestran el número de sindicatos de empresa existentes a su interior, el porcentaje de trabajadores afiliados a algún sindicato, los instrumentos colectivos de trabajo celebrados con los distintos sindicatos y el número de trabajadores sujetos a instrumentos colectivos de trabajo. Los instrumentos colectivos de trabajo celebrados, los beneficios que su representada otorga a los dirigentes sindicales, el número de instrumentos colectivos vigentes, de afiliados y de organizaciones sindicales, demuestran que LATAM es respetuoso de la libertad sindical de que son titulares sus trabajadores. Por lo que la demanda de autos debe ser totalmente rechazada, en cada una de sus partes, por no ser efectivos los hechos que en ella se imputan a su representada, la cual siempre y en todo momento ha respetado la libertad sindical, y el libre desarrollo de actividades sindicales lícitas de parte de cada uno de los socios de los distintos sindicatos existentes en la compañía.

Sostiene que su representada ha dado cumplimiento a la normativa vigente en materia de libertad sindical, no constituyendo el despido de los demandantes un despido antisindical ni vulneratorio de derechos fundamentales, por el contrario, constituye un despido por necesidades de la empresa ajustado a derecho. Y si se estimara que existe una ilegalidad, cosa que niega, ello conllevaría solamente a determinar que el despido es improcedente, mas no a una vulneración a los derechos fundamentales de los demandantes.

Indica que si bien, resulta ser efectivo que el derecho a la no discriminación y la libertad de trabajo tienen consagración legal y constitucional, no han sido vulnerados por su parte con ocasión del despido de la contraparte. La razón del despido únicamente ha sido una circunstancia económica. En efecto, respecto de los demandantes no existe una condición, situación o cualidad especial que genere en el empleador un componente valorativo anexo. Para despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos; luego, una vez configurada la causal es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, como efectivamente sucede en autos. Ello tiene su fundamento en la garantía fundamental del



artículo 19 N°21 de la Constitución Política, esto es, la libertad de emprendimiento. Cita jurisprudencia.

Luego señala que la discriminación es concebida en términos generales como toda diferencia o distinción realizada por el legislador, por cualquier organismo público o persona natural o jurídica del ámbito privado, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable. Por tanto, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que, en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable. Con lo anterior, precisa que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión pública o cualquier otro criterio que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Y la no discriminación puede ser conceptualizada como la exclusión de *“todas aquellas diferenciaciones que colocan al trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin una razón válida y legítima”*. (Américo Plá Rodríguez, op. cit. p.414). Transcribe la norma del inciso tercero del artículo 19 N°16 de la Constitución Política. Hace análisis del concepto de igualdad, y señala que las diferencias justificadas son reconocidas y permitidas por el ordenamiento Jurídico, no pudiendo ser calificadas de discriminatorias. (artículo 2° inciso 7° del Código del Trabajo).

Sostiene 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 anexo, el cual, en este caso no existe, ya que como se señaló jamás se ha discriminado a un trabajador por estar afiliado a un determinado sindicato y menos se ha actuado en desmedro de algún sindicato respecto de otro existente al interior de la empresa.



Reitera que en el caso de marras, si bien los demandantes no demandan por práctica antisindical, sí sostiene que sus despidos fueron consecuencia de su afiliación al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A. (Sindicato N°1) y Sindicato Interempresas SIELATAM (Sindicato N°2), y que habrían sido discriminados por tales razones lo que finalmente concluyó en su desvinculación; situación que es completamente falsa ya que su desvinculación nada tiene que ver con ninguna de dichas circunstancias.

Afirma que existen una serie de hechos y circunstancias que determinan que LATAM respeta promueve y fomenta la libertad sindical, la negociación colectiva, la vida sindical. Muestra de ello es la existencia de múltiples organizaciones sindicales; la existencia de una alta tasa de afiliación sindical, que no podría ser posible de haber tenido su representada conducta destinadas a lesionar la libertad sindical de sus trabajadores; existencia de múltiples instrumentos colectivos; existencia de acuerdos adicionales en beneficio de los sindicatos y su directiva. Todo ello deja en evidencia que no existe, de parte de LATAM, ánimo alguno que denote su intención de lesionar la libertad sindical, discriminar a aquellos que participan en las organizaciones sindicales que existen al interior de la empresa, como pretenden los demandantes, quienes sostienen que su despido, principalmente, se debe a una supuesta discriminación por su afiliación sindical, sin embargo, no señalan ningún hecho o circunstancia adicional que pueda llevar a considerar que ciertamente tales elementos fueron los que gatillaron sus despidos.

Añade que resulta increíble que los indicios señalados por la contraria, sea, uno, no decir nada al momento de despido; y, dos, el hecho de que los trabajadores estaban sindicalizados, porque efectivamente a los trabajadores se les comunicó el motivo de su desvinculación y además, su representada desvinculó a miles de trabajadores la primera mitad del año, sin distinguir entre aquellos trabajadores afiliados o no a un sindicato.

Insiste en que la tasa de afiliación sindical de la compañía es altísima, por lo que es sumamente probable que un porcentaje importante de los trabajadores desvinculados hayan estado afiliados a estos sindicatos o a otros.

Indica que, además, los demandantes argumentan un despido vulneratorio a su derecho fundamental a no ser discriminado arbitrariamente, en concreto, por razones de sindicación, en circunstancias que ese elemento fáctico se encontraba ya presente con



anterioridad, porque ellos se encontraban afiliados a los respectivos sindicatos varios años antes de la época de su despido, de manera tal que el elemento subjetivo que gatillaría esa supuesta discriminación ya se encontraba mucho antes de su despido y, sin perjuicio de ello, los demandantes no habían sido desvinculada antes de la empresa. En consecuencia, no tiene sentido alguno que los demandantes afirmen que fueron despedidos de la empresa por elementos subjetivos que se presentaban ya con bastante anterioridad y que recién ahora generarían en la empresa una actuación de discriminación en su contra. Por ello, su parte es enfática en sostener que no es efectivo que el despido de los demandantes se debió a su condición de afiliados a los respectivos sindicatos.

Consigna que el porcentaje de afiliación de los tripulantes de cabina es de un 90% aproximadamente, siendo la mayor parte de los afiliados miembros del Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa LATAM Airlines Group S.A (“Sindicato N°1”), por lo que son altas las posibilidades de que coincida que algún trabajador despedido por la causal de necesidades de la empresa sea afiliado al Sindicato N°1, pero sin ser relevante ni mucho menos determinante tal circunstancia. Así, el alto porcentaje de afiliación solo es una muestra más de que su representada es respetuosa con la libertad sindical.

Expone que, por último, no solo los demandantes fueron desvinculados en el proceso de reestructuración que se hace referencia en su carta de despido; por cuanto, entre el 15 de mayo y el 25 de junio de 2020 se desvinculó a más de 1632 trabajadores de Latam, de los cuales 300 eran tripulantes de vuelo. Todos los trabajadores fueron desvinculados por los mismos motivos, esto es las necesidades de la empresa, producto de la irrupción del coronavirus. Por lo que deberá rechazarse la demanda por ser infundada, dado que no existe ni ha existido la discriminación apuntada en el libelo pretensor de la contraria.

En cuanto a las razones del despido de los demandantes, expone:

Que tales despidos son plenamente justificado, existiendo reales motivos para hacerlo. La Empresa tomó 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 optar por otras más drásticas a fin de poder subsistir en el mercado.



Reseña que su representada ha sufrido un enorme golpe en su operación debido a la crisis sanitaria 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. A su vez, 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. La Compañía, debido a la Pandemia y pese a las medidas organizativas internas que ha tomado previo a los despidos, se ha visto en la obligación de tener que reducirse significativamente en cuanto a personal, lo que ha afectado a todas las áreas y cargos, sin distinción. En efecto, a nivel mundial se han despedido alrededor de 10.000 trabajadores y, en Chile, a más de 5.000 siendo la única y exclusiva razón para esto la crisis sanitaria y económica. El despido de los demandante, en consecuencia, 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 ese contexto la mayor cantidad posible de trabajadores. Por ende, es un hecho claro que la Empresa no es la misma antes de la Pandemia que después de la Pandemia. En este momento solo trata de mantenerse funcionando en lo posible para efectos de proteger su subsistencia.

Respecto a la acción de despido injustificado, los descargos son los siguientes:

Reitera que el término de la relación laboral con los demandantes se debe exclusivamente a razones económicas de la empresa derivadas de la pandemia por Covid-19.

Expone que la carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes, siendo este comunicado a todos los demandantes cumpliendo con todas las formalidades legales. Así, las cartas de despido cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, a modo ejemplar, se transcribe el texto de una sola de las cartas de despido, las cuales son, todas, del mismo tenor:



“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, 25 de JULIO 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 COVID-19 tanto en Chile como en el extranjero.

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

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



XJXWYXBQTY

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 (...)”.

Expresa que la carta de despido le fue enviada a los demandantes, correctamente, cumpliéndose con todos los requisitos legales. Y se observa claramente que lo afirmado por los demandantes en orden a que la carta de despido no tiene una precisión fáctica, siendo ésta insuficiente, no tiene razón ni sustento legal alguno, puesto que en la carta de despido se le señaló con precisión las razones de su desvinculación de la empresa, cumpliendo así con las exigencias legales. Por lo demás, 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.

Destaca que demanda de la contraria no se hace cargo en parte alguna de la situación que describe la carta de despido, limitándose a afirmaciones genéricas en el sentido de que la reestructuración no sería tal y que solo se habría despedido por temas sindicales, lo cual, dada la situación actual, salta a la vista como infundado. En efecto, es un hecho notorio y público que la Pandemia ha afectado fuertemente la industria aérea, nacional e internacional, entre ellas su representada, circunstancia la cual los demandantes omiten completamente en su demanda, como si esta no hubiera sido los reales motivos de sus desvinculaciones.

Respecto a los motivos de hecho de lo despidos de los demandantes, se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, por racionalización, causal técnica y objetiva fundada en la baja en la productividad de la empresa a causa de los cambios en las condiciones del mercado aéreo, consecuencia directa de la Pandemia por coronavirus o COVID-19.

Repite 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 ese contexto, el Grupo Latam (dentro del cual se encuentra inserta su representada Latam Airlines Group) 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. Así, la racionalización referida se ha hecho absolutamente necesaria, debido al escenario económico que enfrenta la Compañía, sumado al hecho de que no se ve en el corto plazo una expectativa de recuperación que permita a la misma afrontar el nivel de costos que tenía con anterioridad a la crisis sanitaria. De esa forma, se ha tomado la difícil decisión de despedir a miles de trabajadores en el Grupo Latam hasta la fecha, sencillamente para que la Compañía puede seguir operando.

Expone cómo se ha visto afectada su operación por el virus denominado COVID-19, que ha sido catalogado como una Pandemia por la Organización Mundial de la Salud.

Reseña que el Coronavirus o COVID-19, es una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. Explica su origen y su expansión, que causa enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave; señala su forma de transmisión, síntomas, consecuencias, y quienes son de alto riesgo frente a dicha enfermedad. Además de las recomendaciones de las autoridades para evitar el contagio, entre ellas, mantener el distanciamiento social y el confinamiento. Por lo que, desde la llegada

del COVID-19 la mayoría de los países se han aislado, tanto externa como internamente, cerrando sus fronteras o bien restringiendo estrictamente sus movimientos. También, pidiéndole a sus ciudadanos salir lo menos posible de sus casas y sólo para cuestiones necesarias, como la compra de insumos básicos, permanencia de trabajos declarados como esenciales, situaciones de salud, entre otras cuestiones.

Señala que lo anterior, 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, y recién a esta fecha, se han empezado a abrir de cierta forma las fronteras, pero la situación que se relata perduró, al menos, por 7 meses.



Relata que una gran cantidad de países, incluyendo aquellos en los que el Grupo LATAM tiene sus principales operaciones, establecieron restricciones sustanciales a los vuelos o derechamente cerraron sus fronteras. Ello ha significado una reducción de más del 95% en los vuelos del Grupo LATAM para el transporte de pasajeros. Analiza la baja referida, por cada país, y a modo ejemplar:

En Chile, la operación de su representada a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, se transportaba en promedio más de 700.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaron a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 490.000 pasajeros y cayó más bruscamente para abril y mayo 2020, donde se transportaron aproximadamente 50.000 pasajeros mensuales, esto es, sólo un 7% de lo que se llevaba en un mes normalmente. Por el lado internacional, LATAM Airlines Chile pasó de transportar en promedio 460.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a 250.000 en marzo 2020, y a sólo 8.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, esto es, apenas un 2% de un mes normal.

Luego refiere lo mismo respecto de la operación en países como Argentina, en donde antes de la crisis, se transportaba en promedio 200.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 – febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaban a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 100.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos hasta septiembre, por lo que no se ha podido operar hasta la fecha; y en el lado internacional, LATAM Airlines Argentina pasó de transportar en promedio 50.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a solo 30.000 en marzo 2020, y a menos de

1.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, correspondiente a vuelos de repatriación ya que la operación de vuelos comerciales está suspendida hasta septiembre. Lo mismo respecto de la operación de LATAM Airlines Perú; de la operación de LATAM Airlines Colombia; la operación de LATAM Airlines Ecuador; la operación de LATAM Airlines Brasil, señalando en cada caso la operación a nivel doméstico e internacional antes de la pandemia y durante la pandemia, dando cuenta de la baja brusca de la operación en cada caso.



Añade que lo expuesto, ha tenido un impacto dramático en las cifras del Grupo Latam. Las consecuencias de la Pandemia a nivel mundial, regional y país resultan evidentes y, desalentadoras. La estructura de costos y deuda financiera del Grupo están dimensionados para una Compañía que genera ventas de US\$850 millones mensuales, que opera 1.400 vuelos diarios y que transporta más de 6 millones de pasajeros mensuales. Sin embargo, durante mayo, las ventas fueron aproximadamente US\$150 millones, operaron cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la mitad de la ocupación normal, y transportaron menos de 200.000 pasajeros. 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.

Afirma que esas restricciones han impactado dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus compromisos financieros. En ese contexto, la Compañía ha adoptado medidas drásticas para reducir sus costos y mantener liquidez. Solo a modo 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.

Reseña las medidas adoptadas a fin de intentar proteger lo más posible la integridad del Grupo, sus trabajadores y sus operaciones a nivel mundial. Entre otras, las siguientes:

1) Reducción de inversiones del Grupo, e n más de US\$900 millones de las inversiones del Grupo de este año (2020), las cuales se seguirán ajustando en la medida de lo posible según el avance de la Pandemia.

2) Renegociación y prorrogas de deudas frente a los acreedores del Grupo, se han renegociado los contratos con sus acreedores para lograr la mayor flexibilidad posible en las condiciones de pago, postergando los desembolsos para



meses posteriores e intentando lograr financiamiento adicional, incluyendo, y principalmente, ayuda de los distintos gobiernos donde el grupo opera, los que, algunos, han tenido acogida.

3) Reducción de costos laborales: reducción voluntaria y temporal de salarios de 50% para los meses de abril, mayo y junio de 2020, que comprendió a un universo de más de 41.000 trabajadores del Grupo Latam.

4) Esfuerzos especiales y enfoque en el negocio de carga durante los efectos de la Pandemia: si bien la crisis sanitaria ha obligado a las personas al confinamiento y aislamiento social, lo que en definitiva conlleva a que las personas no vuelen en los aviones del Grupo, la Empresa ha tomado la medida de llenar la mayor cantidad de esos vuelos con carga a falta de pasajeros. Típicamente, la carga se mueve en las bodegas de los aviones de pasajeros, pero, producto de las restricciones para vuelos de pasajeros comerciales, el contar con una flota carguera dedicada ha sido muy valioso en estas circunstancias. Lo anterior, gracias a que las restricciones que se han impuesto en los países no afectan al negocio de carga, y LATAM es uno de los pocos grupos de aerolíneas de la región que cuenta con una flota de aviones cargueros dedicados.

5) Planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de racionalización necesarios y transversales.

Indica que antes de ese 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. Ello, se traduce en que la empresa se ha reducido en cerca de un 30%, desde un punto de vista de personal.

Agrega que, pese a todos esos esfuerzos, al no contarse oportunamente con ayuda estatal y al evidente empeoramiento de la crisis del COVID-19, la única alternativa que quedó a fin de subsistir en el mercado aéreo, fue acogerse a un proceso de reorganización “voluntaria”, el cual se decidió realizarlo en Estados Unidos. En otras palabras, y por contradictorio que parezca, el Grupo necesariamente tuvo que acogerse a un proceso de reorganización a fin de intentar superar la crisis y permanecer en el



mercado o, de lo contrario, simplemente desaparecería definitiva e irremediabilmente, afectando a sus dueños, accionistas,

trabajadores, proveedores, entre otras personas que se relacionan con su representada. Esto, cabe subrayar, luego de tomar una serie de medidas para no llegar a este punto, lo que, en definitiva, fue todo inevitable.

Expresa que se trata de un procedimiento de reorganización ante el Tribunal de Quiebras de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, cuyo reconocimiento se solicitó judicialmente en Chile. Ello, y como se indicó, para efectos de atravesar la crisis en la aviación causada por la Pandemia del Covid-19, proteger los bienes de la Compañía, asegurar su viabilidad futura y mantener la fuente de trabajo para la mayor parte posible de sus empleados. Proceso de reorganización que fue reconocido por el Segundo Juzgado de Letras en lo Civil de Santiago, mediante sentencia de fecha 4 de junio de 2020, que transcribe.

Por todo lo expuesto, puede señalar que la decisión de poner término al contrato de trabajo de los demandantes se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la racionalización de la aerolínea, atendido a un cambio en las condiciones de mercado totalmente ajeno a la voluntad de la Compañía. De esa forma, la decisión de tener que prescindir de los servicios de miles de trabajadores de la Compañía en Chile, incluyendo a los demandantes de autos, eliminando sus puestos de trabajo de manera definitiva luego de un profundo y transversal proceso de racionalización, obedece a razones netamente objetivas y económicas –esto es, la enorme baja en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado y la economía por la crisis sanitaria- y no a la sola decisión unilateral y discrecional de su representada, configurándose completamente la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Hace presente que ese proceso de racionalización afectó transversalmente a todas las aéreas de la Compañía, incluyendo el área en que se desempeñaba los actores, los cuales operaban vuelos, el área más afectada dentro de la compañía. Por lo que sus despidos son totalmente justificados.

Cita el derecho aplicable, con análisis de la norma del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.



Repite que para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores en concreto despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio. Cita jurisprudencia al efecto.

Respecto de la demanda por MULTIRUT, solicita su total rechazo, por cuanto no se da en la especie ningún elemento fáctico que permita concluir que las demandadas de autos constituyen una unidad económica para efectos laborales.

Señala que su representada y las demás sociedades demandadas son empresas distintas de acuerdo al Código del Trabajo.

Refiere que su representada si bien se encuentra vinculada con algunas de las otras sociedades demandadas en términos de propiedad, ello no implica que, para efectos legales, y especialmente laborales, puedan ser consideradas como una sola empresa, una unidad económica, por cuanto carecen de los aspectos fácticos necesarios para que dicha figura pueda aplicarse a su respecto. En efecto, su representada cuenta con sus propias líneas de negocio, dirección, estrategia, planificación e infraestructura, organización de trabajo, sin que exista un poder de dirección común que permita decir a su respecto que actúan como una misma entidad.

Reseña que en LATAM se presta servicios a terceras empresas, y a particulares, y a su turno, también se dan en algunos casos servicios prestados, facturados y pagados entre las sociedades demandadas como ocurre con cualquier otra empresa, lo que denota su independencia, su autonomía e individualidad. Incluso, su representada tiene propias y singulares concesiones de la autoridad aeronáutica, que le permiten a ella, y a solo ella, desarrollar determinada actividad regulada, sin que otra sociedad pueda hacerlo a su turno. Ello deja de manifiesto que ante las autoridades esa independencia, autonomía, separación, es del todo necesaria, es reconocida, y no puede ser transgredida.

Indica que las estructuras de costos de las sociedades demandadas también son diversas, y cada una de ellas tiene realidades completamente distintas, ingresos y costos totalmente disímiles entre cada una de las demandadas. Esa realidad impide igualmente considerar a esas empresas como una sola, pues no existe uniformidad en materia



comercial ni contable/financiera/tributaria entre todas esas. En ese sentido, señala que las empresas demandadas tienen distintos y

diferentes estados financieros, que son individuales y se encuentran consolidados. Lo mismo ocurre con los Balances Auditados y Memorias.

Expone que sus realidades económicas, financieras, comerciales, son completamente diferentes, enfrentándose éstas a diversas estructuras de costos que no permiten homologar sus realidades a las demás. De esa forma, cada empresa tiene su Rol Único Tributario distinto, correspondiendo a LATAM el 89.862.200-2. Asimismo, frente al Servicio de Impuestos Internos (SII) cada empresa calcula y paga su impuesto a la renta (Declaración de Impuesto a la Renta) y tiene diferente representante ante dicha institución.

Añade que, por otro lado, las empresas funcionan en distintos lugares, sus representantes son distintos, sus accionistas son diferentes, cada una tiene su propia incorporación en el Registro de Comercio respectivo, entre otros elementos.

Asimismo, cada empresa tiene un organigrama y funcionamiento propio. Lo mismo sucede respecto a directores, gerentes, subgerentes y apoderados de cada una de

las sociedades. También son distintas las marcas, los dominios de internet, correos electrónicos, imagen corporativa.

En relación al cargo y área en el cual se desempeñaban los demandantes, ello también se rodea de circunstancias que solamente son propias de la empresa Latam. En efecto, los demandantes prestaban sus servicios únicamente con personal de dicha empresa, reportándole únicamente a la jefatura de su área. Tanto si se analiza esa estructura jerárquica hacia arriba o abajo, se puede fácilmente concluir que todo su ámbito laboral se encontraba rodeado de realidades laborales exclusivas de Latam y no de las demás demandadas, puesto que tales empresas son ciertamente independientes una de la otra en su operación. Así no existe una dirección laboral entre las empresas demandadas, que haga que entre ellas exista un cruce de personal, como intentan hacer creer los demandantes.

Alude al concepto de empresa establecido en el Código del Trabajo, específicamente en el artículo 3° del Código del ramo, norma que fue recientemente



modificada por la Ley N°20.760, publicada con fecha 9 de julio de 2014, incorporando un nuevo inciso al artículo 3° del Código del Trabajo que establece las condiciones para que dos o más empresas puedan ser consideradas un solo empleador, al disponer que: *“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que presten o laboren, o la existencia entre ellas de un controlador común”*, y agrega que la mera circunstancia de participación de la propiedad de las empresas no configura por si solo alguno de los elementos o condiciones señaladas anteriormente.

Así, se exige como requisito esencial para considerar a dos o más empresas como un solo empleador, que éstas tengan una dirección laboral común. En relación con lo anterior, la Dirección del Trabajo mediante Ord. 3406/054 de fecha

03.09.2014 fijó el sentido y alcance de los citados artículos que fueron modificados por la Ley N° 20.760 y en relación al concepto de dirección laboral común, indicó lo siguiente: *“Queda claro que el legislador a través de esta iniciativa quiso enfatizar la noción de dirección laboral común, que es de donde se ejerce el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter eminentemente material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas.”*. *“En virtud de lo expuesto, podemos afirmar que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley, y en ningún caso por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa. Por su parte, dirección laboral común será en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas.”*

Sostiene que el nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y,



al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral, vinculándose empresa con empleador. Y la Dirección del Trabajo al calificar el concepto del empleador común, estableció en el mencionado dictamen lo siguiente: “(...) *El principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.*”. “*En la misma línea, esta "dirección laboral común" debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la "unidad económica" desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.*”

Indica que de lo expuesto se puede concluir que el elemento de la dirección laboral común que se constituye por el poder de decisión y organización laboral debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, la relación laboral existente entre un trabajador y empleador. Alude a la historia de la ley 20.760, para concluir que el concepto de dirección laboral común, es el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, para lo cual debe atenderse en cada caso particular, constituyendo indicios de dirección laboral común las condiciones de “similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que laboren o presten, o la existencia de un controlador común”.

Al efecto, sostiene que su representada es una empresa completamente distinta a las otras empresas demandadas en estos autos, tiene por giro el transporte internacional de pasajeros, a diferencia de las otras demandadas que no realizan dicha actividad. Es más, su representada tiene autorizaciones y concesiones de autoridad independientes y diversas a las de las otras sociedades, no siendo posible, en consecuencia, estimarlas



como una unidad económica. Reitera que, a su vez, tiene domicilio, patrimonio, RUT y representantes diferentes a las demás empresas. Además, sus clientes son diversos y distintos. No existe entre las demandadas, dirección o gobierno conjunto.

Expresa que el que puedan existir algún tipo de coordinaciones en determinados aspectos, no implica que tengan una dirección común, menos una dirección laboral común. Su representada además tiene trabajadores de su dependencia y sindicatos propios contando con propósitos organizacionales completamente independientes al resto de las sociedades demandadas; cuenta con su propio Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Reglamento para Empresas Contratistas y Subcontratistas. También cuenta con su propio Departamento de Prevención de Riesgo, dirigida por su propio Prevencionista de Riesgo, contratado por su representada; tiene constituido su propio Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el cual sesiona con la regularidad establecida en la ley. Sus trabajadores tienen contratos de trabajo con su representada debidamente suscritos por el representante de la Gerencia respectiva de LATAM. Lo mismo sucede con los anexos de contrato de trabajo y finiquitos. Además, son dirigidos conforme a las políticas internas de su representada, teniendo una estructura y funcionamiento distinto al de las otras empresas. LATAM les paga sus remuneraciones y entera las cotizaciones previsionales en las entidades respectivas de manera independiente y sin ninguna vinculación con el resto de las

sociedades, quienes se ocupan de sus propios trabajadores, de tener. Además, tiene políticas de beneficios y compensaciones propias, independientes y distintas al del resto de las empresas demandadas, así como capacitaciones, sistemas de registro de asistencia, entre otros elementos.

También señala que no tiene sustento alguno considerar a dos empresas como una Unidad Económica por utilizar las mismas plataformas, sistemas o servicios computacionales que en la realidad funcionan de manera independiente. Al sostener lo contrario se llegaría al absurdo, y se perjudicaría a las empresas que prestan dichos servicios de manera eficiente. Y, por otro lado, la labor investigativa y/o fiscalizadora de distintas instituciones (Servicio de Impuestos Internos, Dirección del Trabajo, DGAC Chile, Fiscalía, entre otros), se dirige independiente a cada una de las empresas, con representantes distintos. Los servicios que prestan cada una de las empresas no son similares ni necesariamente complementarios, en el entendido que no tienen una



organización de trabajo compartida, tampoco explotan las demandadas de autos, en conjunto, un mismo giro, es así como Latam Airlines Group S.A. tiene por giro el transporte aéreo de pasajeros a nivel internacional. Por su parte, tiene entendido que la empresa Transporte Aéreo S.A. es una aerolínea independiente con base en la ciudad de Santiago, que opera rutas domésticas dentro del país y vuelos regionales, es decir, nacionales. Lan Cargo, por su parte, se dedica al transporte exclusivamente de carga. Desconoce en detalle el giro del resto de las demandadas.

Indica que la autoridad en materia en libre competencia, ha señalado que “...

el transporte aéreo internacional configura un mercado distinto del transporte aéreo nacional que, entre otras características, presenta para las empresas nacionales diversas limitaciones y regulaciones, entre las cuales merecen destacarse los denominados “derechos de tráfico”, que dependen de los acuerdos entre los gobiernos que, sobre la base del principio de reciprocidad, determinan frecuencias, material de vuelo, oferta de asientos y el uso de las llamadas libertades de aire. Es por ello que los derechos de las compañías aéreas chilenas para realizar tráficos a otros países o entre otros países, tienen restricciones derivadas de los convenios que rigen la actividad aérea, y en consecuencia, se deben compartir los derechos de tráfico que asigna el Estado de Chile a empresas nacionales. Tal situación origina duplicidad de costos en ambas empresas...”,. Resolución N° 445, de la Comisión Resolutiva, de fecha 10 de agosto de 1995.

Respecto al hecho indicado por la parte demandante, de que las sociedades demandadas tienen un controlador común, cabe recordar que el artículo 3° del Código del Trabajo establece que la mera circunstancia de participación de la propiedad de las empresas no configura por si solo alguno de los elementos o condiciones de la dirección laboral común, por lo que no cabría considerar que existe unidad económica por el solo hecho de que las empresas demandadas comparten miembros de los directorios. Cita jurisprudencia.

Concluye que las demandadas no comparten una dirección laboral común y para efectos de la ley laboral son empresas con individualidad jurídica determinada cada una, y con administración propia que las hace ser independientes.



Luego hace referencia al concepto de holding o grupo económico utilizado por la contraria para fundar su demanda, y señala que la Ley de Mercado de Valores es una norma que no es de carácter laboral, asimismo, no define la calidad de empleador, de trabajador ni modifica la legislación laboral en ese sentido, sino que sólo se refiere a aspectos financieros y económicos de los mismos. Por lo que sólo corresponde aplicar la normativa laboral que es el artículo 3 del Código del Trabajo en los términos antes expuestos. Y añade que el artículo 96 de la Ley 18.045 sobre Mercado de Valores define al grupo empresarial bajo el criterio de responsabilidad crediticia entre sociedades, bajo la forma de regular la actuación conjunta o coordinada de sociedades con propietarios comunes que pueden actuar en el mercado bursátil guiadas por un interés común, pero no se refiere ni pueden servir de fundamentos para aspectos laborales como son los que pretenden la contraparte. Cita jurisprudencia y argumenta al efecto.

Finalmente, señala la improcedencia de los conceptos demandados:

A.- Respecto a la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, por no haber incurrido su representada en actos que produjeran como resultado la vulneración de los derechos fundamentales que los actores indican en su demanda. En subsidio, y para el hipotético y remoto caso de que se considere que en el caso de marras se ha vulnerado el derecho fundamental de la no discriminación de la denunciante, sostiene que la indemnización adicional por tutela no procede cuando la discriminación es por razones de sindicación, por así establecerlo expresamente el artículo 294 del Código del Trabajo, como se expuso al inicio de esta contestación.

B) Daño moral demandado; sin perjuicio de todo lo señalado en el cuerpo de la presentación acerca de lo infundado de la demanda de autos, los demandantes pretenden una indemnización que no tiene sustento alguno. Es más, no tiene siquiera proporcionalidad razonable entre la afección que dicen haber sufrido versus la cuantía que pretenden. La ley exige la existencia de culpa o dolo, para poder ser indemnizable los perjuicios ocasionados a los trabajadores, y en este caso en particular hay ausencia de ellos. El daño moral no se presume. Los demandantes deberán probarlo.

Añade que para el caso que se estime que existe un daño moral que deba ser indemnizado por su representada, para la procedente de su reparación los demandantes deberá acreditar la existencia del mismo, y proporcionar elementos de convicción



suficientes para que el tribunal pueda determinar su quantum. En subsidio de lo anterior: quantum del daño moral reclamado es excesivo, conforme los argumentos que expone.

C) Recargo del 30% sobre la Indemnización por años de servicio, no procede, ya que no se vulneró derecho fundamental alguno, además de ser el despido de los demandantes plenamente justificados y acorde a derecho, debiendo declararse el mismo procedente..

D) Nada se adeuda por concepto de “devolución del descuento efectuado por imputación al fondo de cesantía”. Por cuanto el artículo 13 de la Ley N° 19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de la misma, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Por su parte el inciso segundo del artículo 52 de la misma ley señala que en caso de despido injustificado el empleador debe proceder a pagar las indemnizaciones de igual manera, esto es, descontando el aporte del empleador a las eventuales indemnizaciones a que tenga derecho la trabajadora. Cita jurisprudencia.

E) Improcedencia de la devolución de dineros relativos a la rebaja de remuneraciones de los ex trabajadores correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, por estimar que dicha estipulación es nula. Los demandantes no explican porque razones su representada debería efectuar la devolución de dichos descuentos, se debe recordar que fueron clausulas convenidas con los trabajadores por motivos de la pandemia. No se vislumbra de qué manera podría configurarse causal de ilicitud o de nulidad, ya que -lamentablemente- la contraria tampoco especifica cuál es el derecho al que estarían renunciando los trabajadores mientras subsistía su contrato de Trabajo, en palabras de las demandantes “sería ilícito por que contraviene el orden público”, no se logra apreciar que normas o que derechos de las trabajadoras fueron infringidos.

Reitera que el fundamento de rebaja de remuneraciones de todos los dependientes de Latam, se debió exclusivamente a la Pandemia del Covid -19, lo que ha dañado profundamente la industria aeronáutica, por tanto, la rebaja de remuneraciones fue una medida excepcional, previamente informada, para efectos de salvar la mayor cantidad de empleos posibles. Por lo tanto, queda acreditado que su representada no ha ejercido ningún acto contrario a la ley, y resulta evidente, no existiendo vicio alguno



que deje sin efectos los anexos de rebaja de remuneraciones firmados por los demandantes.

F) Nada se adeuda por concepto de diferencia de indemnizaciones por años de servicios respecto de las ex trabajadoras Marlis Valeria Torres Rivas y Danny Helena Lobos Contreras.

En la demanda se señala que a la trabajadora doña Marlis Valeria Torres Rivas se le deberían haber pagado 26 años de servicios prestados para su representada, y no los 24 años pagados por Latam a través de su finiquito. Su parte atribuye dicha diferencia a un error de cálculo de los demandantes, toda vez que, ella ingresó a prestar servicios para su representada el día 19 de abril de 1996 y despedida el 25 de junio de 2020, fechas reconocidas en la demanda, por tanto, es

correcto considerar los 24 años de servicios pagados por su parte a la señora Torres. En cuanto a que a la trabajadora Danny Helena Lobos Contreras se le deberían haber pagados 27 años de servicios y no 24 como supuestamente se pagaron, se está frente a dos errores, primero; porque a la señora Lobos se le pagaron 11 años de servicios no 24 años, ya que se encontraba afecta a los topes legales, por tanto, es un error señalar que se pagaron sus 24 años de servicios laborados para Latam. El segundo error radica en que, la señora Lobos ingresó a prestar servicios el día 29 de abril del año 1996 y desvinculada el 3 de julio de 2020, por tanto, tampoco estimar que se trabajó 27 años para su parte, es correcto.

G) Nada se adeuda a las trabajadoras Alejandra Laciana Giscard y Silvana Noce González por diferencias de indemnizaciones respecto de lo ofrecido en la carta de despido. Nada se adeuda por estos conceptos, cualquier diferencia que pudo existir, fue subsanado en el finiquito firmado ante notario.

H) Nada se adeuda a los demandantes por horas de vuelo y remuneraciones del último mes trabajado para su representada, los cuales fueron cancelados íntegramente. No obstante, se interpone excepción de pago respecto de lo demandado por horas de vuelo y remuneraciones del último mes trabajado de los demandantes.

I) No es efectivo a que la base de cálculo respecto de la trabajadora Torres Rivas no haya sido la correcta. Además, la demandante se contradice, ya que en el inicio de esta demanda señala que la base de cálculo para efectos indemnizatorios ascendía a



\$2.033.506, pero en el petitorio señala que dicha base no correspondería. Su parte controvierte la base de cálculo señalada en el petitorio de la demanda, ya que la base utilizada por su representada, fue la correcta.

J) No procede condenar a su representada la sanción de la nulidad del despido, por cuanto ha pagado en forma y tiempo todas las cotizaciones previsionales, de salud y de accidentes del trabajo de todos los demandantes, tal como fue infirmado en sus respectivas cartas de despidos

Solicita tener por contestada denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por los demandantes, ya individualizados, en los términos expuestos, declarado, en definitiva:

1. Que Latam por sí o a través de sus trabajadores no ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales de los denunciantes.

2. Que no se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de los denunciantes.

3. Que la única razón del despido de los actores fue las necesidades de la empresa.

4. 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 reparatorias.

5. Que, no procede la petición de indemnización adicional por tutela, en caso de denunciarse discriminación por sindicación, conforme al artículo 294 del Código del Trabajo. La única sanción que existe para el caso de acogerse esta denuncia es la reincorporación del trabajador afectado a su último cargo en la empresa.

6. Que entre todas las demandadas no existe una unidad de empleadores en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo. Y en el caso se estime que entre algunas de las demandadas existe una unidad de empleadores, la demanda de Multirut igualmente debe ser rechazada, en atención a que la contraparte solicitó la unidad de empleadores respecto de todas, sin efectuar distinción alguna.

7. Que es improcedente el daño moral demandado.



8. Que los anexos de rebaja de remuneraciones suscritos por los denunciantes no presentan vicio de nulidad alguno que los pueda invalidar o dejar sin efecto.

9. Que, al ser justificado los despidos de los demandantes, el recargo del 30% es improcedente.

10. Nada se adeuda a las demandantes por concepto de seguro de cesantía.

11. Nada se adeuda por rebaja de remuneraciones de los meses de abril y mayo de 2020.

12. Nada se adeuda por diferencias de indemnizaciones por años de servicios de las trabajadoras individualizadas

13. Nada se adeuda por diferencias de indemnizaciones en relación a las cartas de despidos y finiquitos suscritos.

14. Nada se adeuda por horas de vuelo del mes de junio ni tampoco diferencia de remuneraciones del último mes trabajado de los demandantes.

15. Que no procede aplicar la sanción de nulidad del despido a su parte.

16. Que no adeuda suma alguna a los demandantes.

17. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas.

18. Que se condena en costas a los demandantes.

En el primer otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, unidad económica, nulidad del despido y cobro de prestaciones deducida en su contra, y de acuerdo al principio de economía procesal, concentración y celeridad, solicita tener por reproducidos todos los argumentos de hecho y derecho expuestos en lo principal. Y pide se tenga por contestada la demanda de unidad de empleadores interpuesta en el Segundo Otrosí de la demanda, en los mismos términos expuestos en la contestación.

Solicita tener por contestada la demanda de despido injustificado y otros, interpuesta en forma subsidiaria, en contra de su representada, rechazada en todas su partes, declarando: 1. que se rechaza la demanda en todas sus partes; 2. Que las empresas demandadas no constituyen un único empleador entre sí. 3. Que, al ser justificado los despidos de los demandantes, el recargo del 30% es improcedente.



XJXWYXBQTY

4. Nada se adeuda a las demandantes por concepto de seguro de cesantía. 5. Nada se adeuda por rebaja de remuneraciones de los meses de abril y mayo de 2020.

6. Nada se adeuda por diferencias de indemnizaciones por años de servicios de las

trabajadoras individualizadas 7. Nada se adeuda por diferencias de indemnizaciones en relación a las cartas de despidos y finiquitos suscritos. 8. Nada se adeuda por horas de vuelo del mes de junio ni tampoco diferencia de remuneraciones del último mes trabajado de los demandantes. 9. Que no procede aplicar la sanción de nulidad del despido a su representada. 10. Que no adeuda suma alguna a los demandantes. 11. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas. 12. Que se condena en costas a los demandantes.

CUARTO: DEMANDADO 2: LAN CARGO SA (EX LADECO), R.U.T.: 93.383.000-4:

Comparece doña Francisca Besnier Cerda, abogado por la demandada LAN CARGO S.A., solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, conforme a los antecedentes que expone.

En relación a la petición de declaración de unidad económica, previo análisis de la norma del artículo 3° del Código del Trabajo, citando doctrina de la Dirección del Trabajo, en cuanto mediante Ord. 3406/054 de fecha 03.09.2014 fijó el sentido y alcance de tal concepto y las modificaciones efectuada por la Ley N° 20.760 a dicho artículo.

Indica que si bien su representada se encuentra vinculada con Latam en términos de propiedad (ambas son empresas del Holding Latam Airlines Group), ello no implica que, para efectos legales, y especialmente laborales, puedan ser consideradas como una sola empresa, una unidad económica, por cuanto carecen de los aspectos fácticos necesarios para que dicha figura pueda aplicarse a su respecto. Lo mismo se da respecto de su representada y las demás empresas demandadas, esto es, si bien pueden ser parte de un mismo grupo económico, no son un único empleador respecto de sus trabajadores.

Expone que su representada como también cada una de las empresas que conforman dicho Holding, cuentan con sus propias líneas de negocio, dirección, estrategia, planificación e infraestructura, sin que exista un poder de dirección común



que permita decir a su respecto que actúan como una misma entidad. Prestan servicios a terceras empresas, y a particulares, y a su turno, también se dan en algunos casos servicios prestados, facturados y pagados entre algunas de las sociedades demandadas, lo que denota su independencia, su autonomía, su individualidad. En efecto, su representada ha suscrito de manera independiente Contratos de Subconcesión con distintas empresas, entre los que se encuentran los siguientes:

- Contrato de subconcesión del Servicio de Gestión de Terminal de Carga de Sociedad Concesionaria Aeropuerto de Iquique S.A. a Lan Cargo S.A.
- Contrato de subconcesión de inmueble para servicios de gestión de carga de Consorcio Aeroportuario de Magallanes S.A. a Lan Cargo S.A.
- Contrato de subconcesión del Servicio de Gestión de Terminal de Carga de Sociedad Concesionaria Aeropuerto de Antofagasta S.A. a Lan Cargo S.A.

Expone que su representada tiene singulares concesiones de la autoridad aeronáutica, que les permiten a ella, y a solo ella, desarrollar determinada actividad regulada, sin que otra sociedad pueda hacerlo a su turno. Ello deja de manifiesto que ante las autoridades esta independencia, autonomía, separación, es del todo necesaria, es reconocida, y no puede ser transgredida. En efecto, con fecha 30 de octubre de 2014 se celebró un contrato de arrendamiento entre la Dirección General de Aeronáutica Civil y Lan Cargo S.A., en virtud del cual la autoridad administrativa entregó en arrendamiento a su representada un terreno determinado en el Aeródromo La Florida en la ciudad de La Serena. Luego con fecha 6 noviembre de 2014, la Dirección General de Aeronáutica emitió la Resolución Exenta N° 09/7/0687 en virtud de la cual se aprobó el contrato de arrendamiento antes individualizado.

Afirma que las estructuras de costos de todas las sociedades demandadas también son diversas, y cada una de ellas tiene realidades completamente distintas, ingresos y costos totalmente disímiles entre cada una de las demandadas. Esa realidad impide igualmente considerar a estas empresas como una sola, pues no existe uniformidad en materia comercial ni contable/financiera/tributaria entre todas ellas. Su representada tiene domicilio, patrimonio, Rut y representantes diferentes a los de las demás empresas demandadas, sobre todo considerando que sus Gerencias y Administración no se encuentran en Chile. Cada empresa demandada tiene un Comité



Paritario de Higiene y Seguridad y representantes independientes, patentes comerciales propias; situación tributaria

independiente; domicilio y servidor de correos electrónicos distintos, fechas de constitución independientes, así como administración y gestión independiente.

Agrega que la administración de las empresas demandadas de autos es totalmente independiente, teniendo cada una su propio directorio, no existiendo dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dichas empresas. Como ya indicó, Lan Cargo S.A. tiene su propia administración independiente que opera en Miami, Estados Unidos, trabajadores de su dependencia y sindicatos propios contando con propósitos organizacionales completamente independientes al resto de las sociedades demandadas. Por lo que no se cumple con el requisito esencial del artículo 3° del Código del Trabajo, esto es, la dirección laboral común de las empresas del grupo. Ni la condición de “similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que laboren o presten” conforme a los antecedentes que latamente expone. Cita jurisprudencia.

Controvierte todos y cada uno de los dichos del demandante.

Solicita tener por contestada la demanda interpuesta en contra de su representada LAN CARGO S.A. en los términos expuestos, declarando que se rechaza la demanda en todas sus partes, respecto de su representada; que no existe Unidad Económica entre las empresas demandadas; que, de declararse que no existe Multirut con una o más de las demandadas, se debe desestimar la demanda de unidad económica respecto de todas las demandadas, por haberse solicitado ésta declaración respecto de todas en su conjunto; que su representada no adeuda concepto y monto alguno a los demandantes, al no constituir un único empleador con el resto de las demandadas; que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses; que se condene en costas al actor.

DEMANDADO 3: FAST AIR ALMACENES DE CARGA S.A, R.U.T.: 96.631.520-2.

Comparece don Mauricio Yudin Coopman, abogado, en representación de la



demandada FAST AIR ALMACENES DE CARGA S.A quien contesta la demanda de tutela laboral, declaración de unidad de empleadores, y otros, solicitando su total rechazo, con costas.

Alude a que el despido de la demandante, por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato (sic), es total y absolutamente justificado, ya que la demandante cometió hechos graves. Es por lo anterior que reafirma los hechos del despido y el cumplimiento de todas las formalidades legales.

Respecto a la declaración de unidad económica, entre su representada y las demás demandadas de autos, analiza el concepto y fundamentos jurídicos, alude a lo señalado por la Dirección del Trabajo respecto al concepto de dirección laboral común, además de referirse a la historia de la ley.

Luego señala que si bien su representada se encuentra vinculada con Latam Airlines Group en términos de propiedad (ambas son empresas del Holding Latam Airlines Group), ello no implica que, para efectos legales, y especialmente laborales, puedan ser consideradas como una sola empresa, una unidad económica, por cuanto carecen de los aspectos fácticos necesarios para que dicha figura pueda aplicarse a su respecto. Lo mismo se da respecto de Fast Air y las demás empresas demandadas, esto es, si bien pueden ser parte de un mismo grupo

económico, no son un único empleador respecto de sus trabajadores.

Expone que su parte como también cada una de las empresas que conforman dicho Holding, cuentan con sus propias líneas de negocio, dirección, estrategia, planificación e infraestructura, sin que exista un poder de dirección común que permita decir a su respecto que actúan como una misma entidad.

Añade que tanto su representada como las otras empresas demandadas, prestan servicios a terceras empresas, y a particulares, y a su turno, también se dan en algunos casos servicios prestados, facturados y pagados entre algunas de las sociedades demandadas, lo que denota su independencia, su autonomía, su individualidad.

Además, las estructuras de costos de todas las sociedades demandadas también son diversas, y cada una de ellas tiene realidades completamente distintas, ingresos y costos totalmente disímiles entre cada una de las demandadas. Esa realidad impide



igualmente considerar a estas empresas como una sola, pues no existe uniformidad en materia comercial ni contable/financiera/tributaria entre todas éstas. A mayor abundamiento, su representada tiene domicilio, patrimonio, Rut y representantes diferentes a los de las demás empresas demandadas, sobre todo considerando que sus Gerencias y Administración no se encuentran en Chile. Cada empresa demandada tiene un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y representantes independientes, patentes comerciales propias; situación tributaria independiente; domicilio y servidor de correos electrónicos distintos, fechas de constitución independientes, así como administración y gestión independiente.

Solicita tener por contestada la demanda y que se rechace la misma a su respecto, que se declare que no existe Unidad Económica entre las empresas demandadas; que declararse que no existe Multirut con una o más de las demandadas, se debe desestimar la demanda de unidad económica respecto de todas las demandadas, por haberse solicitado ésta declaración respecto de todas en su conjunto; que su representada no adeuda concepto y monto alguno a los demandantes, al no constituir un único empleador con el resto de las demandadas. Que se condene en costas a los demandantes.

DEMANDADO 4: TRANSPORTE AÉREO S.A, R.U.T. 96.951.280-7.

Comparece don Felipe Vargas Balcells, abogado, en representación de la demandada TRANSPORTE AÉREO S.A., solicitando el rechazo de la demanda conforme a los antecedentes que expone.

Señala que no existe respecto de Transporte Aéreo S.A. razones para acoger la demanda de Unidad Económica; su representada, tiene una individualidad legal propia y determinada diversa a la de las demás demandadas, no constituyendo una unidad económica con éstas. Por el contrario, todas las empresas son independientes entre sí. Asimismo, por las mismas razones anteriores, no existe infracción alguna al artículo 507 del Código del Trabajo ni tampoco subterfugio laboral.

Reseña a que se dedica la empresa, el transporte de carga y pasajeros a nivel nacional. Para desarrollar adecuadamente su giro, T.A.S.A. es el Operador Primario de todos los vuelos que realiza, teniendo la obligación, por ende, de mantener en buen estado las aeronaves que opera, no solo para garantizar un servicio oportuno y seguro,



sino también para asegurar la vida e integridad de las personas que sobrevuelan. Además, ello es necesario para cumplir con las exigencias impuestas por la Dirección General de Aeronáutica Civil (D.G.A.C.), al ejecutar su representada una actividad supervisada por dicho organismo.

Indica que si bien Transporte Aéreo S.A. es filial de la otra empresa demandada, encontrándose vinculada en términos de propiedad, ello no implica que, para efectos legales, y especialmente laborales, puedan ser consideradas como una sola empresa, una unidad económica, por cuanto carecen de los aspectos fácticos necesarios para que dicha figura pueda aplicarse a su respecto. Por cuanto su representada cuenta con sus propias líneas de negocio, dirección, estrategia, planificación e infraestructura, sin que exista un poder de dirección común que permita decir a su respecto que actúan como una misma entidad.

Agrega que la administración de las empresas demandadas de autos es totalmente independiente, teniendo cada una su propio directorio, no existiendo dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dichas empresas. Como ya indicé, Transporte Aéreo S.A. tiene su propia administración independiente, trabajadores de su dependencia y sindicatos propios contando con propósitos organizacionales completamente independientes al resto de las sociedades demandadas. Luego, no se cumple con el requisito esencial del artículo 3° del Código del Trabajo, esto es, la dirección laboral común de las empresas del grupo. Y tampoco se cumple en este caso, con la condición de “similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que laboren o presten” entre su representada y las empresas que la parte demandante denomina como “Holding

Latam”, puesto que cada una de las sociedades demandadas tiene su razón de ser y objetivos independientes; y los servicios que cada una de estas empresas presta no son complementarios, en el entendido que no tienen una organización de trabajo compartida. En efecto, su representada tiene por giro el traslado nacional doméstico de pasajeros a nivel local o nacional. De esta forma, el concepto de “unidad económica” o de “una sola empresa” tampoco podría ser aplicable cuando se trata de empresas con giros diversos.



Expone que los trabajadores de T.A.S.A. son propios y exclusivos de éste y no prestan servicios a las demás empresas, ni tampoco los trabajadores de otras empresas prestan servicios a T.A.S.A. No existe ninguna prestación común, simultánea, cruzada, compartida o sucesiva por los trabajadores de su representada respecto de la otra empresa demandada, ni tampoco en sentido contrario. Dicho de otra forma, T.A.S.A. tiene una plantilla propia de trabajadores que no se confunde con las que tiene la otra empresa demandada. A su vez, los trabajadores de T.A.S.A. no dan instrucciones u órdenes a trabajadores de la codemandada. Ni tampoco reciben órdenes e instrucciones de personal de otra

empresa. No comparte el uso, dirección y control del trabajo de las otras empresas demandadas, no pudiendo ser calificada de empleadora de ninguna persona que preste servicios para dichas empresas.

Argumenta al efecto, en forma lata, además de citar jurisprudencia.

Solicita tener por contestada la demanda de Declaración de Unidad Económica, y otros, rechazarla en todas sus partes, declarar principalmente que su representada y las otras empresas demandadas en autos no constituyen una sola empresa o unidad económica., rechazando la demanda en forma íntegra, con costas.

DEMANDADO 5: LATAM TRAVEL CHILE II S.A., R.U.T. 76.262.894-5,

Comparece don Gonzalo Urcelay Kast, abogado, en representación, de Latam Travel Chile II. S.A., solicitando el total rechazo de la demanda, en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas.

Controvierte que exista una unidad económica entre Latam Travel Chile II. S.A. y todas las demás sociedades demandadas en este juicio, en los términos establecidos por el artículo 3 del Código del Trabajo.

Analiza dicha norma, en especial respecto al concepto de dirección laboral común.

Expone que las demandadas son sociedades totalmente distintas, con representante legal diferente; no existe domicilio común entre las empresas; cada empresa tiene su propio modelo de contratación y desvinculación de trabajadores. Y al efecto, acota que su representada no tiene trabajadores asociados.



Niega que exista similitud ni menos necesaria complementariedad entre los servicios prestados o actividades realizadas por su representada y las demás demandadas en los términos planteados. Su representada tiene giro de agente o agencia de viajes, la cual no presenta trabajadores contratados, por tanto, tiene un giro totalmente distinto a las demás demandadas. No siendo aplicable al efecto el concepto de “unidad económica”.

Solicita tener por contestada la demanda declarando, en definitiva que se rechaza la demanda en todas sus partes, respecto de su representada Latam Travel Chile II. S.A; que no existe Unidad Económica entre las empresas demandadas; que de declararse que no existe Multirut con una o más de las demandadas, se debe desestimar la demanda de unidad económica respecto de todas las demandadas, por haberse solicitado ésta declaración respecto de todas en su conjunto; que su parte no adeuda concepto y monto alguno a los demandantes, al no constituir un único empleador con el resto de las demandadas. Que se condene en costas a los demandantes.

DEMANDADO 6: LAN CARGO INVERSIONES S.A., R.U.T.: 96.969.690-8,

Comparece doña Catalina Francisca González Álvarez, abogada, en representación de Lan Cargo Inversiones S.A., quien contesta la demanda y solicita su total rechazo, con costas,

Controvierte que exista una unidad económica entre Lan Cargo Inversiones S.A. y todas las demás sociedades demandadas en este juicio, en los términos establecidos por el artículo 3 del Código del Trabajo.

Analiza y argumenta respecto a dicha norma.

Expresa que su representada es gestionada y funciona como una entidad independiente de cualquiera de los otros demandados en autos; además, no existe domicilio común entre las empresas; cada empresa tiene su propio modelo de contratación y desvinculación de trabajadores. Acota que su representada no tiene trabajadores asociados.

Señala que su representada desarrolla actividades de alquiler de bienes inmuebles amoblados o con equipos y maquinarias, transporte de carga por vía aérea y transporte de pasajeros por vía aérea.



Reitera que no existe unidad económica entre los demandados en los términos planteados, y deberán ser los demandantes quienes prueben que se cumplen con los requisitos establecidos por el legislador para configurarla.

Hace presente que la mera circunstancia de participación de la propiedad de las empresas no configura por si solo alguno de los elementos o condiciones de la dirección laboral común, por lo que no cabría considerar que existe unidad económica por el solo hecho de que las empresas demandadas comparten miembros de los directorios. Cita jurisprudencia.

Solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, declarando que no existe Unidad Económica entre las empresas demandada; que de declararse que no existe Multirut con una o más de las demandadas, se debe desestimar la demanda de unidad económica respecto de todas las demandadas, por haberse solicitado ésta declaración respecto de todas en su conjunto; que su parte no adeuda concepto y monto alguno a los demandantes, al no constituir un único empleador con el resto de las demandadas. Que se condene en costas a los demandantes.

DEMANDADO 7: INVERSIONES LAN S.A., R.U.T.: 96.575.810-0,

Comparece don José Luis De Marchena Vidal, abogado, en representación de la demandada INVERSIONES LAN S.A., quien contesta la demanda y solicita su total rechazo con costas, conforme a los antecedentes que expone.

Controvierte que exista una unidad económica entre INVERSIONES LAN S.A. y todas las demás sociedades demandadas en este juicio, en los términos establecidos por el artículo 3 del Código del Trabajo, el cual analiza, en especial respecto al concepto de dirección laboral común, citando dictamen de la Dirección del Trabajo al efecto.

Señala que su representada es gestionada y funciona como una entidad independiente de cualquiera de los otros demandados en autos. Además, se advierte que no existe dirección laboral común de su representada con los demás demandados por cuanto son sociedades totalmente distintas, con representante legal diferente; no existe domicilio común entre las empresas; cada empresa tiene su propio modelo de contratación y desvinculación de trabajadores. Sobre esto último, acota que su representada no tiene trabajadores asociados.



Niega que exista similitud ni menos necesaria complementariedad entre los servicios prestados o actividades realizadas por INVERSIONES LAN S.A. y las demás demandadas en los términos planteados. Su representada funciona como un Fondo de Inversión, el cual no posee trabajadores contratados.

En definitiva, reitera que en ningún caso existe unidad económica entre los demandados en los términos planteados, y deberán ser los demandantes quienes prueben que se cumplen con los requisitos establecidos por el legislador para configurarla. Cita jurisprudencia.

Solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, con las declaraciones que indica, en especial que no existe Unidad Económica entre las empresas demandadas, todo ello con costas.

DEMANDADO 8: LAN PAX GROUP S.A., R.U.T.: 96.969.680-0,

Comparece don Raimundo Tomas Yáñez Martínez, abogado, en representación de la demandada Lan Pax Group S.A., quien contesta la demanda y solicita su rechazo, con costa, conforme a los antecedentes que expone.

Controvierte en forma expresa y categórica que exista una unidad económica entre Lan Pax Group S.A. y todas las demás sociedades demandadas en este juicio, en los términos establecidos por el artículo 3 del Código del Trabajo, el cual analiza, citando dictamen de la Dirección del Trabajo al efecto.

Refiere que su representada es gestionada y funciona como una entidad independiente de cualquiera de los otros demandados en autos, y no existe dirección laboral común de mi representada con los demás demandados, se trata de sociedades totalmente distintas, con representante legal diferente; no existe domicilio común entre las empresas; cada empresa tiene su propio modelo de contratación y desvinculación de trabajadores, sobre esto último acota que su representada no tiene trabajadores asociados.

Añade que no existe similitud ni menos necesaria complementariedad entre los servicios prestados o actividades realizadas por Lan Pax Group S.A. y las demás demandadas en los términos planteados; su representada funciona como un Fondo de



Inversión, el cual no posee trabajadores contratados. Por lo cual en ningún caso existe unidad económica entre los demandados en los términos planteados, y deberán ser los demandantes quienes prueben que se cumplen con los requisitos establecidos por el legislador para configurarla.

Solicita tener por contestada la demanda declarando, en definitiva que se rechaza la demanda en todas sus partes, respecto de su representada Latam Travel Chile II. S.A; que no existe Unidad Económica entre las empresas demandadas; que de declararse que no existe Multirut con una o más de las demandadas, se debe desestimar la demanda de unidad económica respecto de todas las demandadas, por haberse solicitado ésta declaración respecto de todas en su conjunto; que su parte no adeuda concepto y monto alguno a los demandantes, al no constituir un único empleador con el resto de las demandadas. Que se condene en costas a los demandantes.

DEMANDADO 9: TECHNICAL TRAINING LATAM S.A, R.U.T.: 96.847.880-K,

Comparece don Jorge Andrés Reyes Salas, abogado, en representación de la demandada TECHNICAL TRAINING LATAM S.A., quien contesta la demanda y solicita su total rechazo, con costa, por los fundamentos que expone.

Alude a que el despido de la demandante, por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato (sic), es total y absolutamente justificado, ya que la demandante cometió hechos graves. Es por lo anterior que reafirma los hechos del despido y el cumplimiento de todas las formalidades legales.

Respecto a la declaración de unidad económica, entre su representada y las demás demandadas de autos, analiza el concepto y fundamentos jurídicos, alude a lo señalado por la Dirección del Trabajo respecto al concepto de dirección laboral común, además de referirse a la historia de la ley.

Luego señala que si bien su representada se encuentra vinculada con Latam Airlines Group en términos de propiedad (ambas son empresas del Holding Latam Airlines Group), ello no implica que, para efectos legales, y especialmente laborales, puedan ser consideradas como una sola empresa, una unidad económica, por cuanto carecen de los aspectos fácticos necesarios para que dicha figura pueda aplicarse a su



respecto. Por ende, si bien pueden ser parte de un mismo grupo económico, no son un único empleador respecto de sus trabajadores.

Expone que su parte como también cada una de las empresas que conforman dicho Holding, cuentan con sus propias líneas de negocio, dirección, estrategia, planificación e infraestructura, sin que exista un poder de dirección común que permita decir a su respecto que actúan como una misma entidad.

Añade que tanto su representada como las otras empresas demandadas, prestan servicios a terceras empresas, y a particulares, y a su turno, también se dan en algunos casos servicios prestados, facturados y pagados entre algunas de las sociedades demandadas, lo que denota su independencia, su autonomía, su individualidad.

Además, las estructuras de costos de todas las sociedades demandadas también son diversas, y cada una de ellas tiene realidades completamente distintas, ingresos y costos totalmente disímiles entre cada una de las demandadas. Esa realidad impide igualmente considerar a estas empresas como una sola, pues no existe uniformidad en materia comercial ni contable/financiera/tributaria entre todas éstas. A mayor abundamiento, su representada tiene domicilio, patrimonio, Rut y representantes diferentes a los de las demás empresas demandadas, sobre todo considerando que sus Gerencias y Administración no se encuentran en Chile. Cada empresa demandada tiene un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y representantes independientes, patentes comerciales propias; situación tributaria independiente; domicilio y servidor de correos electrónicos distintos, fechas de constitución independientes, así como administración y gestión independiente.

Solicita tener por contestada la demanda y que se rechace la misma a su respecto, que se declare que no existe Unidad Económica entre las empresas demandadas; que declararse que no existe Multirut con una o más de las demandadas, se debe desestimar la demanda de unidad económica respecto de todas las demandadas, por haberse solicitado ésta declaración respecto de todas en su conjunto; que su representada no adeuda concepto y monto alguno a los demandantes, al no constituir un único empleador con el resto de las demandadas. Que se condene en costas a los demandantes.



QUINTO: Que en la audiencia preparatoria, a la que asisten todas las partes, previa relación de escrito fundamentales, se confiere traslado de la excepción de pago puesto por la demandada, contestado el cual se deja su resolución para definitiva. 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 Francisco Javier Garrido Leiva fue contratado el 14 de septiembre del año 2002, que su cargo era tripulante cabina especialista y la base de cálculo es de \$1.339.014.- y que fue despedido por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (2) Que Marcela Alejandra Toledo Tortella fue contratada el 25 de octubre del año 2002, que se desempeñaba como tripulante de cabina especialista, con una base de cálculo \$1.531.595.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (3) Que Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas fue contratado el día 19 de julio de 2010 como tripulante de cabina senior, con base de cálculo de \$1.214.025.- y que fue despedido por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (4) Que Alejandra Angélica Laciana Giscard fue contratada el 1 de abril de 2008 como tripulante cabina especialista, con base de cálculo \$1.796.798.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (5) Que Andrea Lorena Ledesma Chaparro ingreso a prestar servicios el 6 de marzo de 1998, que se desempeñaba como jefe de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.257.562.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (6) Que Carol Paz Díaz Castro comenzó a prestar servicios el 5 de junio de 1997, era jefa de servicios a bordo senior, con base de cálculo \$2.441.898.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (7) Que Danny Helena Lobos Contreras fue contratada el 29 de abril de 1996, era tripulante jefe, con base de cálculo \$2.582.678.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día el 3 de julio de 2020. (8) Que Marlis Valeria Torres Rivas fue contratada el 19 de abril de 1996, era tripulante cabina especial senior, con base de cálculo \$2.449.466.- y fue despedida por necesidades de la empresa el día 1 de julio de 2020. (9) Que Silvina Andrea Aisa fue contratada el 1 de mayo de 2007, como tripulante cabina especialista, con base de cálculo \$1.349.628.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (10) Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo contratado el 19 de diciembre del año 2012, era tripulante de cabina y la base de cálculo es de \$991.048, siendo despedido por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (11) Que Deyvid Mauricio Parada Aguilar, contratado el 23 de marzo de 2011, era tripulante de cabina



especialista, con base de cálculo \$1.305.068 siendo despedido por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (12) Que Macarena Beatriz Aguirre Bastías, fue contratada el 6 de diciembre del año 2002, tripulante cabina especialista senior, con base de cálculo \$1.591.158, siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (13) Que Pilar Ubilla De Aguiar, fue contratada el 28 de diciembre de 1999 siendo a la época del despido tripulante de cabina especialista senior, con base de cálculo \$1.606.100, siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (14) Que Marcela Andrea Arancibia Conejera, contratada el 29 de abril de 1996, siendo a la época del despido tripulante cabina especialista senior, con base de cálculo \$2.130.639.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (15) Silvana Paola Noce González contratada el 1 de febrero de 2004, se desempeñaba como jefa de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.050.987.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (16) Daniela María Opitz Rudloff fue contratada el 15 de septiembre de 2006, se desempeñaba como tripulante de cabina especialista, con base de cálculo \$1.238.134.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (17) Jonathan Dante Altamirano Vera, contratado el 16 de mayo del año 2002, se desempeñaba como jefe de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.091.666.- siendo despedido por necesidades de la empresa el día 22 de mayo de 2020. (18) Que María Eugenia Navarrete De La Jara contratada el 30 de octubre de

1996, se desempeñaba como jefa de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.170.904.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 30 de junio de 2020. (19) Se descontó el aporte patronal de seguro de cesantía respecto de cada uno de los trabajadores por las cifras consignadas en la demanda.

Fijándose como hechos a probar, los siguientes: (1) Efectividad que las demandadas han incurrido en actos u omisiones que vulneraron los derechos constitucionales de los trabajadores previstos en los artículos 19 N° 16, 19 N° 1, y 19 N° 4 de la Constitución Política en relación con el artículo 2° y 184, todos del Código del Trabajo, con ocasión del despido. Hechos y circunstancias en que se funda. (2) Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en cada una de las cartas de despido y si las demandadas dieron cumplimiento a las formalidades legales del despido. Pormenores y circunstancias en que se fundan. (3) Efectividad que los demandantes sufrieron daño moral con ocasión de los hechos que consignan en la demanda y si existe



relación de causalidad entre las acciones u omisiones de las demandadas y el daño efectivamente producido. Hechos y circunstancias en que se funda. (4) Estado de pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social de todos los trabajadores a la época del despido. (5) Efectividad que se adeuda a los trabajadores diferencias en el pago de años de servicios. (6) Procedencia de la devolución de remuneraciones de los meses de abril, mayo y junio del año 2020. (7) Efectividad que las demandadas LATAM AIRLINES GROUP S.A., LAN CARGO S.A., FAST AIR ALMACENES DE CARGA S.A., TRANSPORTE AEREO S.A., LATAM TRAVEL CHILE II SA, LAN CARGO INVERSIONES S.A., INVERSIONES LAN S.A., LAN PAX GROUP S.A. y TECHNICAL TRAINING LATAM S.A., configuran una unidad económica o único empleador. Hechos y circunstancias en que se funda y si se configura el subterfugio que se alega. (8) Efectividad que la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A. pagó las horas de vuelo y remuneraciones de los últimos meses trabajados a los demandantes

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.

SEXTO: 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) Liquidaciones de sueldo de todos los demandantes, desde el mes de junio de 2019 a la fecha del despido.

2) Contratos de trabajo de todos los demandantes.

3) Certificados de cotizaciones previsionales, salud y AFC de cada uno de los demandantes.

4) Carta de despido de todos los demandantes.

5) Finiquitos firmados antes notario de todos los demandantes.

6) Correos electrónicos de equipos recursos humanos Chile, de fecha 7 de mayo de 2020.

7) Plan de retiro voluntario de todos los trabajadores.



8) Correos electrónicos de RH CONNECT vicepresidencia personas Latam a doña Silvana Andrea Aisa.

9) Formulario / cuestionario de preguntas frecuentes.

10) Resultado de sondeo de propuesta realizada por la empresa a los trabajadores.

11) Solicitud en la cual la empresa llama a contratación de trabajadores tripulantes de cabina Latam por duoclaboral.cl

12) Propuesta de negociación crisis pandémica.

13) Documentos propuesta tripulación de cabina.

14) Carta de 13 de junio de 2020 enviada por la directiva STCLA en la cual se reafirman los acuerdos.

15) Cartas de 19, 22, 26 de junio, 2, 11 y 15 de julio de 2020 enviada STCLA, informativa a los trabajadores.

16) Solicitud de oferta laboral de Latam tripulantes, a través del portal chiletrabajos.

17) Noticia de Diario la Economía de 2 julio de 2020.

18) Certificado de la Inspección del Trabajo de la directiva vigente del Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina.

19) Certificado 1301 de la Inspección del Trabajo del año 2020.

20) Votación de la propuesta presentada por la empresa en segunda oportunidad.

21) Análisis de la propuesta número dos, con sus ejes fundamentales, desglose contenido.

22) Oferta de mantención de los puestos de trabajo, rebaja de sueldos.

23) Asistente de protocolo de servicio.

24) Carta de 22 de marzo de 2020 del señor Pablo González.



25) Carta sin fecha del señor Juan Ordoñez, Director Servicio a Bordo, firmada por don Pablo González.

26) Carta de 22 de marzo de 2019 de STCLA. Comunicado conjunto de trabajadores aeronáuticos de Chile.

27) Contrato colectivo de agosto de 2018 a agosto de 2021.

28) Manual para la aplicación del beneficio de cupo de renuncia voluntaria tripulantes de cabina Latam Airlines.

29) Declaración, transacción, recibo de dinero de todos los demandantes.

30) Anexo de contrato de trabajo de todos los trabajadores de fecha 1 de abril de 2020.

31) Certificado de Latam Group, en la cual se reconoce la prestación de servicios a Latam por parte de todos los trabajadores.

32) Email de doña Marlis Valeria Torres Rivas de 1 de julio de 2020.

33) Email de carta de desvinculación de cada uno de los trabajadores.

34) Cartas de recomendaciones y hojas de vida y de felicitaciones de cada uno de los trabajadores.

35) Solicitud de 8 de mayo de 2020 donde Latam Airlines Group solicita incorporar tripulantes de cabina, sugerencias y servicio a bordo.

36) Duoc laboral portal de búsqueda de ofertas de trabajo.

37) Solicitud de Latam Airlines de grupo alternativa, ofertas de empleo.

38) Informativo N°11 de STCLA.

Solicitó la confesional de los representantes legales de las demandadas LATAM TRAVEL CHILE II S.A.; LAN CARGO INVERSIONES S.A.; INVERSIONES LAN S.A., quienes no comparecen a la audiencia, por lo que la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal, desistiéndose respecto de la solicitud en relación a las otras demandadas, lo que se tiene presente.



XJXWYXBQTY

Incorpora la testimonial de doña Alejandra Eugenia Ferrer Cornejo, doña Paula Del Pilar Garcia Bucheli, doña Pamela Graciela Sáez Moreno y don Giorgio Paolo Angellotti Arriagada, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

La primera, doña **ALEJANDRA EUGENIA FERRER CORNEJO**, señala que es diseñadora de profesión, conoce a los partes del juicio, los demandantes del juicio son Francisco Garrido, Marcela Toledo, Sebastián Westermeier, Alejandra Lasiana, Andrea Ledesma, Carol Díaz, Danny Lobos, Marles Torres, Silvina Aisa, Juan Pablo Lara, David Parada, Macarena Aguirre, Marcela Arancibia, Pilar Ubilla, Daniela Opitz, Jonathan Altamirano y María Eugenia Navarrete, a su vez los demandados son Latam Travels Chile, Latam Airlines Group, Lan Cargo S.A, Lanpass Group, Lan cargo Inversiones, Techinal Traines, Fast Air, Almacenes de carga, Transportes Aéreos, Inversiones Lan; los conoce porque ella trabajó casi 20 años en la compañía como tripulante de cabina. Sabe porque están demandando, hablará en primer lugar dentro del marco sindical en que fueron despedidos los demandantes, toda vez que la empresa, y en eso se refiere a todas las compañías demandadas que operan con distintos nombres y con distintos RUT, representan un único empleador, ello queda ratificado en el fondo, todos los trabajadores, cuando tenían licencia médica tenían que estar trabajando en distintos lugares según la disponibilidad que había en ese momento, y no se dejaba al libre albedrío de cada mujer, ya sea por voluntad propia o por indicaciones, como dato extra en la aviación comercial una mujer puede subir al avión hasta 36 semanas de gestación, en definitiva los trabajadores bajados a tierra son destinados a trabajar en cualquier área de la compañía que esté en ese momento disponible, trabajaban en las oficinas de carga, mantenimiento, call center, edificio de García Huidobro, entre otras, con todo eso, intenta fundamentar que todos los demandados constituyen una unidad empresarial, quienes comparten domicilio, comparten página web, existe el mismo directorio, el CEO, en su declaración va a hablar de la empresa o la compañía aérea, las políticas que dirigía la empresa siempre eran y son basadas en amenazas, en cuanto han trabajado bajo la ley del terror, donde en muchas oportunidades han estado en una reunión laboral o citados a un café hacen lobby con trabajadores de élite, con eso no quiere señalar que sean ni buenos ni malos trabajadores sino que son tripulantes que benéficamente tienen el 100% de confianza de sus jefes directos, a su vez comandados por la gerencia de la compañía aérea, dentro de ese marco, en esas reuniones con trabajadores de élite, tiene que forzosamente explicarlo porque todos esos tripulantes



XJXWYXBQTY

fueron llamados por la empresa a comandar un segundo sindicato, sin ser ellos como tal los gestores de esa macabra estrategia, y como objetivo constituir un segundo sindicato, para conseguir debilitar el único sindicato que trabajaba con la mayoría casi absoluta de los tripulantes de la compañía aérea, y trabajar bajo el aforo de la empresa, práctica conocida por todos los tripulantes, dicho eso, quiere señalar que la actividad sindical de los trabajadores era un entorpecimiento para la empresa. En esas reuniones fuera del marco laboral, donde se comenzó a gestar en el año 2018 el segundo sindicato de la compañía, llamado sindicato de la compañía SIDE LATAM, o sindicato N°2 , con tripulantes que cuentan con toda la confianza de sus jefes, eso era para restarle fuerza al sindicato que por años operó de manera singular por los tripulantes, el único sindicato existente que negoció con la empresa fue el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de Latam Airlines, que data desde el 11 de diciembre de 1989, previa negociación con la compañía el año 2018, negociaciones con fechas ya programadas, se da a conocer ese nuevo sindicato interempresa, y porqué interempresa, ya que abarcaba a tripulantes de cabina quienes trabajaban en aviones de largo alcance, o son aviones de dos pasillos, esos tripulantes lo hacen en rutas internacionales, como son México, Cancun, Estados Unidos, en Nueva York, Los Ángeles, Miami, Oakland, Sidney, Australia, Madrid, Frankfurt; por otro lado, hay aviones de corto alcance o aviones de un solo pasillo, que hacen vuelos regionales en Sudamérica, ya sea Colombia, Perú, Argentina, Brasil, entre otros, los cuales no conforman equipos de trabajo que operen en conjunto sino que son tripulaciones de distintos aviones. Regresando a lo anterior, la constitución del sindicato N° 2 abarcó tripulaciones de distintos aviones, es decir, de diferentes áreas de la compañía, la constitución de ese sindicato fue el 25 de junio de 2018, donde ellos echan a correr el rumor que el sindicato se iba a ir a una huelga, como ya había pasado con Lan Express, con todo eso comenzó una guerra arriba de los aviones, recuerda perfecto cuando las tripulaciones élite y sus sindicalizados ejercían toda influencia sobre los tripulantes más nuevo para que se afiliaran al nuevo sindicato empresa, promocionando que por estar en ese nuevo sindicato estarían protegidos y el bono término de conflicto sería aún más alto en comparación al que pagarían en el sindicato de trabajadores, sindicato único que había operado previo a esa negociación. Ello no termina allí, ya que es conocido por todos los tripulantes que aunque se generó un segundo sindicato, el SIDELATAM o sindicato N°2, en su mayoría los tripulantes fueron amedrentados por sus jefes directos, para su conocimiento en oficinas trabajan los jefes de tripulantes, a su vez ellos trabajan directamente con los tripulantes de cabina



de vuelo, y en vuelo existe un jefe de servicio a bordo, que trabaja transversalmente en un vuelo, luego hay tripulantes especialistas que son tripulantes que trabajan en business, y tripulantes de cabina que son tripulantes que trabajan en el área turista del avión, todos ellos en conjunto a bordo de un vuelo son denominados tripulantes de cabina donde claramente existe un escalafón, por sobre esas tripulaciones están esos jefes de tierra directo encargados de esos distintos escalafones; esos jefes en tierra realizan periódicamente reuniones colectivas, desayunos, almuerzos reuniones, o mitin individuales llamados “feed back” donde muchos fueron citados a esas reuniones, fueron amedrentados o forzados por sus propios jefes a cambiarse de sindicato, del sindicato N° 1 al sindicato N° 2, bajo la excusa de que si se cambiaban de sindicato estarían bajo el alero directo de la compañía y que recibirían, obviamente a su vez, más dinero por término de conflicto, eso obviamente entre otros argumentos; aquellos tripulantes amedrentados por sus propios jefes, igualmente fueron despedidos, aunque pertenecieran al segundo sindicato. Qué buscaba la empresa gestionando otro sindicato? Pues era desbaratar el único sindicato que era la unión de los derechos de los tripulantes, y no recordar a aquellos que constituyeron el sindicato o el SIDE LATAM, pues aquí es tajante en señalar que fue una práctica antisindical encubierta por la empresa toda vez que existieron movilidades internas, la empresa qué hace cuando contrata a un trabajador éste era llamado a integrar un convenio colectivo, en primer lugar antes de que el trabajador tuviera la oportunidad en el fondo de sindicalizarse, la empresa lo llamaba primero a ofrecerle ese convenio colectivo. El sindicato N° 1 logró muchos cambios significativos para la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito laboral, normando muchas situaciones que no estaban reglamentadas en la aviación comercial para los tripulantes de cabina, como por ejemplo la cantidad de horas seguidas que los tripulantes pueden volar o no, también tiempos de descanso a bordo en jornadas laborales que por lo extenso de los vuelos se hacía necesario, está hablando de más de 10 horas de vuelo, ya que está hablando de uno vuelo a Madrid que tiene más de 13 horas. Acá se vulneraron acuerdos que la empresa hizo en su momento, en el año 2018, lamentablemente donde se formó ese sindicato se llamaron a ambos sindicatos a una propuesta, que fue un anexo de contrato, en ese contrato se propone a ambos candidatos el 50% de la rebaja del sueldo por tres meses debido a la pandemia, conocida internacionalmente, ya que eso los trabajadores ayudarían económicamente a la compañía, está hablando del 50% del sueldo que para cualquier persona, familia, es un impacto tremendo que va en desmedro de quienes dependen del sueldo, que en muchos



casos es el proveedor principal de sus hogares. La compañía en el año 2020 llamó a ambos sindicatos a una firma de contrato donde se hace la rebaja del 50% del sueldo, eso la compañía solicita a través de ese contrato la ayuda de los trabajadores por tema obviamente de COVID, en esa fecha la compañía no tenía bajas de vuelo, estuvieron siempre con vuelos de carga, vuelos humanitarios, hubo ahorro de parte de la compañía en el fondo si hubiese habido una baja; fueron despedidos, desvinculados en masa por la compañía aun cuando en esos 3 meses, de abril, mayo y junio del 2020 hubo ese 50% de rebaja en lo sueldos, y no se iban a pagar posteriormente, entonces la empresa se le pide a los trabajadores, que es el hilo más, era empresa versus familia, y les hizo firmar ese convenio a todos los trabajadores a nivel internacional. En esa época también, DELTA AIRLINES, CATAR, les dieron grandes sumas a la compañía para poder inyectarle dinero, e igual se hizo esa rebaja del 50% a todo los trabajadores, es majadero con ello porque se vulneró a los trabajadores por convenios sindicales, por esos anexos de contratos, se echaron a pelear a los sindicatos. Dentro de ese anexo también estaba dentro de las preguntas que si era cierto de que los que no firmaban el anexo iban a ser desvinculados, y la respuesta en ese era que la compañía haría un análisis de firma del anexo y que evaluaría, con eso quiere decir con todas sus letras que la compañía trató de amedrentar a los trabajadores, porque si no firmaban ese convenio, ese anexo de contrato que la empresa había solicitado a sus trabajadores, iban a ser despedidos y fueron despedidos igual, entonces la compañía les pide ayuda a sus trabajadores con un 50% de descuento, termina eso en tres meses y los despide a todos, sin importar si habían sido trabajadores de años; con eso la empresa ofreció también el despido voluntario, con miles de beneficios, esos beneficios estaban que les iban a pagar el tema de salud, que les iban a pagar seguros complementarios, iban a regalar pasajes aéreos, ese era el beneficio para el despido voluntario que ofreció la compañía, nunca la compañía dijo cuántos cupos iban a haber, entonces, qué fue lo que pasó, de que todas las personas por un motivo de que querían ayudar a la compañía para que ésta siguiera en pie, y segundo porque en el fondo eso iba a ser con beneficio, ahí lamentablemente hubo un listado de todas las personas que se acogieron a ese beneficio, de despido voluntario que ofreció la compañía y quedó un precedente de quienes se querían ir, y todos ellos fueron despedidos después, entonces fue lamentablemente un acto como de caza bobos que hizo la compañía con todos los tripulantes. La forma de despido fue una llamada telefónica, que en muchos casos no duraba siquiera diez segundos, aludiendo de que ya la compañía prescindía de sus servicios, fue de manera muy fría, hubo



desvinculaciones en masa en donde después la empresa habla a la luz pública escudándose de que los trabajadores tripulantes de cabina despedidos habían sido debido a que eran malos trabajadores, en eso se quiere explayar un poco, ya que la empresa elude sus responsabilidades ya que no sabían que decir, ya que lo que estaba haciendo la compañía era muy mal visto, ahí no habían faltas graves ni incumplimiento de contrato ya que la empresa tiene protocolos para eso, eso queda registrado en una carpeta de vida y bajo la firma, con eso quiere decir que la empresa no tiene como probar un hecho que es absolutamente falso, que había dicho a la luz pública de que eran malos trabajadores; a ellos se les hizo una llamada y se les pidió, se les dijo en el fondo que era por el tema de pandemia, incluso cartas que los mismos trabajadores cuando fueron a firmar a la notaría encontraron, que nunca les llegó, entonces hubieron muchos operarios que sus funciones fueron reasignadas; porque se eligió justamente a los que hoy están ahí demandando? Es porque la empresa tenía sus trabajadores élite y 100% de confianza, ellos aún siguen en la compañía y pertenecen al sindicato 2, entonces acá hay una vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores por pertenecer a un sindicato, la compañía siempre quiso reestructurar y alejar a todos los tripulantes más antiguos, en un momento quiso pagar mil pesos por hora de vuelo, y ahora con este despido masivo lo están logrando; no fue por necesidades de la empresa, la empresa siempre ha querido, hasta el día de hoy, siempre ha querido hacer una reestructuración, y eso fue impedido en su momento por el sindicato que siempre estuvo en la compañía. En la empresa hay personas que no son sindicalizadas, de los que no son sindicalizados están bajo el amparo de la compañía y hay otros trabajadores que están en el segundo sindicato que fue llamado a existir por la misma empresa. Según tiene entendido los que no están sindicalizados no han sido despedidos, ellos siguen en la compañía. Respecto a consecuencias del despido, señala que se vulneraron los derechos de los trabajadores ya que la compañía a esos trabajadores ad portas de jubilar, ya no pueden conseguir trabajo, la línea aérea despidió a mucha gente que estaba ya por jubilar, que no van a encontrar trabajo de nuevo, personas entraron a trabajar en la compañía, como por ejemplo, Mariana Torres que llevaba 26 años trabajando, donde lo único que sabe hacer es volar, donde va a trabajar a esta altura de la vida, con más de 40 años, en que compañía, donde se va a ir a trabajar, si hubo mucho desmedro en despedir a toda esa gente que en el fondo hoy en día es muy difícil entrar a trabajar con más de 20 años, como Marcela Toledo, Alejandra Lasiana, Marcela Arancibia, Silvana Noche, Andrea Ledesma, Danny Lobos, como comentaba, Mariana



XJXWYXBQTY

Torres que ingresó a la empresa el año 94, porque es despedida hoy, después de 26 años volando, no miraron ni siquiera su carpeta, una persona si mantuvo toda su vida trabajando en un mismo lugar, fueron personas intachables, Silvana Iza, Macarena Aguirre, Pilar Ubilla, Jonathan Altamirano, María Eugenia Navarrete, ahí hay un desmedro en el despido sin una inserción laboral, quienes no discriminaron en la cantidad de años que los trabajadores dedicaron a la empresa; qué harán hoy día? Si lo único que saben hacer es trabajar como tripulantes, todos los trabajadores que demandan a la empresa postergaron incluso a sus familias por cumplir con órdenes que se les entregaban, como es sabido, los tripulantes de cabina demandan varios días fuera del domicilio de cada trabajador, durante los vuelos con nula comunicación con sus familias, muchos de esos tripulantes sufrieron la pérdida de seres queridos estando fuera del país, como Silvana Noche que falleció su padre mientras ella regresaba de Miami, recuerda que se enteró al aterrizar en Santiago, Daniela Opitz perdió a su abuela también estando en vuelo, otros trabajadores también como Juan Pablo Lara, Pilar Ubilla también perdieron a sus seres queridos mientras estaban trabajando, muchas veces con nula posibilidad de llegar a tiempo o simplemente al término del día laboral compartir con ellos, en el fondo acá hubo desmedro y daño a toda esas personas que se les echa en un momento muy difícil, la compañía no se acogió a la ley de protección del empleo, como lo hicieron muchas compañías sino que se les echo, entonces acá hay acciones macabras de la compañía dado que se les pidió para todo ese tema del COVID, de la pandemia, se llamó a los trabajadores a pedir permisos sin goce de sueldo, a pedir vacaciones, entonces con eso quien iba a tomar vacaciones en pandemia para estar en su domicilio?, eso era para ayudar a la empresa, la empresa pidió ayuda a sus trabajadores, porque no redujo sus costos por otra cosa, si lo que hizo lo hizo con las familias. Las personas fueron despedidas el 25 de junio del 2020, a esa fecha se llevaba tres meses de pandemia. No sabe las consecuencias que tuvo la empresa en esos tres meses, la verdad de las cosas que en ese momento la compañía hace muchos vuelos de carga, donde entra, la mayor cantidad de dinero que entra en la compañía es a través de los vuelos cargueros que van tripulados también con tripulaciones de cabina, habían vuelos humanitarios, habían vuelos que estaban fuera de las rutas que se hacían habitualmente y permanecía mucha tripulación en vuelo, tanto de carga como de pasajeros, en ese momento no hubo ninguna baja. *A LAS PREGUNTAS DE LAS DEMANDADAS*, responde que ella tiene una demanda iniciada en contra de LATAM, dentro de lo que demanda es la devolución del 50% del sueldo que se pidió en ese momento, además



XJXWYXBQTY

también se demanda entre otras cosas todos los hechos que pasaron ahí por la pandemia. En esa época en la compañía habían más de 1000 tripulantes de cabina, respecto al número de trabajadores sindicalizados lo sabe, bueno hay trabajadores que no son sindicalizados, y el sindicato en el fondo mantuvo casi; los no sindicalizados son algunos jefes de tierra que actúan como tripulantes. Respecto al anexo de baja de remuneraciones lo firmó toda la compañía, ella (testigo) también. Respecto a la razones de su despido (testigo), fue por necesidades de la empresa, en cuanto a los hechos allí señalados en el fondo eran hechos que en ese momento eran internacionales. En ese momento (del despido) no hubo baja de vuelos, en esa fecha, ya que estaban todos los pasajeros, es más, los vuelos eran más largos para ellos, no hubo cierre de destinos por esa época, ya que todas las personas que estaban afuera, que los pilló afuera la pandemia tenían que regresar a su destino, esos son itinerarios normales; los vuelos humanitarios vienen después, no viene cuando se hicieron los despidos y no vienen en el fondo cuando se solicita el 50% de ayuda a los trabajadores, no había baja de vuelos; en esa época, de marzo a junio (que se le pregunta respecto a baja de vuelos) indica que ella siguió volando igual en esa época, tenían calendario de vuelo, hacían otros vuelos, hacían vuelos de carga, donde llevaban carga arriba de lo aviones, en asientos de pasajeros, se hicieron muchos más vuelos, no podría decir exactamente la fecha.

La segunda doña **PAULA DEL PILAR GARCIA BUCHELI**, señala que es diseñadora. Conoce a las partes del juicio, a todos los demandantes y también a las empresas, que son nueve, porque ella también trabajó en Latam durante casi 23 años. Sabe del juicio, conoce el problema suscitado para los demandantes, le consta que se incurre en una falta al derecho constitucional por despedir a los trabajadores y también por perseguirlos laboralmente sólo por estar sindicalizados; en todas las empresas ellas sabe que existen los sindicatos de cuidar a los trabajadores en sus derechos. Acá en esta empresa existían dos sindicatos, el Sindicato Nacional de Tripulantes, que era muy antiguo, con treinta años, y luego se creó, el SIDELATAM, que es interempresa al cual siempre se referían como N° 2. Se llama interempresa porque son varias empresas que conforman un mismo holding, tiene que ver con todas las empresa, en este caso para los tripulantes de Lan Internacional, Lan Airlines, Latam Airlines y Lan Express. Esos sindicatos se crean para dar protección a los trabajadores en sus funciones, por ejemplo consiguiendo la cantidad de horas que se podía trabajar y las horas de descanso que se tenía y también los lugares de descanso, que solamente se llegó a unos asientos cerrados



por una cortina y ese era todo el aislamiento que se tenía y que no era en realidad muy cómodo. Fueron despedidos solamente con un llamado telefónico, no le dieron a nadie una causa justificada del despido, solamente se aludió al tema que era por necesidades de la pandemia y por causa de necesidades de la empresa, se supone que tenían que recibir la carta pero muchos cuando fueron a firmar el finiquito recibieron y algunos nunca la recibieron por lo que ella sabe. Respecto a la sindicalización, la mayoría de la gente pertenecía a un sindicato, pero había una gran parte que no, y acá la empresa siempre quiso, siempre los sindicatos fueron como una piedra en el zapato para la empresa porque le ponían muchas trabas con respecto a la reglamentación o a las cosas que les correspondían como trabajadores, entonces la empresa al parecer ocupó esta pandemia para despedir a la mayor gente que estaba en los sindicatos, fue una manera como de bajar su poder por así decirlo. Sabe que habían algunos trabajadores que no estaban sindicalizados, quienes no los recuerda, pero si sabe que habrían algunos que no y esos actualmente siguen en la empresa. Ella trabajó en la empresa casi 23 años. Como explicaba, esas personas fueron despedidas solo por esa llamada, y la empresa no tomó en cuenta sus carpetas de vida, todo el esfuerzo que hicieron durante todos esos años en la empresa, donde siempre se esforzaban para sacar las contingencias que habían siempre, por ejemplo a veces hacían como doctores prestando asistencia médica arriba de los vuelos, prestando ayuda a las necesidades más insólitas que tenían los pasajeros, para que luego las jefaturas solamente les dijeran que cumplían con su deber, para ellos era como parte de, siendo que no era tan así; también recuerda que hubo malos tratos por parte de los pasajeros, que a veces se subían muy enojados porque las personas de tierra no hacían buena gestión, incluso hubo tripulantes que recibieron golpes por parte de pasajeros y la empresa no hizo nada; aparte del tema sindical, que como dijo era una piedra en el zapato; había discriminación también en algún minuto hacía las personas por su físico, por ejemplo personas que estaban excedidas en su peso las jefaturas los llamaban haciéndole como una advertencia de que si no bajaban su peso serían mal evaluadas. Las fechas del despido de los trabajadores, fueron tres fechas que recuerda, el 22 de mayo, luego el 25 de junio y el 3 de julio, fue la última que supo; en esa época ella (testigo) era trabajadora de la empresa. La pandemia empezó en marzo, se habló a nivel mundial de pandemia; ella misma hizo vuelos en marzo y habían vuelos regulares, luego empezaron con vuelos de repatriación, por lo que sabe, y no eran gratis, se le pagaba a la empresa por hacer esos vuelos; y cuenta que aquí la empresa decía que, porque apenas empezó la pandemia la empresa empezó a tomar medidas ella cree como



XJXWYXBQTY

apresuradas en marzo, cuando todavía estaban haciendo esos vuelos regulares, y la empresa ella sabe que le pidió hasta dineros al gobierno para ser apoyada cuando recién eso empezaba, nadie sabía lo que iba a pasar después, piensa que como que fueron muy apresurados con respecto a todo eso, y luego empezar con otras medidas, como por ejemplo les hicieron firmar un anexo Covid para hacerles una rebaja de sueldo, la cual no fue devuelta, pero era como para ayudar a la empresa, porque la empresa siempre estaba en ese punto como que “oye, ustedes nos tienen que ayudar, son nuestros trabajadores”, siempre ellos apelaban como a su buena voluntad en el fondo para apoyarlos y siempre se hacía porque en realidad, bueno el anexo Covid, el anexo de contrato quiere decir, la mayoría lo firmó porque todos sabían que si no firmaba lo iban a echar y eso pasó incluso con una ex dirigente sindical, doña Claudia Bobadilla, que no lo firmó y la despidieron de inmediato. La empresa dijo que esa rebaja era por los 3 meses solamente, entonces al final a nadie le devolvieron plata ni nada, y era por apoyar. Respecto a la causal para despedir a los trabajadores, solamente dijeron que eran por necesidades de la empresa y a causa de la pandemia, fue todo lo que ellos dijeron. No hubo necesidad de la empresa para el despido, porque a pesar de que empezó la pandemia, ellos dijeron que, como decía, los vuelos continuaron de manera normal, hasta que empezaron a hacer vuelos de repatriación y que esos vuelos eran pagados, además se ahorraron mucho dinero, miles de millones cree, porque los vuelos la normalidad hacían uso de los aviones, pero ahora que se estaba volando, ah, ojo, una cosa, en esa época, generalmente en esa época, en la época como de invierno hay una cierta baja pero eso es una normalidad de toda la vida, entonces tampoco estaba habiendo una merma en esos dineros, entonces al tener tripulaciones en tierra se ahorraban los dineros de los hoteles, los transportes, viáticos, etc., y también pasaba que empezó la modalidad vía zoom por unas clases de revalidación de licencia de tripulantes, esto es, que cada uno de los tripulantes tiene licencia de vuelo, una especie de carné de conducir por así decirlo, que lo habilita a trabajar en los aviones; todos los años ellos hacían revalidaciones presenciales, pero en la pandemia, como los encerraron a todos, los trabajadores lo hacían vía zoom, entonces también ahí se ahorraban plata por los traslados, porque les ponían camionetas para ir, en la alimentación también, entonces había claramente un ahorro de dinero; incluso en los aviones después se empezaron a ahorrar plata, se empezaron a eliminar artículos, como por ejemplo las frazadas, los plumones, las almohadas, y que todas esas cosas no son desechables y van a la lavandería, entonces se ahorraron costos de lavandería, incluso las comidas de los



XJXWYXBQTY

pasajeros empezaron a ser bastantes más precarias, que era como un sadwich con una botella de agua, y claro eso era mucho más barato pero al pasajero le cobraban el mismo precio de un pasaje en condiciones normales, por eso dice que ahí se ahorraron plata, y además también en esta pandemia lo que pasó fue que desvincularon a bastantes jefas y en su lugar capacitaron a dos personas que nunca antes, una de ellas nunca había volado antes, que solamente hacía una administración en tierra, que era jefa de tripulante, la señora María de la Mora, y la empresa tuvo que incurrir en gasto, porque es un gasto, para que ella tuviese su licencia de vuelo, ya que ella nunca había volado; y la otra persona fue una instructora, que ella si había volado pero en Lan Express hacía mucho tiempo, entonces eso es plata para la empresa, capacitar a personas es plata y sobre todo que la señora María de la Mora ella dio su prueba ante la Dirección de Aeronáutica y la reprobó, en cambio cuando un postulante entra a la empresa a hacer el curso, si se reprueba un examen definitivamente hasta ahí no más llegó, siendo que a la señora María de la Mora si se le dio la oportunidad de dar el examen nuevamente, ello sucedió en los meses de pandemia, en abril, mayo, junio, por ahí tiene que haber empezado a hacer el curso. Es decir, se estaba contratando paralelamente gente porque claramente ellas dos iban a ocupar directamente el cargo de jefa de servicio a bordo, persona encargada de los vuelos de todo el avión, y dejando de lado a las jefas que ya habían desvinculado. Todo lo expuesto le consta porque ella trabajó en la empresa casi 23 años y también fue desvinculada, por eso lo sabe. Las consecuencias del despido, la mayoría de las personas llevaban muchos años, la mayoría eran muy dedicados a su trabajo, además se sabía que en esa empresa cuando la persona llevaba muchos años volando era porque ya era una vocación de volar, o sea, no era solamente por ganar plata, que tampoco era tanta, o por viajar o conocer, sino que a la gente le gustaba volar, y la gente que entraba se quedaba como un año, no le gustaba y se iba, entonces que pasa, cuando la gente lleva trabajando tantos años en ese oficio, porque es súper ajeno a lo que hacen las demás personas en el mundo, es súper difícil porque muchos dejaron profesiones por volar, porque les gustaba, se tiene que tener la vocación de tripulante, y el despido es dejarlos sin trabajo, porque al final lo que saben es volar, entonces las personas están súper complicados a una reinserción laboral hoy en día, más encima en la situación del país, en pandemia, es súper complicada, además que mucha gente estaba próxima a poder jubilarse con una jubilación anticipada por trabajo pesado, por lo que sabe las personas que vuelan o trabajan en aviones, y los mineros también, tienen esa facilidad de jubilarse antes. *A LAS PREGUNTAS DE LAS DEMANDADAS*, responde



que tiene juicio iniciado en contra de Latam, por su parte reclama que ella también estaba próxima a jubilarse y la dejaron sin trabajo a sus 52 años es súper complicado estar sin trabajo, en este país, sobre todo después de casi 23 años trabajar en solamente una sola cosa, o sea, prácticamente lo que sabe es volar, y que por vieja, además a uno no la contratan en ningún lado. En la carta de despido que recuerde, además de la pandemia, no se mencionó ningún hecho específico, como decía, los vuelos siguieron igual, incluso ella siguió volando, por pandemia Latam no bajó su operación, porque en la época que mencionó, que son precisamente los meses de marzo, abril, mayo, junio, son meses en general que la empresa sin pandemia bajaba un poco sus itinerarios porque no era época de vacaciones, entonces era una normalidad una baja de vuelos, pero que por exclusiva sea por pandemia no, porque también se hicieron hartos vuelos de repatriación. Respecto a destinos internacionales, a ella no le tocó, pero había compañeros que hacían esos vuelos, que se iban a Madrid, por ejemplo.

La tercera, doña **PAMELA GRACIELA SAEZ MORENO**, señala que es ingeniero en ejecución en administración de empresas. Conoce a los demandantes, sabe que son 18, sabe que está María Eugenia Navarrete, Carol Díaz, Silvana Noche, Dany López, Daniela Opitz, David Parada, Juan Pablo Parada, y que se está demandando a 9 empresas que son Fast Air Carga, Latam Airlinez Group, Lan Cargo Inversiones, Latam Travel Chile II S.A., Lan cargo S.A.; ella (testigo) trabajó en Latam durante 16 años como tripulante de cabina especialista, específicamente trabajó desde el 17 de mayo del 2004 hasta el 25 de junio de 2020. Le gustaría mencionar que todas esas empresas son un holding de LATAM, acá se ve claramente hay una unidad de empresas, lo dice porque ellos cuando presentaban una licencia médica en el caso sobre todo de las mujeres por embarazo, la empresa las redireccionaba a cualquier otra área en tierra, el volar significaba un alto riesgo para el embarazo y se consideraba como un trabajo pesado, obviamente para las labores de tierra si podían trabajar y las mandaban a cualquier área, por ejemplo a los tripulantes instructores de línea, ellos los mandaban obviamente al área de capacitación, estaban ellos cuatro meses en tierra capacitando y los mandaban cuatro meses a volar, y por ejemplo las tripulantes embarazadas las mandaban a cualquier área, servicio al pasajero, encuestas de vuelo, cualquier área, sala de tripulantes, cualquier área administrativa, esas áreas pertenecen la misma empresa, de hecho cuando se abrió Lan Ecuador en el año 2003, a algunos tripulantes los mandaron a Ecuador como era una base nueva y había tripulantes, ninguno tenía



experiencia, mandaron a algunos tripulantes desde de Chile para que acompañaran los vuelos en Lan Ecuador; también quiere mencionar que esa unidad se vio reflejada también cuando Latam se acogió a la ley de quiebras de Estados Unidos, bajo el capítulo, porque todas esas empresas fueron mencionadas en ese momento. Explica que fue de conocimiento público que Latam se acoge, ello si mal no recuerda fue en mayo de 2020, donde se acogió a ley de quiebra, y eso significaba que Latam suspendería el pago a sus acreedores, lamentablemente acá se despidió a mucha gente que estaba sindicalizada, la empresa aprovechó, fue la excusa perfecta la pandemia para despedir a todas esas personas sindicalizadas, en Latam habían dos sindicatos, un sindicato muy antiguo con más de treinta años, se llamaba Sindicato de Tripulantes de cabina Latam, y en el año 2018 recién se creó un segundo sindicato, y su nombre lo dice, era un sindicato llamado Interempresa, ese sindicato se creó porque había rumores de que la empresa se iría a huelga, cosa que nunca, nunca iba a pasar, ellos pensaron que se irían a huelga porque otro holding de Latam, que era Lan Express o LU, se fueron a huelga, y para que los vuelos no quedasen sin personas captaron a todos esos tripulantes, en ese sindicato interempresa eran solamente tripulantes de confianza para la empresa, porque el resto de los otros trabajadores que pertenecía al sindicato de tripulantes no tenían la confianza de la empresa. Lamentablemente cuando se creó ese sindicato interempresa, las mismas jefaturas de tierra llamaban a los tripulantes, en el caso de los tripulantes antiguos sobre todo, los llamaban para que se cambiaran, y les ofrecieron un monto de término de conflicto tres veces superior al que les ofrecía el otro sindicato, personalmente ella no recibió esa llamada pero cuando voló con las dirigentas del otro sindicato, las cabezas de ese sindicato, si se lo ofrecieron, no despidieron a personas que no pertenecían a sindicatos; reitera (porque se cortó en un momento su conexión) que esas dirigentes del otro sindicato, le tocó volar con una de ellas y le decían “tienes que cambiarte de sindicato”, porque como ella (testigo) llevaba 16 años en la empresa, en ese tiempo llevaba 13, ella era de confianza para la empresa y debía de cambiarse; aquí lo que llama la atención es porque se despidió solamente a personas sindicalizadas, aquí no hubo despidos de personas que no estaban sindicalizados y lo dice porque esa información la proporcionaron los mismos sindicatos. Ella (testigo) estaba en el sindicato N°1, que era el antiguo, eran alrededor de 900 personas que estaban afiliadas, y se despidió casi a la mitad, en el sindicato interempresa eran alrededor de 300 personas que estaban afiliadas y se despidió a un tercio de ellos, claramente por lo que ella ve ahí Latam se aprovechó de exterminar o sacar a esas personas que estaban



sindicalizadas, todos los beneficios que tiene en la liquidación de sueldo un tripulante son por convenio sindical, la liquidación de sueldo de un tripulante es un sueldo base correspondiente al ingreso mínimo mensual donde todos los otros factores van sumando como por ejemplo las horas de vuelo, la gratificación legal, el bono por asistencia, todos esos valores, esos ítems eran por convenio sindical. Las fechas de los despidos fueron tres despidos masivos, el primero fue el 22 de mayo, el segundo fue el 25 de junio y el tercero el 3 de julio, lo recuerda perfecto, todos ellos fueron por una llamada telefónica a los trabajadores donde no había justificación alguna para hacerlo, fue una llamada fría, como si todos esos trabajadores no hubiesen sido personas, Latam tenía como slogan principal “somos personas cuidando personas”, y lamentablemente todos esos empleados fueron tratados como una basura, porque nunca, nunca les dijeron el motivo de su desvinculación, todos esos empleados tenían hojas de vida intachable, el más nuevo de ellos llevaba siete años, los más antiguos alrededor de 25 años, claramente ahí no había una persona que trabajase mal si no lo hubiesen despedido mucho antes, según su parecer. El motivo del despido nunca se supo, no hubo una llamada, ni siquiera recibieron una carta para avisarle, sólo fue una llamada telefónica por necesidades de la empresa, pero no había justificación alguna; y no existió esa necesidad de la empresa porque ellos decían que, ella (testigo) a su parecer los gastos de la compañía si bien la dotación de pasajeros disminuyó, Lan aprovechó los aviones de adaptarlos, los aviones de pasajeros se adaptaron para volar en una modalidad mixta, eso significa que los aviones de pasajeros fueron adaptados para llevar carga, donde los tripulantes ejercían un rol fundamental porque ellos chequeaban que dicha carga cumpliera con todos los protocolos de seguridad. Ahora, llegó el primer caso de COVID a Chile, que fue en marzo de 2020, ahí si mal no recuerda habían ex colegas que estaban con licencia médica por ser contacto estrecho ya que sus familiares se encontraban con COVID, igual los llamaron para ser despedidos, ahí LATAM se tomó atribuciones que el MINSAL, el MINSAL automáticamente dijo cuando un trabajador es contacto estrecho inmediatamente se debe generar una licencia médica, a Marcela Arancibia por ejemplo le pasó eso y su jefa, la señora María Angélica Maquiavello, le dijo que el protocolo de Lan era distinto, acaso en una empresa va a importar más el protocolo de la empresa que lo que diga el MINSAL? Respecto a consecuencias del despido, es que LATAM arbitrariamente en marzo envía un correo a sus trabajadores pidiendo una rebaja de sus sueldos en un 50%, ello se suponía que iba a ser de manera voluntaria, pero acá todos saben que no fue una manera voluntaria, sino más bien obligatoria, todos aquellos



XJXWYXBQTY

trabajadores que no firmaron ese anexo de contrato fueron despedidos, se acuerda de Claudia Bobadilla, ex dirigente sindical, no firmó y fue despedida por la empresa; hubo un daño enorme a todos esos trabajadores porque muchos de ellos estaban a punto de jubilar, con más de 50 años; en Latam los tripulantes pueden optar a una jubilación anticipada, donde las mujeres pueden jubilar a los 55 años, y los hombres a los 60, había personas que le faltaban dos, tres años para jubilar y los botaron a la calle, sobre todo hoy día no tiene reinserción laboral, ella (testigo) que tiene más de 40 años cuesta mucho, sobre todo en el rubro aeronáutico, es muy difícil, había tripulantes que firmaron ese anexo de contrato, les quitaron, tuvieron que eliminar cuentas de cosas básicas, se acuerda que María Eugenia Navarrete tuvo que eliminar los costos fijos de teléfono, de supermercado para poder comer, porque ella es el único sustento en su familia, es separada, tiene dos hijos, y su ex marido no le aporta, no le ayuda económicamente, fue un daño gigante con todos esos trabajadores. A LAS PREGUNTAS DE LAS DEMANDADAS, responde que tiene juicio iniciado en contra la empresa Latam, en él está solicitando o pidiendo que se haga justicia por cómo fueron esos despidos; en esa demanda está con otros trabajadores. Todos los demandantes, los 18, firmaron el anexo de rebaja de sus remuneraciones, y los de su demanda también. Respecto a cómo sabe que todos los trabajadores que no firmaron ese anexo fueron despedidos, responde que los mismos sindicatos les proporcionaron esa información, al igual de los afiliados, ellos les dijeron que todos los empleados que no estaban sindicalizados permanecían dentro, fue una información que les proporcionó los sindicatos, ellos siempre se comunicaban o por redes sociales o tenían un grupo cerrado de Facebook y eso se le envió a ellos. Respecto a sí sabe porque se les despidió, lo que ella sabe es que la dotación, la cantidad de pasajeros disminuyó pero carga aumentó sus vuelos, todos los aviones cargueros funcionaba full por ciento y los aviones de pasajeros fueron implementados para llevar carga, por eso dice que estaba todos, que no había excusa para poder decir que no había dinero, porque el mismo Latam incluso, eso se publicó no solamente como comunicado interno, LATAM publicó sus estados financieros y ahí aparecía que transportaron más de 46 mil toneladas, era una cifra casi, eso se traduce en que los gastos operacionales de la compañía bajaron, porque había menos gastos de combustible, los ingresos fueron de 62 millones de dólares, es lo que publicaron los estados financieros, litros (de combustible) en un estado financiero jamás va a aparecer, ahí hablan de números, de millones de dólares. Un tripulante de cabina antes de la pandemia hacía alrededor de 60 horas de vuelo por categoría; y en época de



XJXWYXBQTY

pandemia, mayo, junio de 2020, puede hablar por ella, que hizo vuelos de repatriación, e hizo alrededor de 40 horas de vuelo.

El cuarto, don **GIORGIO PAOLO ANGELLOTTI ARRIAGADA**, señala que es comerciante. Conoce a las parte del juicio, son 18 trabajadores, y 9 empresas, los trabajadores con Sebastián Weinmeyer, Carol Díaz, Francisco Garrido, Juan Pablo Lara, Daniela Opitz, Magdalena Aguirre, y las empresa son Latam Airlines Group, Lan Cargo, Transportes Aéreos, Thecnical Training, Fast Air, Lan pass, y otras. Conoce a los trabajadores porque él (testigo) trabajó por 13 años en la empresa, desde el 1 de febrero del 2007 hasta el 25 de junio de 2020 y conoce a las empresas demandadas porque trabajó para ellas. Ellos principalmente trabajaban en Latam Airlines Group, que hacía vuelos internacionales, pero también hacían a veces vuelos de LAN EXPRESS, en ruta domestica cuando por cualquier motivo se cancelaba un vuelo o porque la demanda de pasajeros así lo necesitaba, requiriendo el uso de aviones más grandes; también está la posibilidad de traspasarse dentro de la empresa a cualquiera de las áreas, a ser instructor, a pasarse a cualquier área, eso se llamaba movilidad interna, siempre se publicaban cupos cuando había disponibilidad, y se podía postular, aparte se hicieron vuelos con carga al inicio de la pandemia donde se sacaron asientos de pasajeros para incluir carga en la cabina de pasajeros, y eso tenían que haber tripulantes vigilando que todo funcionara bien, no sabe a quién pertenecía la carga, la carga, para él la carga viene de Lan Cargo, pero. Los demandantes fueron despedidos el 25 de junio de 2020 y otro grupo el 3 de julio de 2020, le consta porque fue un despido masivo y empezó a correr en todos sus whatsapp que tenían de tripulantes, empezaron a correr los nombres de quienes fueron despedidos en una fecha, él (testigo) fue uno de los primeros despedidos el 25 de junio, bien temprano en la mañana, estaba a punto de terminar su rueda licencia aeronáutica, y lo llamaron. El motivo del despido fue un llamado telefónico donde se indicaba que por motivos de la pandemia, y por la afectación del Covid la empresa había tomado la decisión de desvincularlos de la empresa. Los llamados telefónicos los hacían las jefaturas directas, en su caso su jefe directo lo llamó a él y así tiene entendido con todos los demás, sus jefes los llamaron, el motivo era producto de la pandemia, por l situación que pasaba la empresa eran desvinculados; para él (testigo) no era necesario desvincular a los tripulantes, explica que porque Latam se suscribió al capítulo 11 de Estados Unidos, dejando de pagar a sus acreedores, eso es un ahorro de dinero de millones de dólares, también recibió dineros esos meses, aportes financieros de parte de



XJXWYXBQTY

Katar por alrededor de 900 millones de dólares, Op firth manager (sic) de allí recibí como 1300 millones de dólares y de Delta Airlines recibió una indemnización de 67 millones de dólares más o menos, por la indemnización por la compra de unos aviones que le iba a hacer a LATAM, entonces dinero había, se pudo haber mantenido a los trabajadores, se pudo haber extendido un convenio, un contrato Covid que les hicieron firmar donde se les rebajaba el 50% del sueldo, pero en su caso por lo menos y en muchos de los que están demandado, se les despidió antes de que terminara ese contrato, recuerda perfectamente que antes de firmar ese contrato la empresa dijo que era para ayudar a la empresa, para que no fuesen despedidos, para cuidar los puestos de trabajo, entonces dinero había, se pudo haber incorporado a la ley de protección del empleo, suspender contratos, piensa que manera de mantener los puestos había, no se está hablando de una empresa pequeña, se trata de una empresa gigante, con presencia en todo el mundo, una de la mejor línea aérea de Latinoamérica y una de las 10 mejores del mundo. El contrato decía alusión a la rebaja del sueldo con un 50% durante los meses de abril, mayo y junio, que se iba a estudiar si es que se prolongaba ese anexo o se procedía con alguna otra medida. Respecto a esa rebaja de sueldo, una vez que la situación lo permitiese, volviese la normalidad serían devueltos, pero eso no estaba escrito en el convenio, eso fue en las reuniones telemáticas que tenían con la gerencia. Las reuniones telemáticas eran una por semana, una con gerencia y otra con jefatura directa, en todas se decía que la situación de la empresa era mala, que debían ayudar de todas las maneras que fuera posible, dieron opciones de pedir permisos sin goce de sueldo, de trabajar quincenas, también salió por ahí en el mes de abril un plan de retiro voluntario que era bastante beneficioso por decirlo así, , incluso él postuló pero no le fue otorgado porque dijeron que era muy caro, y aun así al tiempo después lo despidieron. La forma del despido fue por un llamado telefónico, el cual recibió de su jefe directo, Juan Carlos Aguilar, diciéndole “Giorgio debo informarte que debido a la situación COVID a partir de este momento estás desvinculado de la empresa”, fue la forma general de anunciar los despidos a todos los trabajadores, incluidos los demandantes, todos los despedidos formaron un chat, un whatsapp y se contaron sus historias, se las saben al revés y al derecho, eran todos sindicalizados, la mayoría perteneciente al Sindicato de Tripulantes de Cabina de Latam y otro tanto perteneciente al sindicato interempresa Latam, tiene entendido que las personas no sindicalizadas no fueron despedidas, pero era un número menor, eran bien pocos los que no estaban sindicalizados. No sabe en que usó la empresa los dineros que recibió y a que hizo



XJXWYXBQTY

referencia antes, se imagina que algunos de esos dineros los usó para desvincular a un montón de personal, pilotos, tripulantes, en que más lo habrá usado, no lo sabe, las indemnizaciones de los pilotos eran millonarias. Las consecuencias del despido, la gran mayoría de los despedidos son antiguos, años volando, uno se dedica y perfecciona en lo que es ser tripulante, en cuanto a servicio, emergencia, etc., y como que se empieza a desligar mucho de lo que es el mundo laboral normal, al ser despedido en plena pandemia trabajo no había, él (testigo) postuló a varios trabajos y le dijeron que era mal visto el haber estado tantos años en una misma empresa, que eso mostraba falta de ambición, siendo que uno si es que se quedaba por años iba a hacer carrera, esa era la idea de la mayoría de ellos, por ende, mucha gente muy antigua le va a hacer muy difícil reinsertarse, también se acuerda del caso de Sebastián Weistmeyer, él y su señora eran tripulantes, a los dos los despidieron, esa familia quedó en ascuas, todavía no se explican el porqué de sus despidos, y así Juan Pablo Lara también se siente frustrado por la empresa porque era ampliamente reconocido, su desempeño era impecable, sin embargo igual lo despidieron y eso que dio todo por la empresa, él incluso sufrió la muerte de su padre trabajando y para mostrar que estaba con la empresa siguió volando, pero al poco tiempo colapsó emocionalmente e incluso en un vuelo, a la vuelta de ese vuelo pidió a su jefatura que le dieran vacaciones de emergencia por su estado y se las negaron. A LAS PREGUNTAS DE LAS DEMANDADAS, responde que por lo menos a la mayoría se enteró de la carta de despido cuando fueron a la Notaría a firmar el finiquito, en su caso personal le llegó al mes siguiente, a algunos no les llegó nunca y a otros les llegó muy tarde. Tiene entendido que en relación a los tripulantes de cabina era alrededor del 95% que estaba sindicalizado; no estaban todos sindicalizados, sino que la mayoría, le consta que los no sindicalizados no fueron despedidos porque eran los que estaban a cargo de la empresa, a cargo de gerencia no podían estar sindicalizados, esos no fueron despedidos

Incorpora, además, las respuestas a oficios emitidos por las siguientes instituciones, en relación a las cotizaciones previsionales de los demandantes:

1) AFC; 2) AFP CUPRUM; 3) AFP CAPITAL; 4) AFP HÁBITAT; 5) AFP PROVIDA; 6) AFP MODELO; 7) ISAPRE COLMENA; 8) ISAPRE VIDA TRES / BANMÉDICA; 9) ISAPRE CRUZ BLANCA y 10) FONASA.

Además de los oficios respuestas de



11) SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LATAM AIRLINES GROUP S.A.: el cual con fecha 17 de julio de 2021, responde que los demandantes: a) Francisco Javier Garrido Leiva, Rut: 14.376.103-7; b) Marcela Alejandra Toledo Tortella, Rut: 11.272.026-K; c) Sebastián Antonio Westermeyer , Rut: 15.365.822-6; d) Alejandra Angélica Laciana Giscard, Rut: 12.486.470-4; e) Danny Helena Lobos Contreras, Rut: 11.347.667-2; f) Silvina Andrea Aisa, Rut: 21.772.416-3; g) Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo, Rut: 15.244.382-K; h) Deyvid Mauricio Parada Aguilar, Rut: 16.603.666-6; i) Pilar Ubilla De Aguiar, Rut: 10.535.306-5; j) Marcela Andrea Arancibia Conejera, Rut: 8.536.601-7; k) Silvana Paola Noce González, Rut: 14.450.435-6; l) Daniela María Opitz Rudloff, Rut: 15.375.868-9; m) María Eugenia Navarrete De La Jara, Rut: 11.124.520-7; fueron afiliados a esa organización hasta la fecha de sus despidos. Y adjunta nómina de trabajadores adscritos a ese sindicato que fueron despedidos por la empresa en período enero 2020 a septiembre de 2020, que alcanza un total de 361 socios, y específicamente en el período abril a 3 de julio de 2020 un total de 341.

12) SINDICATO INTER EMPRESAS SIELATAM: que responde que respecto a nómina de todos los trabajadores afiliados a ese sindicato y que han sido despedidos por la causal Necesidades de la empresa, entre enero de 2020 a julio de 2020, el Sindicato no posee la información solicitada, por cuanto sus nóminas de afiliados se limitan a los socios actualmente activos tanto en la empresa como en el Sindicato, siendo únicamente la empresa demandada la que posee esos catastros para sus fines pertinentes. Respecto a la afiliación sindical, cumple con informar *“que los demandantes eran son socios de la organización sindical a excepción de Marlis Valeria Toof Cirres”*.

Oficios pendientes

13) INSPECCIÓN DEL TRABAJO: remite y adjunta los instrumentos colectivos vigentes de la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A., RUT. 89.862.200-2, Negociación colectiva N° 1322/2018/71 del SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LATAM AIRLINES GROUP S.A., R.S.U. 1301.1469; Negociación colectiva N° 1322/1018/150 del SINDICATO INTEREMPRESA LATAM, R.S.U. 1322.0598; Negociación colectiva N° 1322/2019/66 del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES



MANTENIMIENTO LATAM, R.S.U. 1311.1550; Negociación colectiva N° 1322/2019/105 del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA LAN CHILE S.A., R.S.U. 1301.1581; Negociación colectiva N° 1322/2019/185 del SINDICATO DE EMPRESA DE PILOTOS DE LATAM AIRLINES GROUP S.A., R.S.U. 1322.0383

Respecto a la Exhibición de documentos solicitada, la demandante tiene por cumplida la exhibición de los documentos N° 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 14 y 20; del resto pide hacer efectivo apercibimiento legal, lo que se tiene presente. Los documentos solicitados son los siguientes:

Exhibidos:

1) Que los demandados exhiban todos los contratos de trabajo suscritos desde el 1 de enero del 2020 a la fecha. CUMPLIDO

2) Que el empleador principal demandado exhiba las liquidaciones de sueldo de todos los demandantes desde agosto del año 2019 a la fecha. CUMPLIDO

4) Que el empleador principal demandado exhiba todos los comprobantes de envío de carta de despido a los demandantes y exhiban los roles de todos los demandantes desde el mes de octubre del 2019 a la fecha del despido e incorporen los mails en los cuales ellos notificaron o los llamados telefónicos que hicieron por el despido. CUMPLIDO

5) Que el demandado principal exhiban todos los contratos de trabajo y anexos firmados con los demandantes en todo el tiempo trabajado. CUMPLIDO.

6) Que el demandado principal, exhiba los anexos de reducción de sueldo por motivo del COVID que eventualmente habrían firmados los demandantes. CUMPLIDO.

7) Que el demandado principal exhiba las cartas de despido de cada uno de los demandantes. CUMPLIDO.

9) Que los demandados exhiban declaración de impuesto a la renta, estados financieros y su situación tributaria del año 2015 a 2020. CUMPLIDO



14) Que los demandados exhiban la demanda que se acogió al artículo 11 de la ley de quiebra de Estados Unidos, lo cual le permitió suspender el pago a sus acreedores. CUMPLIDO.

20) Que los demandados exhiban el juicio civil en Chile interpuesto para ratificar la suspensión de pagos. CUMPLIDO.

No exhibidos:

3) Que el empleador principal demandado exhiba todos los comprobantes de vacaciones por todo el periodo trabajado por los demandantes.

8) Que los demandados exhiban los últimos 2 contratos colectivos suscritos con los trabajadores con anexo de trabajadores afectos al contrato.

10) Que los demandados entreguen toda la comunicación escrita existente entre ellos 2020.

11) Que los demandados exhiban los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales

12) Que el demandado principal exhiba la hoja de vida y calificaciones de cada uno de los demandantes.

13) Que los demandado exhiban la documentación en que LADECO fue adquirida por LAN CHILE y luego por LATAM AIRLINES.

15) Que el demandado exhiba comprobante o documentos de pago que recibió de la empresa DELTA AIRLINES, una suma superior a los \$62.000.000 de dólares, por indemnización al incumplimiento de un contrato por la venta de aviones que le haría la demandada a DELTA AIRLINES.

16) Que el demandado exhiba comprobante o documentos de los aportes económicos por parte de QATAR AIRLINES, por una suma mayor a los \$900.000.000 de dólares, y de \$1.300.000.000 de dólares de parte de Oaktree Capital Management.

17) Que los demandado exhiban comprobante y documentos de los gastos que han dejado de incurrir por gastos operacionales, al postergar vuelos de pasajeros y transportar Carga.



XJXWYXBQTY

18) Que los demandados exhiban documentos de las utilidades de la demandada que han repartido y entregado utilidades durante el año 2020.

19) Que los demandados exhiban el total de activos a nivel mundial.

21) Que los demandados Latam Airlines Group S.A., Rut: 89.862.200-2 exhiban la demanda de reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal ley 20.720, por insolvencia transfronteriza presentada en los tribunales de Chile.

Se tiene por cumplida la exhibición de los documentos N° 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 14 y 20, respecto del resto la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal.

Otros medios de prueba:

Video corporativos y de las reuniones previas a los despidos con los CEOS y Sindicatos: se observa a una persona dando cuenta de la situación de la empresa y despido de trabajadores; la situación es compleja, se lleva 100 días de crisis, y ya 30 días es mucho, en junio la operación sólo fue de un 5 o 6%, la recuperación es mucho más lenta de lo que se esperaba; en algunos países hay rebrote de COVID-19, se sabe y se ve que va a ser recuperación lenta y difícil, es una nueva realidad, hay que adaptarse a ello.

Finalmente, se incorpora el informe emitido por la Dirección del Trabajo, conforme lo prescrito en el artículo 3° inciso 7° del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Que las denunciadas, por su parte, incorporan la siguiente prueba:

LATAM AIRLINES GROUP S.A. incorporó:

Documental consistente en:

Marcela Andrea Arancibia Conejera:

- 1) Contrato y anexos de la actora.
- 2) Carta de despido de la demandante, de fecha 25 de junio de 2020.
- 3) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.



4) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

5) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

6) Certificado emitido por la AFC.

7) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

8) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.

9) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

10) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

11) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Andrea Lorena Ledesma Chaparro:

12) Contrato y anexos de la actora.

13) Carta de despido de la demandante, de fecha 25 de junio de 2020.

14) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.

15) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

16) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

17) Certificado saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar la indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

18) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

19) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.



20) Contrato colectivo celebrado entre Sindicato Interempresa Latam y Latam Airlines Group S.A, de fecha 24 de agosto de 2018, suscrito por la actora.

21) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

22) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Carol Paz Díaz Castro:

23) Contrato y anexo de la actora.

24) Carta de despido de la demandante, de fecha 25 de junio de 2020.

25) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.

26) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

27) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

28) Certificado emitido por la AFC.

29) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

30) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.

31) Contrato colectivo celebrado entre Sindicato Interempresa Latam y Latam Airlines Group S.A, de fecha 24 de agosto de 2018, suscrito por la actora.

32) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

33) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Macarena Beatriz Aguirre Bastias:

34) Contrato y anexos de la actora.

35) Carta de despido de la actora, de fecha 25 de junio de 2020.



36) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.

37) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

38) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

39) Certificado de saldo aporte del empleador al seguro de cesantía para imputar la indemnización, de fecha 21 de septiembre de 2020.

40) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

41) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.

42) Contrato colectivo celebrado entre Sindicato interempresa Latam y Latam Airlines Group S.A, de fecha 24 de agosto de 2018, suscrito por la actora.

43) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

44) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Pilar Ubilla de Aguiar:

45) Contrato y anexos de la actora.

46) Carta de despido de la demandante, de fecha 25 de junio de 2020.

47) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.

48) Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

49) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

50) Certificado de la AFC.

51) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

52) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.



XJXWYXBQTY

53) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

54) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

55) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

María Eugenia Navarrete de la Jara:

56) Contrato y anexos de la actora.

57) Carta de despido de la demandante.

58) Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

59) Finiquito de la actora de fecha 30 de junio de 2020.

60) Certificado de saldo aporte del empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

61) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

62) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.

63) Contrato colectivo celebrado entre Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A y Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

64) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

65) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Marcela Alejandra Toledo Tortella:

66) Contrato y anexos de la actora.



- 67) Carta de despido de la demandante, de fecha 3 de julio de 2020.
- 68) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 3 de julio de 2020.
- 69) Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de julio de 2020.
- 70) Finiquito de la actora de fecha 3 de julio de 2020.
- 71) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputa a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.
- 72) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.
- 73) Certificados de pagos de las cotizaciones previsionales.
- 74) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.
- 75) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.
- 76) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).
- Dannv Helena Lobos Contreras:
- 77) Contrato y anexos de la actora.
- 78) Carta de despido de la demandante, de fecha 3 de julio de 2020.
- 79) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 3 de julio de 2020.
- 80) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de julio de 2020.
- 81) Finiquito de la actora de fecha 3 de julio de 2020.
- 82) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.



XJXWYXBQTY

83) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

84) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

85) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

86) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

87) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Alejandra Angélica Laciana Giscard:

88) Contrato y anexos de la actora.

89) Carta de despido de la demandante, de fecha 3 de julio de 2020.

90) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 3 de julio de 2020.

91) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de julio de 2020.

92) Finiquito de la actora de fecha 3 de julio de 2020.

93) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

94) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

95) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

96) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

97) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.



98)Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Jonathan Dante Altamirano Vera:

99) Contrato y anexos del actor.

100) Carta de despido del demandante, de fecha 22 de mayo de 2020.

101) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 22 de mayo de 2020.

102) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 27 de mayo de 2020.

103) Finiquito del actor de fecha 22 de mayo de 2020.

104) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

105) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

106) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

107) Contrato colectivo celebrado entre Sindicato Interempresas Latam y Latam Airlines Group S.A, de fecha 24 de agosto de 2018, suscrito por el actor.

108) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

109) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Mariis Valeria Torres Rivas:

110) Contrato y anexos de la actora.

111) Carta de despido de la demandante, de fecha 25 de junio de 2020.

112) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.

113) Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.



114) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

115) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

116) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

117) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

118) Contrato colectivo celebrado entre Sindicato Interempresas Latam y Latam Airlines Group S.A, de fecha 24 de agosto de 2018, suscrito por la actora.

119) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

120) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Francisco Javier Garrido Leiva:

121) Contrato y anexos del actor.

122) Carta de despido del demandante, de fecha 25 de junio de 2020.

123) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 25 de junio de 2020.

124) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

125) Finiquito del actor de fecha 25 de junio de 2020.

126) Certificado emitido por la AFC.

127) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

128) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

129) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por el actor.



XJXWYXBQTY

130) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

131) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Silvana Paola Noce González

132) Contrato y anexos de la actora.

133) Carta de despido de la demandante, de fecha 25 de junio de 2020.

134) Comprobante de envío de correos de Chile, de 25 de junio de 2020.

135) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

136) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

137) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

138) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

139) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

140) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

141) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

142) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Silvina Andrea Aisa:

143) Contrato y anexos de la actora.

144) Carta de despido de la actora, de fecha 25 de junio de 2020.



145) Comprobante de envío de correos de Chile, de 25 de junio de 2020.

146) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.

147) Finiquito de la actora de fecha 25 de junio de 2020.

148) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 21 de septiembre de 2020.

149) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

150) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

151) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

152) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

153) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Daniela María Opitz Rudloff

154) Contrato y anexos de la actora.

155) Carta de despido de la demandante, de fecha 3 de julio de 2020.

156) Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 3 de julio de 2020.

157) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de julio de 2020.

158) Finiquito de la actora de fecha 3 de julio de 2020.

159) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

160) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.



161) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

162) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por la actora.

163) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

164) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas:

165) Contratos y anexos del actor.

166) Carta de despido del demandante, de fecha 3 de julio de 2020.

167) Comprobante de envío de correos de Chile, de 3 de julio de 2020.

168) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de julio de 2020.

169) Finiquito del actor de fecha 3 de julio de 2020.

170) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

171) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

172) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

173) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por el actor.

174) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

175) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).



Devid Mauricio Parada Aguilar:

- 176) Contrato y anexos del actor.
- 177) Carta de despido del demandante, de fecha 25 de junio de 2020.
- 178) Comprobante de envío de correos de Chile, de 25 de junio de 2020.
- 179) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 3 de julio de 2020.
- 180) Finiquito del actor de fecha 25 de junio de 2020.
- 181) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.
- 182) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.
- 183) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.
- 184) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por el actor.
- 185) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.
- 186) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo:

- 187) Contrato y anexos del actor.
- 188) Carta de despido del demandante, de fecha 3 de julio de 2020.
- 189) Comprobante de envío de correos de Chile, de 3 de julio de 2020.
- 190) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de julio de 2020.
- 191) Finiquito del actor de fecha 3 de julio de 2020.



192) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 22 de septiembre de 2020.

193) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.

194) Certificados de pagos de cotizaciones previsionales.

195) Contrato colectivo celebrado entre Latam Airlines Group S.A y Sindicato Nacional de Tripulante de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A, de fecha 23 de julio de 2018, suscrito por el actor.

196) Comprobantes de pago de remuneraciones variables, remuneraciones y horas de vuelo.

197) Detalle de pago de remuneraciones variables pendientes (horas de vuelo y remuneraciones).

198) Excel con cálculo de finiquito de las salidas del 25 de mayo de 2020.

199) Excel con cálculo de finiquitos de las salidas del 3 de julio de 2020.

200) Excel con detalle de pagos pendientes, reprocesos julio.

201) Excel con roles de vuelos de los demandantes.

202) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Plan de retiro voluntario".

203) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Permiso sin sueldo- Preguntas Frecuentes".

204) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus Preguntas frecuentes".

205) Documento interno denominado "Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile".

206) Documento interno denominado "LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes".



207) 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; 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; 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.

208) Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020.

209) Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020.

210) Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.

211) Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM.

212) Comunicado organizacional sobre "LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 729 millones y mejoró 17% su resultado operacional".

213) Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020.

214) 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.

215) Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM).

216) Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.



217) Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020.

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

219) Solicitud de proceso de reorganización presentado por el Grupo Latam en Estados Unidos, acogándose al capítulo 11 de la Ley de Quiebra de dicho país.

220) Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C-8553-2020 del 2° Juzgado Civil de Santiago.

221) Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.

222) Memoria del grupo Latam del año 2019.

223) Estados financiero del segundo trimestre del 2020 de Latam Airlines Group S.A.

224) Documento denominado "Hecho Esencial - Proposición relativa a Dividendo Definitivo", de fecha 14 de abril de 2020.

225) Documento denominado "Hecho Esencial", de fecha 26 de mayo de 2020.

226) Reducción a escritura pública Acta de acuerdos de directorio Latam Airlines Group S.A. adoptados en la sesión ordinaria de directorio N° 424, celebrada con fecha 8 de agosto de 2017.

227) Copia de Inscripción en el Registro de Comercio del Conservador de Santiago de fecha 19 de enero de 2016, y se adjunta la escritura de constitución de Línea Aérea Nacional Chile, de fecha 30 de diciembre de 1983.

228) Copia autorizada de escritura pública de protocolización de extracto de la sociedad Lan Airlines S.A., de fecha 20 de enero de 2012, junto con extracto de igual fecha.

229) Registro de comercio emitido por el Conservador de Bienes Raíces de Santiago, en donde consta la certificación del extracto de modificación por fusión de la sociedad Latam Airlines Group S.A



230) Inscripción en el Conservador de Bienes Raíces de modificación por fusión de la empresa Latam Airlines Group S.A., de fecha 16 de enero de 2012.

231) Publicación en el Diario Oficial de la modificación por fusión de la empresa Latam Airlines Group S.A., de fecha 14 de enero de 2012.

232) Copia de reducción de acta a escritura pública, junta extraordinaria de accionistas LAN Airlines de 11 de enero de 2012 en que se aprueba la fusión de LAN con TAM.

233) Reducción a escritura pública de acta de acuerdos de directorio Latam Airlines Group S.A., de fecha 10 de agosto del año 2015, adoptado en la sesión de directorio N° 402, celebrada con fecha 03 de agosto de 2015.

234) Reducción a escritura pública de acta de sesión ordinaria de directorio N° 385 de la sociedad Latam Airlines Group S.A., de fecha 17 de marzo de 2014.

235) Reducción a escritura pública de acta de sesión ordinaria de directorio N° 404 de la sociedad Latam Airlines Group S.A., de fecha 16 de noviembre de 2015.

236) Copia acta de vigésima novena junta ordinaria de accionistas de Latam Airlines Group de 29 de abril de 2014.

237) Muestra de 48 recibos de Reglamento Interno y Código de ética de LATAM.

238) Certificado de adhesión a la mutual de seguridad de LATAM AIRLINES.

239) Certificado de cotizaciones al día de LATAM a la Mutual de Seguridad.

240) Declaración de renta LATAM de los años 2014 y 2015.

241) Copia documento denominado Capital propio al 1 de enero de 2015 de LATAM.

242) Copia de balance tributario 2015 de LATAM.

243) Copia patente comercial de LATAM.

244) Certificados de pago de cotizaciones previsionales de noviembre y diciembre de 2015.



245) Certificado de pago de cotizaciones previsionales de la Sra. Viviana Katherine Valecillo Marchant de septiembre a noviembre de 2018.

246) Copia convenio colectivo celebrado entre sindicato de Pilotos y Latam Airlines Group S.A., de fecha 22 de diciembre de 2015.

247) Copia convenio colectivo celebrado entre Sindicato de Empresa de Trabajadores Lan Airlines S.A., y la sociedad Lan Airlines, de fecha 30 de mayo de 2012.

248) Convenio colectivo de fecha 15 de abril de 2016, celebrado entre LATAM Airlines group S.A., y el Sindicato de empresa trabajadores Lan Airlines S.A.

249) Carta dirigida a Inspección del Trabajo de fecha 22 de julio de 2019, junto con Convenio Colectivo de fecha 18 de julio de 2019, celebrado entre Sindicato de Trabajadores de LAN Chile S.A., y Latam Airlines Group S.A.

250) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de LATAM Airlines.

251) Nómina de Sindicatos que existen en LATAM.

252 a 256) Declaración de impuesto a la renta de LAN Airlines del año 2010, del año 2011; del año 2012; del año 2013 y del año 2014.

257) Copia del Rol Único Tributario de LATAM

258) Nómina de trabajadores de LATAM.

259) Copia reducción a escritura Pública de sesión de directorio número 354 de la sociedad Lan Airlines de fecha 29 de julio de 2011.

260) Copia de Convenio Colectivo suscrito entre LATAM Airlines y el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Chile de fecha 25 de febrero de 2015.

261) Carta dirigida a Inspección del Trabajo de fecha 24 de julio de 2018, junto con Contrato colectivo de fecha 23 de julio de 2018, celebrado entre Latam Airlines Group S.A. y Sindicato nacional de tripulantes de cabina de la empresa Latam Airlines group S.A.



XJXWYXBQTY

262) Copia de convenio de colectivo celebrado entre LATAM y el sindicato de trabajadores de establecimiento de la empresa LAN Airlines S.A aprovisionamiento a bordo, de fecha 30 de julio de 2014.

263) Carta dirigida a Inspección del Trabajo de fecha 27 de agosto de 2018, junto con Convenio Colectivo de fecha 24 de agosto de 2018, celebrado entre Interempresa LATAM, y Latam Airlines Group S.A.

264) Contrato colectivo de fecha 19 de diciembre de 2018, celebrado entre el Sindicato interempresa nacional de trabajadores de Latam Airlines y afines "Sinlatam Chile" y Latam Airlines Group S.A.

265) Convenio colectivo de fecha 22 de febrero de 2016, celebrado entre Latam Airlines Group S.A. y el Sindicato de trabajadores de la Aviación de la empresa Lan Chile S.A.

266) Copia de resolución N°06/3/2210/7286 de la DGAC de 2 de diciembre de 2015 relativa a investigación infraccional.

267) Resolución de Multa N°4344/15/56 emitida por la Inspección del Trabajo cursada a Latam Airlines de fecha 25 de agosto de 2015.

268) Copia de certificado de operador de servicios aéreos otorgado a LATAM de 27 de junio de 2012.

269) Copia acta de constitución de Comité Paritario Higiene y Seguridad de LATAM de fecha 27 de mayo de 2015. Documento de 6 carillas.

270) Copia comprobante de copia de cotizaciones previsionales a la Mutual Seguridad de Cámara Chilena de la Construcción por los trabajadores de Latam Airlines.

271) Dos comprobantes de pago de cotizaciones previsionales de la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 10 de noviembre de 2019.

272) "Mi Información tributaria" de Latam Airlines Group S.A. del Servicio de Impuestos Internos de fecha 18 de agosto de 2015.



273) Certificado Registro de Comercio de Santiago de LATAM Airlines Group S.A del Conservador de Bienes Raíces de Santiago de fecha 23 de abril de 2019.

274) Copia de Inscripción Registro de Comercio de Santiago de fecha 20 de febrero de 2015.

275) Certificado Registro de Comercio de Santiago de Latam Airlines Group S.A. del Conservador de Bienes Raíces de Santiago de fecha 7 de agosto de 2019.

276) Carta enviada el 24 de abril de 2019 a la Inspección Comunal Santiago Oriente de la Dirección del Trabajo con el Convenio Colectivo de Trabajo Latam Airlines Group S.A. y Sindicato Interempresa Trabajadores de Mantenimiento LATAM de fecha 22 de abril de 2019.

277) Carta enviada el 2 de agosto de 2019 a la Inspección Comunal Santiago Oriente de la Dirección del Trabajo con el Contrato Colectivo de Trabajo Transporte Aéreo S.A. y Sindicato Interempresa Trabajadores Mantenimiento LATAM de fecha 1 de agosto de 2019.

Incorpora la testimonial de don **JUAN CARLOS AGUILAR ESTRADA** cédula nacional de identidad N° 13.463.503-7, legalmente juramentado, conforme consta en registro de audio, quien señala que es jefe de tripulantes de cabina. Conoce a los demandantes del juicio, ellos trabajaron en Latam, había tripulantes de cabina, especialistas, y si mal no recuerda jefes de servicio a bordo también, personas encargadas tanto del servicio como de seguridad de los pasajeros en vuelo, ellos fueron desvinculados entre junio y julio del 2020, y respecto a porque fueron desvinculados, como lo que se está viviendo incluso ahora 9 de agosto aún en pandemia, ellos (empresa) de marzo a abril del año pasado empezaron a contar con una gran baja en sus vuelos, volando un total un aproximado entre un 3% a 5% mensualmente, eso quiere decir que habitualmente tripulantes que tienen 80, 90 horas de vuelo, con suerte en esos meses volaban un vuelo, eso quiere decir, 3 a 4 horas, y los que tenían más suerte entrecomillas, los que les tocaba vuelos más largos hasta 12 horas, 16 horas, puede ser a Miami que son vuelos que tenían más frecuentes en esa fecha, y producto de esa baja se vio la necesidad de desvincular a trabajadores de la compañía en general, no solamente tripulantes de cabina, en todas las áreas, se fueron casi a nivel Holding Latam casi la mitad de los trabajadores, en su misma área se fueron compañeros de



XJXWYXBQTY

trabajo, jefes de tripulantes que trabajaban con ellos, y así en aeropuertos y en muchos lugares también, y no sólo a nivel de Latam, sino que a nivel mundial, empresarial. La empresa para mitigar el impacto de la pandemia, pasaron muchas cosas, la empresa primero hizo todo lo posible para tratar de mantener lo más posible los puestos de trabajo de los trabajadores de la compañía, dentro de eso ofreciendo permisos sin goce de sueldo en la compañía, posibilidad también de retiros voluntarios por parte de la compañía hacia los trabajadores, reducción de sueldo a los trabajadores, quincenas, esto es, en vez de que los tripulantes volaran un mes completo volaran una quincena, y así otras cosas más para tratar de amortiguar todo lo que estaba pasando y tratar de sostener lo más posible los puestos de trabajo. La carta de despido dice necesidades de la empresa y detalla por supuesto el escenario que estaba en ese minuto y hasta hoy día, que producto de la pandemia se vio la necesidad de, o sea, producto de la pandemia y la baja operación que tenían en ese minuto y hasta ahora, era necesario apartar posiciones de trabajo, el foco de la carta era eso. La baja en operación, explica que un tripulante de cabina tiene 80, 90 horas de vuelo, tiene 4 o 5 rutas internacionales, que es lo que realizan en Latam Airlines, y eso a tener ningún vuelo o un vuelo mensual, claramente se vio reducida la hora de vuelo, la operación diaria y por ende la necesidad operacional o la necesidad de tripulantes que tenían en ese minuto, por ende no era posible también sostener tal cantidad de tripulantes, sobre todo que hay convenios que avalan, que aseguran un piso de horas a los tripulantes, en el fondo, un ejemplo muy simple, es como que la empresa estuviera con permiso sin goce de sueldo, está generando costos y no está produciendo, la verdad es que desde esa fecha en adelante la empresa ha tenido muchas pérdidas y dentro de todas esas pérdidas, fue eso lo que hablaron, de reducir puesto de trabajo, porque ya no era necesario de los 20 vuelos que tenían diarios al salir 1 no era necesario sacar esa cantidad de tripulantes que tienen por avión. En marzo 2020 tenían un rol normal, volaban a Estados Unidos, Nueva York, Los Ángeles, Miami, dentro de Europa también iban a Madrid y Frankfurt también, en Oceanía podían ir a Oakland, a Australia, iban a Israel también, a Tel Aviv, además también de las rutas dentro de Sudamérica, tales como Sao Paulo, Buenos Aires, Montevideo, iban a México también, pero eran como las rutas habituales que tenían hasta febrero o marzo de 2020. En junio, julio 2020 prácticamente los meses más críticos, no habían, iban a Miami, que es la ruta que más o menos se ha conservado, pero antes tenían hasta 3 vuelos a Miami diarios, pero a esa fecha tenían 1 vuelo, 2 vuelos o hasta 3 vuelos que era lo máximo semanales, de 4 vuelos diarios pasaron a 3 vuelos semanales, por ahí también aparecían



XJXWYXBQTY

algunas rutas, algunos charter especiales contratados por algunas empresas, también hasta hoy Latam está prestando apoyo con el tema de las vacunas, en chartes también que eran contratados por el Gobierno o con apoyo de la compañía para traer vacunas para el país, y hasta hoy hace eso, no solamente dentro de Chile sino que dentro de Sudamérica, vuelos a Punta Arenas también, tenían en ese tiempo cuatro vuelos a Punta Arenas, y salida de repente algún vuelo puntual, Nueva York, algo así. Normalmente seguían volando a Miami, pero en vez de cuatro frecuencias diarias a tres frecuencias semanales, pero prácticamente había días que no había ningún vuelo, semanas que habían 3, 4 vuelos en total; de ahí empezó a mejorar, pero decayó nuevamente, eso depende o va de la mano cómo va la pandemia, les cerraron fronteras, independiente de que Lan hubiera tenido muchas ganas de volar, en ese tiempo era imposible por las restricciones que ponían algunos países, para poder salir o entrar, así que también eso fueron barreras que fueron afectando la operación de la compañía, y hasta el día de hoy depende de eso, hasta el día de hoy no pueden ir a Australia, no pueden ir a Nueva Zelanda, no pueden ir a Israel, y tienen muchas restricciones a los países que van y cree que no van a volver a volar como era en la época prepandemia, eso no va a ser así. Antes de la pandemia tenían 1167, 1170 tripulantes de cabina aproximadamente, y en agosto, septiembre 2020 llevaban ya un 40% de tripulación, de dotación que fue desvinculada, al día de hoy 670 tripulantes, no recuerda el número exacto, pero son 670, 680 tripulantes en Latam Airlines Internacional, aproximadamente bajó un 50% y aun así hoy día tienen alguna holgura, jamás van a volver a volar lo que volaban antes, con el número de personas que tienen igual hoy se registra alguna holgura mensuales o semanales, con holgura se refiere en el fondo a que si antes tenían 1000 tripulantes para volar, con los números de vuelo que tienen hoy en día quizás necesitan 400 o 500 tripulantes, quiere decir que tienen esos tripulantes de holgura, , la hora hombre que sobra. En junio y julio de 2020, si estaban volando un 5% de la operación, de 1167 tripulantes que tenían podrían seguir operando con 150 tripulantes o 200, pero habían muchos tripulantes que no estaban volando en ese tiempo y se les seguía pagando y la empresa seguía generando esos costos, pero fue así de duro, y la empresa trató de aguantar lo más posible, incluso con la mitad de la empresa que se tuvo que ir de la compañía, independiente de eso aún mantenían una holgura, pero la esperanza que todos tenían que eso fuera mejorando cada vez más, pero desgraciadamente eso no depende de Latam, hay muchos factores externos que afectan la pandemia que los está afectando a todos. Independiente de esa esperanza, la empresa se podía ir planificando mes a mes de



XJXWYXBQTY

lo que iba a pasar para el mes siguiente o subsiguiente, incluso así esas planificaciones se iban cayendo también, por lo tanto siempre eran mes a mes desfavorables los números, desfavorable también la operación que iban a tener a futuro, y eso mismo demostraba que esa holgura que dijo hace un rato cada vez se resentía más o cada vez resentía más a la compañía. Las medidas adoptadas por la empresa ante el COVID19, fueron permisos sin goce de sueldo, salidas voluntarias, quincenas, reducción de sueldo de todos los trabajadores, se le puede ir alguna, pero esa era como la columna vertebral. Respecto a la rebaja de remuneraciones, entiende que los demandantes firmaron los anexos de rebaja, pero casi el total de la compañía firmó, él (testigo) también lo firmó. Respecto a porcentaje de sindicalización en los tripulantes de cabina, no lo maneja al dedillo, tendría que ir a buscar en los registros, porque el día a día no tiene que ver el número de qué tripulantes está en que sindicato, actualmente un numero debiera ser un 55 versus un 45%, puede ser, pero no es un tema que ellos día a día vayan revisando, más allá de ir a buscarlo a algún registro. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que su función dentro de la empresa es jefe o líder de tripulantes, su función es administrar al tripulante desde su crecimiento a nivel profesional, personal, administración en el tema de vacaciones, ayuda que pueda necesitar con temas personales, en el fondo la administración total de la persona. La gente que se fue, no solamente los demandantes, en general eran muy buenos trabajadores, para no ir más lejos se fueron compañeros de trabajo, familiares que trabajaban ahí, iba mucho más allá del desempeño, no tenía nada que ver con el desempeño ni una falta grave o algo que estuviera en alguna carpeta de un tripulante de cabina, desgraciadamente como lo mencionó anteriormente, de tener un normal de 30 a 40 vuelos diarios, a volar uno diario a ningún vuelo diario, más allá de ir a buscar a la gente que hacía mal su trabajo, ellos desgraciadamente tuvieron que separar posiciones de trabajo por número no por desempeño de cada persona. Respecto a decidir a quien se despedía y a quien no, en este caso el área de recursos humanos ellos les bajaban los nombres, y a ellos como jefe de tripulantes les tocaba ejercer esa función de desvincular a la persona, como dijo, ellos más allá de, porque era un tema totalmente económico y en ese minuto la empresa necesitaba separar posiciones de trabajo y esas posiciones de trabajo a separar debían ser las más eficientes en ese minuto para la compañía, entonces ellos más allá de buscar quien o elegir ellos, desgraciadamente lo dice así porque se fue gente muy buena, ellos tuvieron que ejecutar nada más. Ello se debía a que más que reordenamiento, desaparecieron cargos de trabajo, desaparecieron gerencias, desaparecieron



XJXWYXBQTY

subgerencias, así que más allá de distribución de tareas, en el fondo no había tareas que realizar o no había vuelo a realizar en el caso de los tripulantes de cabina. Respecto a si se ascendió personal en esa época, señala que más que ascendida, él (testigo) es, fue jefe de servicio a bordo, hasta el día de hoy hace vuelos también, entonces más allá de, ellos optaron a una licencia de vuelo y podían ejercer como jefe de servicio a bordo en un vuelo también y él muchas veces también lo hizo. Respecto a la Sra. Mora entiende que ella participó de un curso, desconoce si antes tuvo la licencia, no lo sabe, y ese dato es importante en caso que haya que renovar la licencia, sabe que ella participó en un curso de preparación para empezar a volar. El promedio de las horas de vuelo de los tripulantes a marzo de 2020, no sabe, en general, los jefes de servicio a bordo no es la categoría que él administraba, pero se imagina que el promedio de horas de un tripulante debe haber sido de un 70 u 80 o un poco más, y el del jefe de servicio a bordo, entre 60 a 55 horas de vuelo, respecto al valor lo desconoce. Para la empresa la temporada alta puede ser enero febrero, parte diciembre, vacaciones de invierno, julio, se refiere a temporada alta prepandemia, porque hoy ya no. Los demandantes fueron despedidos en junio y julio, si mal no recuerda; el mes de junio respecto a ser considerada temporada baja es relativo porque la última semana de junio ya llegando a julio podía ser época de alta, pero eso era muy variable. Los meses que no hubo viaje de pasajeros o de disminución de éstos, se hicieron vuelos mixtos con carga, es uno de los negocios que hasta el día de hoy un poco está sustentando la pérdida que han tenido, desconoce la fecha exacta, pero hasta hoy están teniendo vuelos mixtos, con pasajeros y cargas en los vuelos, pero aclara que no era una solución, hoy día un vuelo normal con pasajeros, van 9 tripulantes, pueden ir hasta 10 tripulantes con pasajeros, en esos vuelos mixtos dependía mucho del tipo de avión que llevaran, de la ruta o de los permisos que podían tener con la DGAC para volar esos vuelos, hoy están haciendo vuelos de carga en la cual la autoridad los autoriza a hacer esos vuelos con solo carga con dos o tres tripulantes dependiendo del avión y la hora de vuelo también. Respecto a contratación de gente después de marzo de 2020 no se contrató a nadie como tripulantes de cabina, hoy día no se ha contratado a nadie en Latam Airlines Group como tripulante de cabina, a la fecha no hay contrataciones. A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL, señala que respecto a tripulantes de cabina que no estuvieran sindicalizados, desconoce la fecha exacta pero hubo uno o dos tripulantes que algún minuto hubo no estaban afiliados a ningún sindicato, el resto todos sindicalizados, y actualmente entiende que están todos



XJXWYXBQTY

afiliados, si no es el 100% que está afiliada, debe ser el 99,8% que si lo están, la gran mayoría está sindicalizada.

Incorpora la respuesta a oficios de las siguientes instituciones:

1) Dirección del Trabajo: por el cual remite archivo que contiene las desvinculaciones de la empresa demandada Latam Airlines Group S.A., RUT 89.862.200-2, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2020, por la causal de necesidades de la empresa, con indicación del nombre y RUT de los trabajadores despedidos. Es archivo que consta de 333 páginas.

2) Dirección General Aeronáutica Civil (DGAC): de 20 de enero de 2021, que informa respecto del período enero 2020 a julio de 2020, las operaciones aéreas realizadas por la demandada LATAM AIRLINES GROUP:

Enero: 2422; febrero: 2.206; marzo: 1.496; abril: 328; mayo: 432; junio: 801 y julio 788.

En cuanto a los documentos electrónicos, se tienen por no incorporados al no poder abrirse el link en las audiencias de juicio, ni ser revisados y conocidos por la demandante ni tribunal.

OCTAVO: Que la denunciada **LAN CARGO S.A** incorporó sólo prueba documental consistente en:

1) Copia de Inscripción en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, de fecha 4 de enero de 2019.

2) Escritura de constitución de fecha 22 de mayo de 1970.

3) Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Lan Cargo S.A y Sindicato de Empresa de Trabajadores Lan Chile Cargo S.A, de fecha 28 de octubre de 2016.

4) Copia de Inscripción en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, de fecha 29 de julio de 2019.

5) Rol único tributario de Lan Cargo S.A.

6) Resolución N° 05/0/1396/7849 de la DGAC de 8 de octubre de 2019, relativa a investigación infraccional.



7) Resolución de multa N° 3993/18/4, emitida por la Inspección del Trabajo, cursada a Lan Cargo S.A, de fecha 18 de octubre de 2018.

8) Comprobante de pago de patentes comerciales de Lan Cargo S.A.

9) Contrato colectivo celebrado entre Lan Cargo S.A y Sindicato Uno de Pilotos de Lan Cargo, de fecha 9 de mayo de 2018.

10) Publicación en el Diario Oficial de la reducción a escritura pública del acta de la Junta Extraordinaria de Accionistas de Lan Cargo S.A, donde se modificó el artículo 9 de los Estatutos Sociales.

11) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Lan Cargo S.A.

12) Certificado de pago de cotizaciones previsionales al día de Lan Cargo S.A

La parte denunciada **FAST AIR ALMACENES DE CARGA S.A.**, también incorpora documental consistente en:

1) Balance Tributario al 31 de diciembre de 2019 de Fast Air.

2) Certificado de deuda emitido por la Contraloría General de la Republica

3) Certificado de capital propio de Fast Air.

4) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

5) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

6) Patente comercial de Fast Air Almacenes de Carga.

7) Pantallazo inicio de actividades de la página del Servicio de Impuestos internos.

La denunciada **TRANSPORTE AEREO S.A.**, aporta sólo documental que hizo consistir en:

1) Convenio colectivo entre transporte Aéreo y el sindicato de Tripulantes de Mando de Transporte Aéreo de 1 de junio de 2012.



- 2) Nómina de Sindicatos existentes al interior de Transporte Aéreo.
- 3) Escritura pública de Transporte Aéreo en que se le otorga poder al señor Felipe Antonio Muñoz Troncoso para suscribir contratos, cartas de despido y finiquitos, entre otras funciones laborales.
- 4) Declaración de impuesto a la renta de Transporte Aéreo del año 2010 a 2014
- 5) Rol Único Tributario de Transporte Aéreo.
- 6) Nómina de trabajadores de TASA.
- 7) Convenio colectivo suscrito entre el sindicato de trabajadores N° 1 de Transporte Aéreo y Transporte Aéreo de fecha 01 de agosto de 2012.
- 8) Contrato colectivo suscrito entre sindicado de tripulantes de cabina Lanexpress y TASA, de 9 de abril de 2014.
- 9) Certificado de operador de servicios aéreos otorgado a TASA de 19 de octubre de 2009.
- 10) Resolución de multa N° 3991/15/18 de fecha 17 de abril de 2015 cursada por la inspección del trabajo a Transporte Aéreo.
- 11) Resolución de multa N° 3770/13/255, de fecha 25 de octubre de 2013, cursada por la Inspección a Transporte Aéreo.
- 12) Estados financieros de transporte Aéreo de los años 2009 a 2011.
- 13) Inscripción en el Registro de Comercio del Conservador de Santiago de fecha 10 de septiembre de 2014, en que designan poderes en Transporte Aéreo.
- 14) Escritura de constitución de la sociedad Transporte Aéreo de fecha 10 de abril de 2001.
- 15) Escritura de sesiones de directorios de Transporte Aéreo de N° 138, 137, 133.
- 16) Contrato de prestación de servicios suscrito entre Transporte Aéreo y Sociedad de Transporte y Arriendo de vehículos motorizados ROCKA limitada de 1 de noviembre de 2009.



XJXWYXBQTY

17) Contrato de prestación de servicios suscrito entre Transporte Aéreo y Comercial Oasis de 01 de abril de 2013.

18) Acta de constitución del Comité paritario de Higiene Orden y Seguridad de T ASA, de fecha 02 de diciembre de 2015 y 12 actas de reuniones del comité.

19) Certificado de cotizaciones al día de Transporte Aéreo en la Mutual de Seguridad, numero de certificado 1453374397-53659.

20) Certificado de adhesión a la Mutual de Seguridad por parte de Tasa.

21) Muestra de 40 páginas de pago de cotizaciones previsionales de trabajadores de TASA.

22) Copia de formulario de declaración de impuesto a la renta de los años 2014 y 2015 de TASA.

23) Balance Tributario de Transporte Aéreo S.A.

24) Capital propio tributario de Transporte Aéreo S.A.

25) Certificado de pago de patentes comerciales de mi Transporte Aéreo S.A., emitido por la Municipalidad de Santiago.

26) Reglamento Interno de TASA.

27) Set de 10 comprobante de recepción de Reglamento Interno de la empresa Transporte Aéreo S.A

La denunciada **LATAM TRAVEL CHILE II S.A.**, incorporó la documental siguiente:

1) Escritura pública de cambio de razón social de Latam Travel Chile II. S.A del año 2016.

2) Acta de constitución de Comité Paritario de mayo de 2018.

3) Certificado de deuda emitido por la Contraloría General de la República

4) Certificado de capital propio de Latam Travel



XJXWYXBQTY

5) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

6) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

7) Pantallazo inicio de actividades de la página del SII

La denunciada **LAN CARGO INVERSIONES S.A.**, aporta sólo documental consistente en:

1) Certificado de deuda emitido por la Contraloría General de la República

2) Certificado de capital propio de Lan Cargo Inversiones

3) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

4) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

5) Pantallazo inicio de actividades de la página del SII

La denunciada **INVERSIONES LAN S.A.**, aporta la siguiente documental:

1) Constitución de la sociedad Inversiones Lan de fecha 23 de enero del año 1990, junto con su protocolización.

2) Extracto de 19 de febrero de 2018 sobre cambio de directores.

3) Certificado de deuda emitido por la Contraloría General de la República

4) Certificado de capital propio de Inversiones Lan.

5) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

6) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

7) Patente comercial de Inversiones Lan



8) Pantallazo inicio de actividades de la página del SII

La denunciada **LAN PAX GROUP S.A**, incorpora sólo documental que hizo consistir en:

1) Constitución de la sociedad Lan Pax Group S.A de fecha 27 de septiembre del año 2001, junto con su protocolización.

2) Certificado de deuda emitido por la Contraloría General de la República.

3) Certificado de capital propio de Lan Pax.

4) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

5) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

6) Patente comercial de Lan Pax.

7) Pantallazo inicio de actividades de la página del SII.

La denunciada **TECHNICAL TRAINING LATAM S.A.**, aporta la siguientes documental:

1) Constitución de la sociedad Lufthansa Lan Technical Training Chile S.A de fecha 23 de diciembre del año 1997.

2) Protocolización extracto constitución de sociedad.

3) Certificado de deuda emitido por la Contraloría General de la República

4) Certificado de capital propio de Technical Training.

5) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

6) Certificado de impuesto a la renta correspondiente al periodo tributario de 2019.

7) Patente comercial de Technical Training.



8) Pantallazo inicio de actividades de la página del SII.

NOVENO: Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos pacíficos, conforme consta de los escritos fundamentales de las partes, y sin reparos de éstas, los siguientes: (1) Que Francisco Javier Garrido Leiva fue contratado el 14 de septiembre del año 2002, que su cargo era tripulante cabina especialista y la base de cálculo es de \$1.339.014.- y que fue despedido por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (2) Que Marcela Alejandra Toledo Tortella fue contratada el 25 de octubre del año 2002, que se desempeñaba como tripulante de cabina especialista, con una base de cálculo \$1.531.595.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (3) Que Sebastián Antonio Westermeyer Cisternas fue contratado el día 19 de julio de 2010 como tripulante de cabina senior, con base de cálculo de \$1.214.025.- y que fue despedido por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (4) Que Alejandra Angélica Laciana Giscard fue contratada el 1 de abril de 2008 como tripulante cabina especialista, con base de cálculo \$1.796.798.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (5) Que Andrea Lorena Ledesma Chaparro ingreso a prestar servicios el 6 de marzo de 1998, que se desempeñaba como jefe de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.257.562.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (6) Que Carol Paz Díaz Castro comenzó a prestar servicios el 5 de junio de 1997, era jefa de servicios a bordo senior, con base de cálculo \$2.441.898.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (7) Que Danny Helena Lobos Contreras fue contratada el 29 de abril de 1996, era tripulante jefe, con base de cálculo \$2.582.678.- y que fue despedida por necesidades de la empresa el día el 3 de julio de 2020. (8) Que Marlis Valeria Torres Rivas fue contratada el 19 de abril de 1996, era tripulante cabina especial senior, con base de cálculo \$2.449.466.- y fue despedida por necesidades de la empresa el día 1 de julio de 2020. (9) Que Silvina Andrea Aisa fue contratada el 1 de mayo de 2007, como tripulante cabina especialista, con base de cálculo \$1.349.628.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (10) Juan Pablo Ignacio Lara Hidalgo contratado el 19 de diciembre del año 2012, era tripulante de cabina y la base de cálculo es de \$991.048, siendo despedido por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (11) Que Deyvid Mauricio Parada Aguilar, contratado el 23 de marzo de 2011, era tripulante de cabina especialista, con base de cálculo \$1.305.068 siendo despedido por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (12) Que Macarena



Beatriz Aguirre Bastías, fue contratada el 6 de diciembre del año 2002, tripulante cabina especialista senior, con base de cálculo \$1.591.158, siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (13) Que Pilar Ubilla De Aguiar, fue contratada el 28 de diciembre de 1999 siendo a la época del despido tripulante de cabina especialista senior, con base de cálculo \$1.606.100, siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (14) Que MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA, contratada el 29 de abril de 1996, siendo a la época del despido tripulante cabina especialista senior, con base de cálculo \$2.130.639.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (15) Silvana Paola Noce González contratada el 1 de febrero de 2004, se desempeñaba como jefa de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.050.987.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020. (16) Daniela María Opitz Rudloff fue contratada el 15 de septiembre de 2006, se desempeñaba como tripulante de cabina especialista, con base de cálculo \$1.238.134.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 3 de julio de 2020. (17) Jonathan Dante Altamirano Vera, contratado el 16 de mayo del año 2002, se desempeñaba como jefe de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.091.666.- siendo despedido por necesidades de la empresa el día 22 de mayo de 2020. (18) Que María Eugenia Navarrete De La Jara contratada el 30 de octubre de 1996, se desempeñaba como jefa de servicio a bordo, con base de cálculo \$2.170.904.- siendo despedida por necesidades de la empresa el día 30 de junio de 2020. (19) Se descontó el aporte patronal de seguro de cesantía respecto de cada uno de los trabajadores por las cifras consignadas en la demanda; por lo que tales hechos se tendrán por plenamente establecidos.

SOBRE ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

DÉCIMO: Que respecto de la acción de tutela laboral deducida en lo principal de la demanda, la parte demandante la funda en que los despidos de cada uno de ellos fue con vulneración de sus derechos fundamentales, fundado en los siguientes antecedentes:

a.- Los despidos fueron discriminatorios, por razón de sindicalización, ya que fueron desvinculados por encontrarse asociados o al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., o al Sindicato Inter empresas SIELATAM, y eso fue lo que distinguió el despido de los demandantes frente a otros trabajadores que no fueron despedidos o que fueron reubicados, su actividad sindical

b.- Además, los despidos vulneraron la garantía del artículo 19 N° 16 de la



Constitución Política de la República, lesionando su libertad de trabajo, en cuanto “compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo”, esto, la denunciada despidió a los actores por ejercer las labores para las cuales fueron contratados, no siendo los actos que le sirven de contexto, sino lo fue la decisión de por el actuar, por cumplir la ley, conforme a sus funciones, a sus convicciones morales.

c.- Y, por último, sostienen, que también los despidos constituyeron un acto de discriminación arbitraria, por la afectación de derechos fundamentales por vulnerar los artículos 19° N° 1 y N° 4, artículo 2 y 184 del Código del Trabajo, consistentes en actos de agresiones psíquicas, de actos de denigración de otros trabajadores en contra de sus representados, de actos de agresiones verbales, de amenazas en contra de la estabilidad emocional y física, y no hicieron nada, nunca, lo que ha generado un ideario de inestabilidad permanente de los actores, en términos que en forma constante los últimos meses, muchos han presentado licencias médicas; sostienen que las torturas que han sufrido por parte de las denunciadas, han sido permanentes y constantes, durante todo el tiempo trabajado, y sin cesar siguen encontrándose presentes, y tienen por objeto denigrarles por su condición sindical. Señalan que han sido personas con hojas de vida intachables, y comprometidos con su empleador, postergando incluso a sus familias por cumplir con las ordenes que se les entregaba, y en definitiva, reciben un trato indigno por parte de su empleador; y es el trato permanente que han tenido en el último año calendario, por parte de las denunciadas, se les ha maltratado en forma permanente por sus condiciones sindicales, y su actitud ha generado un trato en los mismos términos.

Y señalan como indicios generales (sin perjuicio que posteriormente detallan conforme a cada una de las vulneraciones que alegan), uno, que todos son sindicalizados, ya en el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., ya en el Sindicato Inter empresas SIELATAM, ambos legalmente constituidos y con Personalidad jurídica vigente, y en razón de dicha condición, fueron objeto de despidos por parte de sus empleadores, afectando su honra. Los empleadores, han motivado, realizado, aceptado y tolerado esas burlas, mofas y actos en contra de los actores. Dos, con el actuar de los empleadores, el ambiente laboral cambió por completo para ellos, derivando en un ambiente de maltrato, provocando un quiebre en la relación con sus compañeros, siendo finalmente ignorado por sus compañeros y la jefatura.

UNDÉCIMO: 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.

Que en relación a la vulneración fundada en actos de discriminación por motivos de sindicación, la demandante señala como indicios de ello los siguientes, aportando al efecto la profusa prueba pormenorizada en el motivo sexto de esta sentencia:

1.- No decir nada al momento del despido, no revisten el estándar suficiente para justificar sus despidos. No explican la razón por la que fueron despedidos, quienes se van asimilando paulatinamente de esa situación:

Que al efecto de la prueba aportada por la demandada no se logra demostrar tal presunción, toda vez que de la propia exhibición de documentos solicitada a la contraria, y que fuera cumplida por ésta, se aportó las comunicaciones de despido remitida a cada uno de los demandantes, a los domicilios consignados en los contratos de trabajo, dentro del plazo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, y dichas cartas señalan la causal, esto es, artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y los hechos que la fundan, que se resumen en cambios en las condiciones del mercado producto de la pandemia que afecta a Chile y al mundo, generada por el Coronavirus o COVID19, que ha implicado diversas medidas sanitarias adoptadas por las autoridades de los países afectados, Chile entre ellos, que han afectado la movilidad de las personas y con ello los ingresos de la empresa; comunicaciones de despido que además fueron aportadas por la propia parte demandante (ello más allá de la procedencia o no de la causal invocada), más aún, sus propios testigos en sus extensas declaraciones reconocen que al momento del despido –que se les habría comunicado en forma telefónica, sin perjuicio que la demandada también acreditó la remisión vía carta certificada de las respectivas misivas, y el llamado telefónico se produce en contexto de medidas restrictivas de movilidad ordenadas por la autoridad sanitaria, con cuarentenas que afectaban a varias comunas de Santiago- se les indicó por quien efectuaba el llamado que generalmente era la jefatura respectiva, que “la decisión era por motivos de la pandemia” (testigo Ferrer Cornejo), “solamente se aludió al tema que era por necesidades de la pandemia y por causa de necesidades de la empresa necesidades”



(testigo García Bucheli), “sólo fue una llamada telefónica por necesidades de la empresa, pero no había justificación alguna” “ellos decían, los gastos de la compañía...” (testigo Sáez Moreno); “el motivo del despido fue un llamado telefónico donde se indicaba que por motivos de la pandemia, y por la afectación del Covid la empresa había tomado la decisión de desvincularlos de la empresa, los llamados telefónicos los hacían las jefaturas directas” (testigo Angellotti Arriagada). Con lo expuesto, aparece que el primer indicio de la parte demandante no logra demostrarse, por cuanto si se les dio a conocer a los demandantes la razón y causa del despido, se cumplieron las formalidades legales al efecto, las cartas contienen el fundamento de hecho de tal decisión, cosa distinta es que no se comparta lo que en ellas se indica y que se sustente y el alcance jurídico de las mismas.

2.- Que los demandantes se encontraban asociados a algunos de los sindicatos de la empresa, ya a Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., ya en el Sindicato Inter empresas SIELATAM: al efecto de la prueba aportada en juicio, en especial los contratos colectivos, las liquidaciones de sueldo (donde consta el descuento efectuado por el empleador por cuota sindical), y los oficios respuestas de ambos sindicatos, consta que los demandantes estaban afiliados, unos, al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group, y otros al Sindicato Inter empresas SIELATAM, lo que además fue reconocido por la demandada principal.

3.- Que se ha despedido a un gran número de los trabajadores de los sindicatos, y la única razón de sus despidos es disminuir el poder sindical.

Que de la prueba aportada en autos, en especial oficio respuesta de la Dirección del Trabajo, consta que en el período 16 de abril de 2020 a 30 de julio de 2020, se han despedido de la empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A., más de 2540 trabajadores, invocándose la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa; y del oficio respuesta emitido por el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A, aparece que en el periodo abril de 2020 a 3 de julio de 2020 se han despedido a un total de 350 asociados de dicho sindicato. Lo anterior es suficiente para acreditar que los despidos no tienen como motivación básica el afectar la sindicalización, toda vez que del universo de despido en el período coetáneo al despido de los actores, sólo un 13% más menos corresponde a trabajadores sindicalizados (de acuerdo a la prueba aportada en juicio), sin que se acompañase la nómina actual de trabajadores adscritos tanto al Sindicato



Nacional de Tripulantes de Cabina como al Sindicato Inter empresas SIELATAM, y la nómina de los afiliados pre pandemia, además de la nómina total de trabajadores de la empresa, en especial en el área de tripulantes de cabina, para determinar el porcentaje total de afiliación sindical versus el porcentaje de no afiliados, y luego el porcentaje total de despido de trabajadores sindicalizados, versus los no sindicalizados, de forma tal que no se demuestra ni siquiera indiciariamente que la motivación de los despidos fuera por la adscripción sindical de los trabajadores.

4.- Que en diversas votaciones de los demandantes, se opusieron a la rebaja de sueldo impuesta por el empleador.

Que de la prueba aportada en juicio, aparece que la empresa, a raíz de la situación que afectó al país y el mundo a raíz de la aparición de la pandemia COVID-19, que implicó en su primera fase una alerta sanitaria mundial, y posteriormente en muchos países se adoptaron medidas de restricciones de movilidad de las personas, incluso con cierre de fronteras, y que en Chile implicó que el 18 de marzo de 2020 se decretará estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, según Decreto Supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, comunicó a sus trabajadores la implementación de diversas medidas para evitar reducciones masivas de personal ante la crisis que estaba atravesando por la emergencia sanitaria la industria aérea, para lo cual remiten las propuestas a los representantes de los trabajadores (sindicatos) para su análisis, una de ellas la rebaja de sueldos en un 50% a partir de abril de 2020 y hasta por tres meses, así consta de carta remitida por la empresa a los trabajadores indicando que se iniciaron conversaciones con los equipos de trabajo y las directivas sindicales, entregándoseles las siguientes propuestas, entre otras, *“1. las personas con ingresos inferiores a un salario piso, definido para cada país, NO verán disminuida su remuneración (...). 2. Para las personas que tengan ingresos superiores al salario piso, se definió una reducción de 50% de las remuneraciones, en los meses de abril, mayo y junio. 3. Esta reducción se aplicará a todos los niveles de la compañía a partir del día 1 de abril”*. Y de comunicaciones remitidas por la directiva sindical a sus asociados, constan las conversaciones llevadas a cabo entre ellas y la empresa, analizando las medidas referidas, las interrogantes o inquietudes de los trabajadores y la respuestas dadas por la empresa, así aparece que en una votación se rechazó tal propuesta y se realizó por el Sindicato a la empresa otras propuestas, con fecha 22 de marzo de 2020, posteriormente la respuesta de la empresa y luego en Informativo N° 11, de 23 de marzo de 2020 de la



directiva STCLA, que informa entre otras cosas, a sus asociados en el punto 4 que *“la empresa mantiene la postura de que debemos bajar nuestra remuneración al 50% sin devolución por los meses de abril, mayo y junio de 2020, con el fin de generar caja para la compañía, dado el escenario actual de la industria aeronáutica a nivel mundial. Esta medida es voluntaria ya que, por la legislación Chilena, cada trabajador es quien puede firmar un acuerdo de este tenor”* y luego con igual fecha, un comunicado de dicho sindicato a sus asociados indicando que la empresa les señaló que el anexo de contrato con la rebaja salarial se pondrá a disposición de cada trabajador a contar del día 24 de marzo, y que debido a las implicancias del mismo, lo revisaran con sus asesores y compartirán luego ese análisis con los trabajadores. Que, en la última semana de marzo de 2020, la empresa comunicó oficialmente 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, y remitiendo a todo el personal un comunicado interno referido a tal cambio, denominado *“Preguntas Frecuentes”*, en el cual se formulaban varias preguntas y las respuestas a las mismas, tales como si había opción de negociar un porcentaje menor de rebaja, señalándose que no existe esa opción; que si los que no firman serían desvinculados y con 0 peso, la respuesta que se haría análisis de las firmas de anexo y luego se evaluaría; pregunta si habría devolución de la rebaja o alguna compensación, y la respuesta que no está contemplada devolución. Y luego de las reuniones entre la directiva del sindicato con los representantes de la empresa, analizando las propuestas, las que luego eran comunicadas a los asociados, quienes en votación de asamblea no aceptaron las mismas, con fecha 22 de marzo de 2020 el sindicato comunica a sus asociados, además del impacto que tendría la rebaja en otros pagos de sus sueldos, que se plantearon otras medidas a la empresa para generar ahorro a la misma y que no se impacte tan fuertemente sus sueldos mensuales, y señalando finalmente que *“Dado que cada uno conoce su realidad, y una medida tan drástica como una rebaja de remuneraciones al 50% lleva a compañeros incluso a no poder solventar los gastos básicos mensuales, como Directiva sería irresponsable llamar a aceptar o no cualquier cambio que reduzca nuestros ingresos”*, lo que unido a lo señalado posteriormente en Informativo N° 11, de 23 de marzo de 2020, cada



XJXWYXBQTY

asociado debía decidir libremente si suscribía o no el anexo de rebaja de remuneraciones. Lo que finalmente aceptó más del 90% de los trabajadores de la empresa, entre ellos los demandantes, aun cuando era obvio que dicha medida no era de su agrado, pero lo realizaron entendiendo que era una ayuda a la empresa por la situación COVID, lo que aparece de las declaraciones de los testigos de la demandante, no obstante agregar que lo hicieron porque o sino los iban a echar, resulta que tales dichos aparecen acomodaticios a la tesis planteada en la demanda, máxime cuando el testigo Angellotti Arriagada expresamente declara que antes de la firma de esos anexos la empresa les señaló que era para ayudar a ésta, para que no fuesen despedidos y cuidar sus puestos de trabajo, con lo que da a entender que en definitiva fue una decisión personal de cada trabajador y sin implicancia en la afiliación sindical.

5.- Los demandantes realizaron diversos reclamos a su empleador por no efectuar los pagos, por no darles trabajo, por rebajarles sus sueldos, incluso las votaciones realizadas internamente en el sindicato rechazaban las propuestas del empleador, entre otros.

Que este indicio está relacionado con el anterior, empero respecto al no otorgamiento de trabajo no hay antecedente alguno, es más los testigos de la demandante declaran algo completamente distinto, que si había trabajo durante los meses de marzo a junio de 2020, tanto es así que realizaron vuelos, entre ellos vuelos de repatriación y de carga. En relación a los reclamos por las rebajas de sueldo y las votaciones al interior del sindicato que rechazaban tales propuestas, se analizó respecto al indicio cuarto de los párrafos precedentes. Y de la prueba aportada en el motivo cuarto, ya ponderada, no se vislumbran sospechas razonables que el despido de los demandantes se debió a discriminación por motivos de sindicación, en especial ante las comunicaciones efectuadas por la directiva sindical al empleador informando el rechazo de los afiliados antes las propuestas efectuadas por aquél referidas principalmente a la rebaja de sueldo en un 50% por tres meses, a contar de abril de 2020, máxime si como ha quedado establecido anteriormente, dicha rebaja finalmente fue aceptada libremente y conociendo las consecuencias que de ello derivaba por los trabajadores de la empresa, prácticamente en su totalidad (más del 90% aceptó, de todas las áreas y estamentos de la empresa); y por cuanto de un total aproximado de 2.540 trabajadores despedidos en el período 14 de abril de 2020 a mediados de julio de 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, un total de 350 trabajadores afiliados al Sindicato de Tripulantes de Cabina de la empresa --entre ellos los actores-, fueron despedidos, esto



es, menos del 15%, motivos por los cuales no se demuestran sospechas razonables de la vulneración alegada en la demanda de despidos por motivos de discriminación por sindicalización.

DUONDÉCIMO: Que la parte demandante respecto a la vulneración que alega referida a la libertad de trabajo, señala como indicios de la misma lo siguiente: (1) que en diversas votaciones de los demandantes, se opusieron a la rebaja de sueldo impuesta por el empleador; (2) que los demandantes realizaron diversos reclamos a su empleador por no efectuar los pagos, por no darles trabajo, por rebajarles sus sueldos, entre otros; (3) que el empleador haya desmantelado los equipos de trabajo.

Que conforme lo analizado en el motivo que precede, los antecedentes probatorios aportados por la demandante no barruntan razonablemente en demostrar tales alegaciones, por cuanto, no obstante haberse acreditado que en votaciones internas del sindicato los asociados se opusieron a las medidas comunicada por la empresa, en especial a la rebaja de sueldo en un 50%, en definitiva, la decisión de suscribir o no el anexo de rebaja quedó entregado a cada trabajador, lo que en el caso de los demandantes lo suscribieron con fecha 1 de abril de 2020, al igual que más del 90% de los trabajadores de la empresa, considerando al efecto, conforme los dichos de los testigos del demandante (García Buchelo y Angellotti Arriagada), la solicitud de la empresa en cuanto a ayuda a la misma ante la situación que se estaba viviendo por la pandemia COVID, para no ser despedidos y cuidar sus puestos, y que conforme a la documental aportada, en especial las comunicaciones e informativos de la directiva de STCLA (Sindicato de Tripulantes de Cabina de Latam Airlines Group) y la información de la empresa contenida en el comunicado interno de Preguntas Frecuentes, la suscripción de tal anexo no afectaba las cotizaciones en AFP pues ella se realizaría en base a la remuneración habitual, tampoco afectó la base de cálculo de eventuales indemnizaciones ante despido por necesidades de la empresa, ya que las liquidaciones a considerar serían las previas a esa contingencia (lo que además se corrobora en el caso de los demandantes, que fueron desvinculados entre mayo y julio de 2020, comprendiendo meses de la rebaja salarial, pero no considerando esas remuneraciones para el cálculo de sus finiquitos), y dado que tales anexos no aparecen suscritos con vicios del consentimiento y menos aún que se alegase alguna ineficacia de los mismos, resultan que surten sus efectos en forma lícita. En relación a reclamos por no darles trabajo o ante la rebaja de sueldos, no hay antecedentes al efecto, es más conforme se analizó en el motivo que antecede, los testigos de la demandante declaran que sí había



trabajo, por ende no se justificaba un despido, y en cuanto a reclamos ante la rebaja de sueldo, de la documental aparece todas las reuniones y negociaciones previas realizadas en el sindicato de tripulantes de cabina y la empresa, que llevó a que algunas de las peticiones formuladas por aquél la empresa los considerara al momento de la suscripción del anexo respectivo, y que luego de suscrito el mismo por la gran mayoría de los trabajadores, nada se reclamó al efecto, salvo al momento del despido de trabajadores post suscripción del anexo de rebaja de sueldo, es más, ni siquiera consta que el sindicato haya planteado algún reclamo o denuncia al efecto al el organismo fiscalizador. Y en relación al desmantelamiento de los equipos de trabajo, tampoco hay antecedentes suficientes, salvo una mención de la testigo García Bucheli respecto a la que en el período de pandemia se desvinculó a bastantes jefas y en su lugar se capacitó a dos personas que nunca antes habían volado y que sólo hacían administración en tierra, la que no logra conexión con otras pruebas máxime si no explica nada respecto a equipos de trabajo, cuantos eran, quienes lo conformaban, cómo habrían sido desmontados, etc., de todo lo cual se infiere que no se han acreditado indicios razonables que con ocasión del despido de cada de los demandantes se vulneró por la demandada su libertad de trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Que, finalmente, también se alega por la parte demandante que se habría vulnerado por la demandada la integridad física y psíquica, respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona, para lo cual sostiene en el escrito pretensor, en relación al derecho a la integridad física y psíquica que la denunciada *“no cumplió una actitud en protección del suscrito, en los menores y expeditos tiempos que se esperarían, tomando en consideración la naturaleza de la denuncia y de los hechos que la constituían. La situación de indolencia que mantuvo, y mantiene, la demandada ha sido permanente con los suscrito. No son hechos aislados, no es una situación puntual, que pudiera indicarse como una sorpresa para la denunciada. Lo sabe, tiene conocimiento, ha pasado otras veces, y aun así no le importa”*; y en relación al respeto y protección de la honra, refiere *“así las cosas, conforme lo relatado en cuanto al ambiente laboral en el cual se encontraban inserto, expuesto a constantes, permanentes y uniformes atropellos a mis mandantes por su condición sindical, se vio vulnerada mi honra como persona y trabajador, viéndome afectado emocional y físicamente, sin que la denunciada haya tomado alguna medida efectiva para proteger mi honra, proteger mi salud física y mental, por lo que, a través de su inacción, ha posibilitado actos discriminatorios”*. Y los indicios de tales



vulneraciones los resume en dos: (1) los demandantes son sindicalizados en Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A., o al Sindicato Inter empresas SIELATAM, ambos legalmente constituidos y con Personalidad jurídica vigente, y en razón de dicha condición, fueron objeto de despidos por parte de sus empleadores, afectando su honra. *“Los Empleadores, han motivado, realizado, aceptado y tolerado esas burlas, mofas y actos en contra de los suscritos”*. (2) con el actuar de los empleadores, el ambiente laboral cambió por completo para los suscritos, derivando en un ambiente de maltrato, provocando un quiebre en la relación con sus compañeros, siendo finalmente ignorado por sus compañeros y la jefatura.

Que al respecto, en la demanda se indica también actos de acoso laboral o mobbing, pero no se explicita en que consistirían tales actos, cuando se realizaron, por quien, contra quien, esto es, no se cumple con lo preceptuado en el artículo 490 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 446 N° 4 del citado cuerpo legal, en cuanto a *“contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente”*. Es más, en los indicios se indica que han existido “burlas, mofas y actos en contra de los suscritos”, empero no se indica ningún hecho, no hay antecedente alguno respecto a tales burlas o mofas, cuando ocurrieron, en que consistieron, lo fueron respecto de cada demandante, de qué forman, incluso se indica que “no son hechos aislados”, sin referir en forma alguna cual es la situación fáctica a que alude; incluso se afirma que el ambiente laboral para los demandantes cambio, derivando en maltrato; sin especificar de manera alguna cuando se produjo ese cambio, en qué consistiría el maltrato, quien o quienes habrían efectuado el mismo. De manera tal que no hay claridad respecto a cuales serían los hechos concretos que habrían ocasionado esa vulneración, y que ello haya sido con ocasión o a causa del despido. Es más, de la prueba testimonial aportada en juicio por la demandante, sus testigos aluden a la historia laboral de los actores, que éstos tenían puesta la camiseta con la empresa, tanto así que incluso preterían a la familia frente al trabajo, señalando situaciones puntuales acaecidas claramente con bastante antelación a los despidos e incluso al período que se inicia con la pandemia, pero sin que en ellos se aluda en forma alguna a actos uniformes de atropello a los actores por su condición sindical, a lo más la testigo Ferrer Cornejo declara en forma bastante extensa en relación a la formación del Sindicato Interempresa SIELATAM, indicando que las políticas que dirigía la empresa siempre eran y *son basadas en amenazas, en cuanto han trabajado*



bajo la ley del terror, donde en muchas oportunidades han estado en una reunión laboral o citados a un café hacen lobby con trabajadores de élite, que son tripulantes que benéficamente tienen el 100% de confianza de sus jefes directos, a su vez comandados por la gerencia de la compañía aérea, dentro de ese marco, esos trabajadores fueron llamados por la empresa a comandar un segundo sindicato, sin ser ellos como tal los gestores de esa macabra estrategia, y como objetivo constituir un segundo sindicato, para conseguir debilitar el único sindicato que trabajaba con la mayoría casi absoluta de los tripulantes de la compañía aérea, hechos que datan del año 2018, esto es, dos años antes del despido, y resulta curioso que dicha testigo declare que tal sindicato interempresa es favorable a los intereses de la empleadora, cuando precisamente parte de los demandantes pertenecían a dicho sindicato. No existiendo al efecto un correlato temporo espacial que permita tener tales dichos como indicio alguno, en especial cuando en la demanda no se enuncian en forma precisa y clara los hechos constitutivos de tales vulneraciones, y menos aún de los supuestos permanentes y uniformes atropellos a los actores por su condición sindical. De forma tal que, de un lado, al no existir enunciación precisa de hechos que den cuenta de las vulneraciones alegadas, y de otro, que la prueba aportada no da cuenta de ello, máxime cuando no se puede realizar un cotejo por no existir fundamentos de la alegación, deberá rechazarse la misma.

Que también se alega por la demandada que ha existido una afectación a la libertad de trabajo y su justa remuneración, actos constitutivos de discriminación prescritos en el artículo 2° del Estatuto Laboral, y que han ocurrido con ocasión de la relación laboral que existió entre las partes. Que al efecto debe señalarse en primer término, que conforme lo prescrito en el artículo 485 del Código del Trabajo, las garantías objeto de tutela laboral son las allí consignadas, y en relación al artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, se comprende la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y lo relativo a la negociación colectiva, excluyéndose en consecuencia aquella parte referida a la “justa retribución”, lo que es suficiente para rechazar tal alegación, sin perjuicio de lo anterior, la demandante reitera que existiría discriminación al efecto, por motivos de sindicalización, empero como ya se ha analizado en los motivos que anteceden ello quedó descartado al no haberse acreditado indicios razonables al efecto. Y la medida de rebaja salarial finalmente fue aceptada por los trabajadores que suscribieron el respectivo anexo, bajo el escenario que se produjo en el país, ante la irrupción de la pandemia COVID-19, que llevó a las autoridades no



sólo a tomar medidas sanitarias de resguardo para evitar la propagación del mismo, sino que a la dictación de leyes como la Ley 21.227, llamada de protección al empleo, la cual conforme consta del mensaje presidencial se dictó con el fin de adoptar medidas transitorias de protección al empleo ante el escenario generado por la pandemia, que conforme a los organismos internacionales, tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la *“crisis económica y laboral provocada por la pandemia podría aumentar el desempleo mundial”*, y dentro de esas medidas se comprendía suspensión del empleo, pactos de reducción de jornada, entre otros, por lo que aparece que la medida adoptada por el empleador y aceptada por los trabajadores lo era inserta en una situación de emergencia, extraordinaria y ajena a la realidad normal, respecto de la cual no se tenía mayor conocimiento y que se suponía de una duración temporal, en circunstancias que la realidad fue distinta.

Que por todo lo analizado y concluido en los motivos anteriores y el presente, al no haberse acreditado las sospechas razonables de vulneración de garantías fundamentales respecto de ninguna de los derechos fundamentales alegados por los demandantes, ni los actos de discriminación por motivos de sindicalización, deberá rechazarse la acción de tutela interpuesta, con ocasión del despido, en todas sus partes.

DÉCIMO CUARTO: Que la demandante, en forma conjunta a la acción tutelar, interpone acción de indemnización de perjuicios por daño moral, fundado en las *“privaciones de que han sufrido los asociados del Sindicato y el hecho de ver afectada su Libertad de Trabajo y remuneración justa y el hecho de minar la dignidad de los mismos en no saber que le depara el futuro relativo a la estabilidad del empleo y un justo ingreso, lo que queda de manifiesto que su un ejemplo en lo colectivo al disminuir derechos colectivos de manera inconsulta e arbitraria. Lo que ha provocado un fuerte dolor moral afectándole en lo emocional a cada integrante del sindicato”*, y añade que el hecho de los despidos es el *“tener pleno conocimiento que existía irregularidades dentro de la empresa, y que las mismas no estaban siendo sustanciadas”*; que fueron trabajadores que nunca cometieron falta alguna y que por el contrario se entregaron completamente por su empresa, y a pesar de ello, fueron despedidos sin causa justificada, *“los atropellaron, los denigraron, fueron embestidos, ultrajados, agredidos, atacados injustamente”*, y agrega que a ello se suma el inconveniente que es para todo trabajador, ser despedido en la forma que se les despidió, sin importar la situación que vive el país, que tienen familia a quien debe proteger y cuidar, tener que pasar por todas las molestias que incumbe este tipo de caso, como tener que recurrir a Notaria,



Inspección del Trabajo, y otros lugares, y exponerse con la pandemia que se vive, dar explicaciones públicas a los más cercanos que no entienden porque les despidieron y tener que buscar un abogado que defienda sus intereses, un psicólogo que realice las sesiones necesarias para tratar de ver como se afrontara este nuevo futuro”.

Que respecto a dicha acción, deberá rechazarse por cuanto su sustento es, de un lado, las vulneraciones de garantías fundamentales que se alegaron en la demanda, las que fueron desestimadas conforme consta del motivo anterior; y, de otro lado, la forma del despido de los actores está dentro de los requisitos establecidos por el legislador, y el llamado telefónico que se les efectuó responde a la situación que se estaba viviendo en el momento, con cuarentenas establecidas por la autoridad sanitaria, y salidas de trabajadores solo con permisos otorgados por la autoridad policial en las situaciones a su vez admitidas por aquella autoridad, sin perjuicio de lo cual, el demandado cumplió con las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo; y en cuanto a las afectaciones que indican habrían padecido por el despido, ello es propio de cualquier despido, el cual claramente afecta al trabajador porque se queda sin el trabajo que le permite la retribución económica con la cual se sustenta y a su familia, no observándose ni acreditándose en autos que el actuar del empleador fue ilícito, máxime considerando que la ley laboral chilena consagra la estabilidad relativa del empleo, de manera tal que para poner término al mismo el legislador consagra causales específicas de caducidad del empleo, una de las cuales fue la aplicada por el empleador. Motivos por los cuales se rechaza la demanda indemnizatoria por daño moral.

SOBRE DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTROS:

DÉCIMO QUINTO: Que la parte demandante interpone, en subsidio de la acción por tutela de derechos fundamentales, la acción de despido injustificado, fundado en que no han existido razones plausibles que justifiquen el despido del que fueron objeto, y añade que en las fechas que en cada caso se indica (25 de junio, 30 de junio o 3 de julio, todos del año 2020), reciben un llamado telefónico, informándoles del despido y recibiendo carta certificada en forma muy posterior, por lo que el despido fue realizado en forma verbal y sin invocar causal alguna, para días después hacerles llegar una carta de despido por Necesidad de la Empresa; y sin perjuicio de sostener que los despidos fueron verbales, piden el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, que corresponde al recargo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es, cuando se ha dado término al contrato por *aplicación improcedente*



del artículo 161. Lo anterior permite concluir que los demandantes reconocen que el empleador invocó para poner término a sus servicios la causal del artículo 161 inciso 1° del código precitado, esto es, necesidades de la empresa, lo que además quedó establecido en los motivos que preceden, al haber acreditado la demandada el cumplimiento de las formalidades legales respecto a cada uno de los demandantes.

Despejado lo anterior, corresponde determinar la efectividad de los hechos invocados en las respectivas comunicaciones, que son de similar tenor, esto es:

“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, (...), 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 (...)."

Que del mérito de la profusa prueba aportada por la demandada principal, pormenorizada en el motivo séptimo de esta sentencia, aparecen los siguientes hechos:

1.- Que a raíz de la emergencia sanitaria generada por el Coronavirus o 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"*, el que posteriormente se fue prorrogando, adoptándose al efecto diversas medidas que restringieron el desplazamiento de las personas. Lo que consta de la documental, testimonial y el hecho público notorio de la pandemia y el estado de excepción constitucional decretado por el gobierno al efecto.

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 al período de enero y febrero de 2020. Lo anterior consta del oficio respuesta de la Dirección General de Aeronáutica Civil

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, entre ellos los demandantes. Conjuntamente, 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 efectuadas en dicho mes, además de la testimonial.

3.- Que en los meses de abril 2020 y siguientes, se adoptaron otras medidas por la empresa, destinadas según información entregada a los trabajadores a mitigar los efectos que se estaba produciendo sobre la operación de la misma con la pandemia COVID-19 y las medidas adoptadas por la autoridad pública, entre ellas el 24 de abril de 2020 se comunicó el Plan de retiro voluntario, con cupo limitado, al que se podía optar hasta el 5 de mayo de 2020 y además, permisos 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 incorporada, específicamente comunicados internos de fecha 24 de abril de 2020, el documento denominado "Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile" y la 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 de resultados y hechos esenciales aportados, además del comunicado organizacional sobre "LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 729 millones y mejoró 17% su resultado operacional".

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, solicitud de proceso de reorganización presentado por el Grupo Latam en Estados Unidos, acogándose al capítulo 11 de la Ley de Quiebra de dicho país, solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C-8553-2020 del 2° Juzgado Civil de Santiago; sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago; testimonial.

DÉCIMO SEXTO: Que de los hechos establecidos en el motivo que antecede, 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 los demandantes, por cuanto no obstante señalarse en la comunicación respectiva que el hecho que orilló a tal decisión fue la de “*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. Por cuanto, aparece de los antecedentes aportados en juicio, que pese a las restricciones decretadas por la autoridad a los desplazamientos de personas, la empresa bajó la operatividad de vuelos en abril y mayo de 2020, repuntando en junio y julio de 2020, y para paliar o mitigar la reducción de vuelos de pasajeros, adoptó diversas medidas entre ellas la realización de vuelos de carga en aviones de pasajeros, además de la reducción de remuneraciones de sus trabajadores en un 50% por los meses de abril, mayo y junio de dicho año, mediante un anexo de contrato que fuera suscrito por la mayoría de los dependientes; también para reducir su deuda y trabajar con los acreedores del grupo, se acogió al Capítulo 11 de protección en los Estados Unidos de América, lo que le permitía además obtener mayor acceso a financiamiento y continuar operando, dictándose con fecha 4 de junio de 2020, por el Segundo Juzgado Civil de Santiago, en los autos Rol C-8553-2020, resolución por la



XJXWYXBQTY

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.

Que no obstante señalar el único testigo de la demandada principal, que los despidos de los demandantes eran necesarios por el escenario que se vivía en ese minuto y hasta hoy, derivada de la pandemia COVID19, que implicó la baja en la operación, en los términos que latamente expone en su declaración que se pormenoriza en el motivo quinto de la sentencia, por lo que era necesario reducir puestos de trabajo. La documental aportada por la demandante da cuenta que esa necesidad de reducción no era permanente, por cuanto la demandada principal con fecha 8 de mayo de 2020 publicó en portales de oferta de trabajo solicitud de tripulantes de cabina para su Gerencia de servicio a bordo, y de asistente protocolo o servicios (Portal DUOCLABORA..CL, GRUPO ALTERNATIVA RECURSOS HUMANOS; portal LABORUM.CL), a lo que se une la publicación en diarios El Economista, de julio de 2020, en el cual se informa que *“Latam Airlines consigue 1,300 millones de dólares más y asegura operaciones. El dinero fue comprometido por el fondo de inversión Oaktree Capital Management y se suma a los 900 millones de dólares que acreditaron ya los accionistas Qatar Airways y las familias Cueto y Amaro”*. Por otra parte, en la Junta Extraordinaria de accionistas de 18 de junio de 2020, de la demandada principal, se señala expresamente que la pandemia ha seguido en aumento lo que ha implicado que las restricciones sanitarias en los países en los que opera el Grupo LATAM se han ido, *por lo que la recuperación de las operaciones de LATAM y sus filiales ha sido más lenta a lo anticipado hace unos meses*, lo que significa que el Grupo actualmente opera menos de un 10% del total de la capacidad de pasajeros; y se añade que durante esos meses, las filiales en Chile y Brasil han seguido operando, aunque con frecuencias limitadas; luego se indica que previo a la pandemia estaban en *una buena posición financiera* y que tanto sus cifras operacionales como de balance iban mejorando, reduciendo además su deuda en forma gradual y que a pesar de las grandes inversiones que hicieron, sostuvieron una *posición saludable de caja en torno a los US\$1.500 millones en promedio durante los últimos años*, que representaba aproximadamente el 15% de sus ingresos, también se señala las ventas durante el mes de mayo (2020) de



aproximadamente US\$150 millones, operaron cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la mitad de la ocupación normal, que se ha visto una recuperación durante junio, lo que les ha permitido aumentar su oferta a cerca de 100 vuelos y nuestros factores de ocupación sobre 60%, aunque se indica que ello está lejos de la operación normalizada, se indica las medidas adoptadas, entre ellas un aumento de los vuelos de carga en un 40% y otras, pero que a pesar de ello deben acogerse al Capítulo 11, procesos de reorganización voluntaria en Estados Unidos; también en noticia de 24 de junio de 2020 se indica que la demandada principal anuncia aumento gradual de sus operaciones a partir de junio (lo que coincide con el Informe de la Dirección General de Aeronáutica) y adelanta menores precios de pasajes.

Que, además, con fecha 6 de abril de 2020 se publicó la Ley 21.227, denominada de protección del empleo, por el cual el gobierno atendida la crisis profunda y fuerte generada por la pandemia COVID-19, en el mensaje presidencial señaló que sin perjuicio de ser prioritario contener la enfermedad, *“la paralización o menor desarrollo de la actividad económica, va a tener un efecto importante, pero en especial, en las pequeñas y medianas empresas y las familias, que tienen menos capital de trabajo y recursos para afrontar una paralización de la actividad económica como la que se está produciendo”*, por lo que anunció un plan de emergencia económica que apunta a tres ejes, uno de los cuales es “proteger a los puestos de trabajo y las empresas que los generan”, por lo que entre esas medidas, contenidas en la ley referida está la suspensión de relaciones laborales en los términos y condiciones que se indican en la misma y con las obligaciones que recaerán sobre el empleador, referida al pago de las cotizaciones de salud y previsionales; suscripción de pactos de suspensión laboral cuando exista afectación total o parcial de la actividad del establecimiento; pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo en las condiciones que se indican en la ley, medidas que tendrán la vigencia que señala la misma, sin perjuicio de las prórrogas que puedan producirse dependiendo de la situación de la pandemia

Que por todo lo analizado, queda demostrado 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, por los meses de abril, mayo y junio de 2020; que la operación de pasajeros empezó a tener una leve alza en los meses de junio y julio de 2020; que la empresa redujo varios costos referidos a inversiones, se acogió a reorganización



voluntaria Capítulo 11 en Estados Unidos, para reducir su deuda, obtener mayor acceso a financiamiento y continuar operando; que en el año 2019 la empresa obtuvo utilidades, consignándose en comunicado de la misma que “reportó ajuste contable de activos por US\$ 729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”; lo que da cuenta, de un lado, que la necesidad de despedir no era tal, por cuanto si se requería tanto bajar los gastos y costos de la empresa, como se despide a trabajadores con más de 11 años de servicios en la empresa, con sueldos superiores a un millón de pesos, con indemnizaciones altas, y no se adopta otra medida menos gravosa, dado que la propia empresa previamente había tomado la medida de la rebaja salarial por tres meses, que los trabajadores aceptaron, y entre medio se dicta la ley 21.227, que permite tales pactos, con lo cual pudo mantener los puestos de trabajo de sus dependientes, mientras se iba repuntando en la operación, como consta que estaba ocurriendo, en forma pausada pero aumentando su operatividad. Que, además, la empresa ante la crisis que implicó los primeros meses de pandemia solicitó el apoyo de sus trabajadores, quienes aceptaron y suscribieron anexos de rebaja de remuneración de un 50%, empero no fue recíproco con ellos en cuanto a tomar las medidas necesarias para preservar sus puestos de trabajo, no obstante señalar en todos sus comunicados que le preocupa el capital humano, compuesto principalmente por sus trabajadores, razón por la cual se acoge la demanda subsidiaria de despido improcedente o injustificado y se condena a la demandada a pagar a los demandantes el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, conforme lo preceptúa la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, teniendo presente que conforme quedó establecido en audiencia preparatoria, la remuneración de cada uno de los demandantes no es discutida.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, a mayor abundamiento, se debe tener presente 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. Y conforme se ha concluido en el motivo que precede, la



demandada no logró demostrar que el despido de los demandantes 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.

DÉCIMO OCTAVO: Que los demandante solicitan, además, la devolución del descuento por aporte del empleador al fondo de cesantía, realizado por la demandada al momento de pagar sus respectivos finiquitos, argumentando que tal descuento es improcedente, citando jurisprudencia al efecto. Que por su lado, la demandada refiere que tal descuento es procedente, conforme a los argumentos que esgrime y también cita jurisprudencia que avala su tesis.

Que para resolver, se debe tener presente que el artículo 13 de la Ley 19.728, establece que si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, y que se imputará a tal prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador. Que quedó establecido como hecho no discutido que la causal de término de los servicios del demandante fue precisamente la predicada anteriormente, cosa distinta es si la misma es justificada o no, y lo que de ello deriva, cual es si se da lugar o no al recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. Que, por ende, y habiendo acreditado la demandada el monto del aporte efectuado por su parte como empleadora al seguro de cesantía del actor, siendo que la causal aplicada es la del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador está facultado, conforme al artículo 13 de la Ley 19.728, a efectuar tal descuento, el que no se ve afectado en caso alguno por la declaración de improcedencia de la causal, motivos por los cuales, habiéndose ya descontado la misma en el finiquito pagado al demandante, no procede adicionar o restar suma alguna al efecto.

Que en lo que respecta a la jurisprudencia citada por la parte demandante, cabe recordar que el artículo 483-C del Código del Trabajo dispone que “el fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva,...”, lo que es plenamente concordante con lo prescrito en el inciso 2° del artículo 3° del Código Civil, al señalar “las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren”. De forma tal que tal jurisprudencia sirve de referente, pero no es obligatoria, máxime cuando existe también jurisprudencia del máximo tribunal que va en sentido contrario, como es el caso de la causa Rol N°



23.348-2018, de 4 de marzo de 2019, y la más reciente de 6 de abril de 2021, en los autos Rol N°26.030.2019, dictadas por la Excma. Corte Suprema, que esta magistrado comparte.

DÉCIMO NOVENO: Que también se reclama por los demandantes que la demandada “condenada por vulneración de derechos fundamentales, se la condena al reintegro de los “dineros descontados arbitrariamente y se deje sin efectos anexo de contrato individual de los denunciantes, que estipulaba la rebaja de sus remuneraciones, de los meses de ABRIL, MAYO y JUNIO y se les paguen esos meses en base al promedio de sus últimas tres remuneraciones íntegramente trabajadas, debiendo percibir” los montos que en cada caso indica.

Que conforme quedó establecido en el acápite referido a la acción de tutela de derechos fundamentales, la misma fue rechazada por no acreditarse indicios suficientes al efecto, que por ende no hay antecedente que justifique una restitución bajo el alero de una acción que fue rechazada, y a mayor abundamiento quedó demostrado que los demandantes suscribieron tales anexos de contrato en forma libre, sin que se pactara en modo alguno la restitución de aquella parte de la remuneración que implicaba su rebaja, es más, de la propia prueba documental aportada por la demandante, en especial los comunicados remitidos por la directiva sindical de STCLA que participó en el análisis y propuestas de medidas adoptadas por la empresa para mitigar los efectos que la pandemia estaba provocando en su operación, se indica expresamente que el acuerdo en cuestión en caso alguno implica restitución de lo rebajado, acuerdo respecto del cual no se solicita su invalidación, por lo que deberá rechazarse tal cobro.

VIGÉSIMO: Que la parte demandante reclama que se le adeuda las diferencia de remuneración del último mes trabajado, conforme que al momento de poner término al contrato de trabajo de cada uno de ellos, su empleador, no cumplió con el artículo 162 del Código del Trabajo, al comunicar verbalmente, por teléfono y no inmediatamente por escrito por carta certificada la o las causales legales invocadas, los hechos en que se fundaba su despido y el estado de sus cotizaciones previsionales, por lo que demandan los montos que indican respecto a los días del último mes trabajado. Que la demandada sostiene que nada se adeuda al efecto ya que fueron cancelada íntegramente la remuneración de los días trabajados en el mes del despido, por lo que opone excepción de pago.

Que para resolver se tendrá presente, de un lado, que se acreditó por la demandada el cumplimiento de las formalidades legales al momento de comunicar los



despidos a cada uno de los demandantes, por lo cual el último día trabajado para la demandada se corresponde con lo consignado en cada carta de despido, por lo cual eso ya es suficiente para rechazar el cobro demandado, que hace alusión al día que supuestamente habrían recibido la comunicación respectiva; que de otro lado, la demandada demostró con la documental aportada el pago de los días trabajados en el mes del despido, por lo que se rechaza su cobro.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que se demanda además las siguientes prestaciones:

a.- Respecto de MARLIS VALERIA TORRES RIVAS, que debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 26 años de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio, atendida la fecha de ingreso a los servicios a Ladeco, siendo posteriormente traspasada a la empresa de la cual la demandada principal es la continuadora; por lo que se le adeuda una diferencia de \$4.998.932.

Que además, se le adeuda diferencia por sobre la indemnización por años de servicio que asciende a \$11.183.040 considerando que el cálculo de los años de servicio se basó en la errónea base de cálculo realizada por el demandado que señalo como promedio de sueldo la suma de \$2.033.506 y no la que debía ser de \$2.499.466 y la diferencia de la indemnización por aviso previo, en mérito de lo expresado, por la suma \$465.960.

Respecto de DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS, debía percibir por concepto de indemnización por años de servicios el equivalente a 27 años de servicios y no la que se le pagó, por 24 años de servicio, también porque ingresó a prestar servicios en la fecha que indica en Ladeco, siendo la demandada su continuadora. Por lo tanto se le adeuda una diferencia de \$7.748.034.

Que la demandada señala que no se les adeuda las diferencias que reclaman, por cuanto en relación a la trabajadora doña Marlis Valeria Torres Rivas, ella ingresó a prestar servicios para su representada el día 19 de abril de 1996 y despedida el 25 de junio de 2020, fechas reconocidas en la demanda, por tanto, es correcto considerar los 24 años de servicios pagados por su representada a la señora Torres. En cuanto a que a la trabajadora Danny Helena Lobos Contreras se le deberían haber pagados 27 años de servicios y no 24 como supuestamente se pagaron, se estaría frente a dos errores, primero; porque a la señora Lobos se le pagaron 11 años de servicios no 24 años, ya que se encontraba afecta a los topes legales, por tanto, es un error señalar que se pagaron sus 24 años de servicios laborados para Latam. El segundo error radica en que, la señora Lobos ingresó a prestar servicios el día 29 de abril del año 1996 y desvinculada el 3 de



julio de 2020, por tanto, tampoco estimar que se trabajó 27 años para mi representada, es correcto.

Que de la prueba aportada en autos consta que tales trabajadoras ingresaron a prestar servicios para la demandada principal en las fechas reseñadas por ésta, empero respecto de la demandante Torres Rivas la demandada principal, expresamente reconoció que la remuneración de la misma era la indicada en la demanda dejando así establecido en la audiencia preparatoria, esto es, la suma de \$2.449.466, por lo que la indemnización por años de servicios que le correspondía percibir, considerando los 24 años de servicios, era de \$58.787.184, y no los \$48.804.144 indicados en el finiquito, motivos por los cuales se le adeuda la suma de \$9.983.040 por tal indemnización, además de \$412.960 respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, accediéndose al cobro de tales diferencias.

Que en relación a la demandante. Lobos Contreras, no aparece acreditado ni se señala en la demanda los antecedentes que la harían acreedora de una indemnización sin tope de años, y tampoco se demuestra que la fecha de inicio de relación laboral es la indicada por ella, motivo por el cual nada se adeuda por diferencias ya en el monto total de la indemnización por años de servicios, ya en la base de cálculo, la que en todo caso es reconocida por la demandante y quedó establecida como no controvertida en audiencia preparatoria, por lo que se rechaza tal cobro.

b.- Que se deben pagar las horas de vuelo realizadas en el mes de junio de 2020 y no pagadas, respecto de la demandante doña MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA, por lo que se le adeuda por tal concepto la suma de \$963.450.

Que la demandada al contestar la demanda señala que nada se le adeuda por horas de vuelo, lo cual fue cancelado íntegramente, e interpone excepción de pago al respecto. Que se aporta por la demandada comprobantes de pago, no objetados de contrario, que dan cuenta del pago de las horas de vuelo de la trabajadora indicada correspondiente al mes de junio de 2020, por lo que se rechaza su cobro.

c.- Que respecto de las siguientes demandantes, se les adeuda diferencia entre la carta de aviso de despido y el finiquito, según los siguiente montos:

A doña ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD, la suma de \$917.737

A doña SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ, la suma de \$350.107

Que el demandado señala que nada se adeuda por tales conceptos a las demandantes indicadas, y cualquier diferencia que pudo existir, fue subsanado en el



finiquito firmado ante notario. Que para resolver se tendrá presente que en audiencia preparatoria quedó establecido como hecho pacífico la base de cálculo respecto de cada trabajador, sin que existiese oposición al efecto, y que es lo que consta en los finiquitos respectivos, en los cuales no se hizo reserva en relación a la base de cálculo, motivos por los cuales deberá rechazarse tal pretensión.

Que se reclama también por la demandante la sanción de nulidad del despido, toda vez que indica que a las fechas que indica de despido de los demandantes, las cotizaciones se encontraban pagadas según certificados hasta el mes anterior, y en todo caso como no se cumplió con las formalidades legales del despido, no se comunicó a los trabajadores el estado de sus imposiciones. Que la demandada principal niega lo anterior, señalando que las cotizaciones están íntegramente pagadas y que se cumplieron las formalidades legales al efecto. Que se tendrá presente que conforme lo analizado en los motivos que anteceden, la demandada acreditó el cumplimiento de las formalidades legales, y además en la misma demanda se aduce que las cotizaciones estaban pagadas hasta el mes anterior en que los demandantes toman conocimiento de su despido, de manera que no concurren los requisitos para la procedencia de tal sanción, máxime por cuanto consta de los certificados de cotizaciones aportados por las partes y las respuestas a oficios de las respectivas instituciones previsionales, que las cotizaciones están pagadas, por lo que se rechaza tal pretensión.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que la parte demandante solicita se declare que las demandadas constituyen un solo empleador para todos los efectos labores y previsionales, y que en tal calidad son solidariamente responsables respecto de su pago, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral. Lo que tales demandadas niegan, conforme aparece de sus escritos de descargos.

Que para resolver se tendrá presente que el artículo 3° del Código del Trabajo, en su inciso 4° se refiere a la figura de “único empleador”, señalando que *“dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”*, se agrega en su inciso 5° que *“la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”*, para luego en su inciso 6° establecer que *“las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente*



responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos”.

Que de lo establecido en la norma legal aparece que el elemento distintivo de la figura establecida en el artículo precitado es la denominada “*dirección laboral común*”, respecto de la cual la Dirección del Trabajo, que conforme sus prerrogativas contenidas tanto en su ley orgánica (D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), como en el artículo 505 del código laboral, ha fijado el sentido y alcance de dicha norma en su Dictamen N°3406/54, de septiembre de 2014, señala que al efecto “*debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador*”; luego añade que ese concepto “*debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la "unidad económica" desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales*”, añadiendo que “*este poder de dirección laboral común entendido en forma amplia y como un concepto nuevo, debe verificarse en cada caso en particular, sin que sea posible la concurrencia de elementos meramente formales para darlo o no por establecido*”. También señala que el poder de dirección laboral consiste en “*una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador*”. Y agrega que dirección laboral común será en consecuencia, *cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas*”.



XJXWYXBQTY

Que ello es así por cuanto tanto en la ley de Mercado, en su artículo 96 se refiere a “ Grupo empresarial”, que no implica de por sí la figura establecida en el código del trabajo, y en dicha ley se señala que Grupo empresarial es *el conjunto de entidades que presentan vínculos de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a éstos, o que existen riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten.*

Que de lo expuesto aparece que lo esencial es determinar si efectivamente entre las diferentes empresas que se estima constituyen una unidad económica laboral, quien ejerce la facultad de organización de cada una de ellas es una misma persona o entidad, por sobre la razón social con que opera cada empresa; esto es, se actúe con una jefatura o mando único que es el centro de poder de dirección, organización y reglamentación respecto de los trabajadores, que decide tanto respecto de sus contrataciones, como la organización de trabajo de los mismos, reglamenta e imparte las instrucciones y directrices que deben seguir los trabajadores, ejerce la potestad disciplinaria sobre los mismos y finalmente decide el término del vínculo laboral.

Que la prueba aportada en juicio por los demandantes, unido al informe emitido por la Dirección del Trabajo, conforme lo preceptuado el antiguo inciso 7° del artículo 3° del código laboral, no se logra suficiencia para acreditar la unidad económica que se alega, en efecto, de las extensas testimoniales aportada en autos, no se concreta en relación a los demandantes que efectivamente hubiese existido un centro de mando laboral que concentraba a todas las demandadas, los testigos de la demandante indica que se ratifica la existencia de única empleador por cuanto cuando los trabajadores tenían licencia médica tenían que estar trabajando en distintos lugares según disponibilidad, empero no se clarifica a que se refiere con distintos lugares, tomando en consideración que la demandada principal, en cuanto a su giro, tiene personal que desarrolla labores en tierra también. Además señalan que comparten domicilio y página web, pero tampoco ello se corroboró ni se pudo cotejar con otro medio de prueba, es más del informe emitido por la Dirección del Trabajo, complementado a folio 615 de la causa, se señala expresamente por el fiscalizador que no pudo realizar entrevistar toda vez que “*no fue posible encontrar a las entidades en la dirección informada en la fiscalización*”, y se informa quienes conforman cada una de las empresas demandadas, constatándose que Latam Airlines Group S.A., participa en las siguientes sociedades:



“LAN Cargo S.A.”, “Lan Cargo Inversiones S.A.”, “Inversiones Lan S.A.”, “Lan Pax Group S.A.” y “Technical Training Latam S.A.”, circunstancia que no es suficiente para demostrar la dirección laboral común.

Que, además, se alega por los demandantes todas las empresas son dirigidas por el CEO Roberto Alvo Milosawlewitsch, a través de sus jefaturas directas, sin importar el vínculo formal laboral del mismo, bajo una misma dirección laboral, las órdenes las entregan mediante órdenes directas y/o mails, a todo el personal que lleva labores en las diferentes dependencias, sin ninguna distinción de ninguna naturaleza, a través de sus jefaturas designadas. Empero, de las declaraciones de los testigos nada se infiere al efecto, por cuanto sus dichos no son precisos, nada indican respecto a quienes eran las jefaturas de los actores, en algún caso hablan de un jefe de servicio a bordo, o de jefes de tripulantes, sin indicar quienes son, quienes estaban por sobre ellos, en qué lugar supuestamente habrían sido enviados los demandantes a desarrollar funciones respecto de alguna otra empresa demandada distinta a la que aparece en sus contratos de trabajo; ni siquiera se refieren como se ejercía el poder de control, dirección y reglamentación en la empresa, la existencia de gerencias, quienes la dirigían, cuáles eran los correos electrónicos usados, resultandos tales declaraciones generales sin contexto concreto en relación a los demandantes y su relación con todas y cada una de las demandadas.

Que, además, de la documental aportada por la demandante tampoco se logra demostrar someramente el poder de mando laboral único que alegan, al contrario, tanto los correos electrónicos como las comunicaciones de la empresa, emanan de la demandada empleadora, LATAM AIRLINES GROUP, sin que se avizore intervención de alguna otra razón social en las directrices y reglamentación laboral.

Que a lo anterior se une que del informe emanado por la Dirección del Trabajo, nada se puede concluir respecto a la existencia de una dirección laboral común, que concentre las decisiones respecto a contratación, disciplina, reglamentación y despidos de los trabajadores en las diferentes empresas, en tal informe solo se señalan los aspectos societarios de cada una de las empresas y vinculación en ese sentido entre ellas, lo que no es suficiente para demostrar el elemento esencial de la unidad económica que se reclama, esto es, la dirección laboral común, motivos por los cuales deberá rechazarse la demanda en este acápite.

VIGÉSIMO TERCERO: 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 don Rodrigo Arzola Helo, abogado, en representación de don Francisco Javier Garrido Leiva y los otros demandantes individualizados en el motivo primero de la sentencia, en contra de la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A, R.U.T.: 89.862.200-2, representada legalmente por don Enrique Miguel Cueto Plaza, y se declara que fueron objeto de un despido improcedente e injustificado, en las fechas que en cada caso se indican, por lo que se condena a dicha demandada a pagarles por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, conforme lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, lo siguiente:

1.- FRANCISCO JAVIER GARRIDO LEIVA: \$3.972.180, fecha despido 25 de junio de 2020.

2.- MARCELA ALEJANDRA TOLEDO TORTELLA: \$5.054.264, fecha de despido 3 de julio de 2020.

3.- SEBASTIÁN ANTONIO WESTERMEYER CISTERNAS: \$3.642.275, fecha de despido 3 de julio de 2020.

4.- ALEJANDRA ANGÉLICA LACIANA GISCARD: \$5.929.433, fecha de despido 3 de julio de 2020.

5.- ANDREA LORENA LEDESMA CHAPARRO: \$ 7.449.955, fecha de despido 25 de junio de 2020.

6.- CAROL PAZ DÍAZ CASTRO: \$ 8.058.263 , fecha de despido 25 de junio de 2020.

7.- DANNY HELENA LOBOS CONTRERAS: \$8.058.263, fecha de despido 3 de julio de 2020.

8.- MARLIS VALERIA TORRES RIVAS:

8.a.- \$17.6336.155, por recargo legal del 30% sobre indemnización por años de servicios, fecha de despido 1 de julio de 2020.



8.b.- \$9.983.040, por diferencia de indemnización por años de servicios.

8.c.- \$412.960, por diferencia indemnización sustitutiva del aviso previo.

9.- SILVINA ANDREA AISA: \$ 4.453.772, fecha de despido el 25 de junio de 2020.

10.- JUAN PABLO IGNACIO LARA HIDALGO: \$2.378.515, fecha de despido 3 de julio de 2020.

11.- DEYVID MAURICIO PARADA AGUILAR: \$3.523.684, fecha de despido 25 de junio de 2020.

12.- MACARENA BEATRIZ AGUIRRE BASTIAS: \$ 5.250.821, fecha de despido 25 de junio de 2020.

13.- PILAR UBILLA DE AGUIAR: \$5.300.130, fecha de despido 25 de junio de 2020.

14.- MARCELA ANDREA ARANCIBIA CONEJERA: \$15.340.601, fecha de despido 25 de junio de 2020.

15.- SILVANA PAOLA NOCE GONZÁLEZ: \$6.768.257, fecha de despido 25 de junio de 2020.

16.- DANIELA MARÍA OPITZ RUDLOFF: \$4.085.842, fecha de despido 3 de julio de 2020.

17.- JONATHAN DANTE ALTAMIRANO VERA: \$ 6.902.498, fecha de despido 22 de mayo de 2020.

18.- MARÍA EUGENIA NAVARRETE DE LA JARA: \$7.163.983,, fecha de despido 30 de junio de 2020.

II.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con 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, demanda por daño moral y demanda de cobro de otras prestaciones, y demanda por declaración de unidad económica.



IV.- Que cada parte pagará sus costas.

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 -1385-2020

RUC: 20-4-0288839-4

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



A contar del 03 de abril de 2022, 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>