

Santiago, siete de marzo de dos mil veintidós.

ANTECEDENTES.

Catherina Angelica Tagle Díaz, domiciliada en Las Condes, a SS, accionó por despido improcedente nulidad del despido, y cobro de prestaciones laborales, en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A., Rut 89.862.200-2, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por Viviana Vallecillo Marchant, con domicilio en Renca, para que se declare despido improcedente y nulo, y el pago de las prestaciones que señala.

Mantuvo una relación laboral con LATAM AIRLINES GROUP S.A. desde el 23 de diciembre de 1993, primero con las empresas Ladeco y Lan Chile, y luego, conforme al artículo 4 del Código del Trabajo, a partir del 19 de abril de 1996, para la demandada, existiendo continuidad laboral, desempeñándose como JEFE DE SERVICIO A BORDO, cargo que desempeñó hasta el 3 de julio de 2020, fecha en la que fue despedida invocándose al efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”. Su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$2.178.398.- Con fecha 20 de julio de 2020 suscribió un finiquito de contrato de trabajo ante Notario Público, oportunidad en la que se pagó, entre otros conceptos, una indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$2.178.398.-, indemnización por años de servicios por la suma de \$52.281.552.-, y se descontó la suma de \$4.688.540.- por concepto de préstamo largo plazo; realizó reserva: **“Me reservo el derecho de demandar por despido injustificado, nulidad del despido, fecha de inicio de relación laboral, diferencias de indemnizaciones pagadas por error en base de cálculo y forma de cómputo, devolución de descuento préstamo empresa, bonos, prestaciones pendiente por feriado, comisión, vacaciones pagadas al 50%, remuneraciones pagadas en base al 50% del período marzo a junio.”**

Mantuvo una conducta intachable, sin amonestaciones de ningún tipo, de tal modo que no existía ningún indicio relacionado a su rendimiento profesional, a sus funciones, o a su cargo, que le hiciera suponer que sería despedida intempestivamente.



Además, la empresa permanentemente se encuentra realizando contrataciones de tripulantes de cabina, y junto con ello promociones al cargo de JEFE DE SERVICIO A BORDO.

Señala que es un hecho público y notorio que la demandada necesita sus servicios, pues por normativa aeronáutica no pueden efectuarse vuelos sin Tripulantes de Cabina, y se han seguido comercializando pasajes aéreos para realizar dichos vuelos. En tal sentido, basta ingresar a su sitio web para constatar la multiplicidad de ofertas de pasajes aéreos que ofrecen a diversas partes de Chile y el mundo. Pues bien, a raíz de la contingencia sanitaria provocada por el Covid19, la demandada, a todos los tripulantes de cabina, les propuso celebrar un anexo de contrato de trabajo mediante el cual pretendió pactar una disminución de su remuneración durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, con la promesa de que no serían despedidos, lo que aceptó, pactándose que en caso de ser despedido no se consideraría en la base de cálculo las remuneraciones rebajadas.

De hecho, todos aquellos trabajadores que decidieron no aceptar su solicitud fueron despedidos por necesidades de la empresa, sin tener ninguna necesidad de hacerlo, lo que constituyó una evidente represalia por su negativa. Pues bien, a fines del mes de abril de 2020 la empresa ofreció a sus trabajadores acogerse a un plan de retiro que implicaba su despido por el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, ofertando pagar, además de lo que corresponde conforme a la ley, una indemnización convencional por años de servicios equivalente a 3 sueldos brutos, seguro complementario de salud entre 6 y 12 meses posteriores al despido, dependiendo de los años de antigüedad, y además, pasajes aéreos en la misma aerolínea que, dependiendo de la antigüedad del trabajador, se ofrecieron seis pasajes al 50% de su valor y 25 pasajes solo con el pago de tasa de embarque por un plazo de 36 meses.

Conforme a las máximas de la experiencia, una empresa que realmente está en problemas económicos graves y permanentes no ofrece planes de salida que contemplen pagos por sobre lo establecido en la ley. Asimismo, el solo hecho de ofrecer el seguro complementario de salud y los pasajes en avión operados por la misma aerolínea en los plazos ya indicados deja en evidencia que la demandada proyecta su continuidad operacional y, en consecuencia,



que tiene la necesidad de contar con tripulantes de cabina, pues de lo contrario reglamentariamente le sería imposible prestar sus servicios y, por tanto, cumplir con lo pactado.

Sin embargo, es del caso señalar que, contrariamente a lo que se podría pensar a partir de lo antes expuesto, con fecha 3 de julio de 2020 fue despedida invocándose al efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

La carta de despido señala lo siguiente: *“La causal invocada se fundamenta particularmente en la baja en la productividad de la compañía debido a los cambios en las condiciones del mercado que ha producido la pandemia generada por el Coronavirus o COVID-19 tanto en Chile como en el extranjero. Producto de lo anterior la actividad que desarrolla la empresa se ha visto reducida en un 95% en los países en que opera, debido al cierre de fronteras y restricciones a la circulación de las personas y su transporte producto de las medidas sanitarias que han adoptado las autoridades de dichos países para intentar prevenir o controlar la propagación mundial del COVID-19. En efecto, dicha emergencia sanitaria en el mes 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 necesaria su separación como la de otros trabajadores para mantener la viabilidad de la empresa dentro de esta grave crisis en que se encuentra la industria aérea. Por último, le hacemos presente que la crisis sanitaria producida por el Coronavirus o COVID-19 ha afectado transversalmente a la empresa, comprendiendo el área en que Ud. se desempeña en el cargo de JEFE DE SERVICIO A BORDO.”*

Alega que normativamente los hechos de la carta determinan los hechos que puedan ser invocados en juicio y controvierte



expresamente el contenido de la carta de despido, salvo, por cierto, la existencia al 3 de julio de 2020 de la enfermedad Covid-19 y que ésta fue declarada pandemia por la OMS. Controvierte que la actividad que desarrolla la demandada se haya reducido en un 95%. Lamentablemente la carta de despido no señala cuál era la actividad a la que alude, cuál era el volumen anterior, cuál era el existente a la fecha del despido, y en definitiva por qué concluyen la existencia de la disminución en dicho porcentaje, todo lo cual la deja en la absoluta indefensión. Lo cierto es que a la fecha del despido seguían realizándose vuelos nacionales e internacionales a diversos destinos, en los que necesariamente se requería de sus servicios, e incluso más, las trabajadoras Ximena Teresa Basaure Ugarte y Mariela Beatriz Mora Morales pasaron de ejercer funciones administrativas a prestar servicios en el mismo cargo que yo desempeñaba, dejando en evidencia que tales servicios eran y son necesarios hasta el día de hoy.

Tanto es así que la empresa, al igual que su filial Transportes Aéreos S.A. ya ha vuelto a contratar trabajadores desvinculados, aunque ofreciéndoles pagar una remuneración inferior a la que tenían antes de su despido, siendo evidente la infracción al principio de estabilidad relativa en el empleo.

Por otra parte, la carta de despido señala que “Las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades han afectado gravemente los ingresos de la empresa,” sin mencionarse a qué medidas sanitarias se refiere ni cómo han afectados los ingresos de la empresa. No se menciona cuáles eran los ingresos anteriores a la pandemia del Covid-19 ni cuáles eran los existentes a la fecha del despido, todo lo cual le vuelve a dejar en la absoluta indefensión.

Sostiene que la carta de despido no contiene ningún elemento que le permita conocer por qué, en concreto, la empresa demandada sostiene que era necesario racionalizar el personal, ni tampoco por qué fue necesaria su separación.

Resulta absolutamente contradictorio lo anterior con el hecho que la empresa ofreció públicamente un “plan de retiro voluntario”, conforme lo ya expuesto, quedando en evidencia no solo que la empresa continua prestando sus servicios y que está dentro de sus planes hacerlo, ya que de lo contrario no podrían cumplirlo, y



consecuencialmente que los servicios de tripulante de cabina y JEFE DE SERVICIO A BORDO son necesarios, sino además que la empresa tiene dineros suficientes para pagar indemnizaciones por sobre lo legal.

Por ello controvierte categóricamente que existan circunstancias económicas, externas, graves y permanentes, ya que conforme a las máximas de la experiencia, una empresa que se encuentra en tal condición no ofrece a sus trabajadores indemnizaciones y prestaciones superiores a lo regulado por la ley.

Finalmente, es del caso señalar que la enfermedad Covid-19 se presentó en Chile en febrero de 2020, decretándose estado de catástrofe recién el 18 de marzo del 2020, por lo cual, analizado los hechos al momento del despido, esto es, al 3 de julio de 2020, desde luego que no existían circunstancias económicas, externas, graves y además de carácter permanente de una entidad tal que configuraran la causal de despido. En tal sentido, una pandemia es esencialmente transitoria, propia de los riesgos del mercado, no siendo lícito que dicho riesgo lo deba soportar el trabajador y con el objeto de que las empresas que por ella vieron afectadas sus operaciones pudieran perseverar en los contratos de trabajo con sus trabajadores, se creó la Ley 21.227 conocida como “ley de protección al empleo”, y su posterior modificación, la cual vino en constituirse como una verdadera herramienta legal para enfrentar esta situación. Si realmente la demandada se encontraba en la hipótesis a que se pretende referir en la carta de despido, bien podría haberse acogido a dicha ley, o proponer la suspensión de la relación laboral, o incluso proponer la disminución de las jornadas de trabajo (y no simplemente la reducción temporal de remuneración, como lo hizo), lo que, sin embargo, no hizo. De este modo, tratándose el despido de una medida de última ratio, conforme al principio protector y al de estabilidad relativa en el empleo que informan el Derecho del Trabajo, sólo cabe considerar que existían medidas menos gravosas y dañinas para el trabajador que el despido por la causal de necesidades de la empresas, considerando que con el término de la relación laboral se le priva al trabajador del sustento económico para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, especialmente en el referido período.

Finalmente, es de público conocimiento que con fecha 16 de abril de 2020 la demandada repartió un dividendo de US\$ 57 millones



entre sus accionistas, de acuerdo a lo informado a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), de lo que es posible inferir, o que las finanzas de la empresa están en buen estado, y que por lo tanto **el menor nivel de vuelos de pasajeros no afecta en mayor medida los ingresos de la Compañía**, lo que de hecho es así, pero que lamentablemente no se puede analizar a la luz de los hechos contenidos en la carta de despido, dejándonos en la indefensión; o que actuaron con suma negligencia, de la cual, ahora, no se pueden beneficiar.

Sin lugar a dudas de que si no hubiesen efectuado dicha repartición sus finanzas habrían sido mejores a las existentes a la fecha del despido, de modo que la situación económica y financiera de la empresa se vio alterada por su propia voluntad, lo que impide configurar la causal de despido invocada. Por todo lo anterior, solo cabe concluir que el despido del que fui objeto debe ser declarado improcedente.

Cita jurisprudencia en sede de unificación relativa a la causal y sus exigencias en orden a responder a causas externas a la empresa.

Sostiene la improcedencia del descuento “Descuento Préstamo Largo Plazo.” Niega que al término de la relación laboral haya mantenido una deuda por dicha cantidad por tal concepto. Si bien reconoce que mantenía un préstamo con la empresa, no se me entregó ningún documento que acreditara el monto descontado, por lo que no me queda más que controvertirlo.

A la fecha de su despido existía deuda previsional, la cual se mantiene hasta el día de hoy, toda vez que la demandada no pagó íntegramente mis cotizaciones previsionales, tanto en AFC, AFP e Isapre. En efecto, en el mes de **enero de 2019** se me pagó una remuneración total de \$3.201.612.- brutos, de los cuales \$2.377.724.- eran imponible, conforme al siguiente detalle: Sueldo base, por \$241.935; gratificación legal, por \$53.200; asignación antigüedad, por \$20.737; bono asistencia, por \$155.530; Vuelo superior a 12 horas, por \$156.046; feriado, por \$51.843; horas vl internacional, por \$1.216.908; horas VL sobre 70, por \$60.845; saldo días administrativos, por \$420.680. Sin embargo, por razones que desconoce, en la liquidación de remuneración se indicó que el monto imponible era tan solo \$1.019.394.- y se me cotizó por dicha cantidad,



provocándole un perjuicio previsional, por cuanto se le quedó adeudando las cotizaciones previsionales recaídas en la diferencia habida entre \$1.019.394 y \$2.377.724, lo que justifica la declaración de nulidad del despido, lo que funda en normas legales pertinentes, y sentencia en sede de unificación.

Solicitó que se declare:

1.- Que la fecha de inicio de relación laboral fue el 12 de diciembre de 1993. 2.- Que el despido del que fui objeto el día 3 de julio de 2020 fue improcedente, y por lo tanto que la indemnización por años de servicios debe ser incrementada en un 30%. 3.- Que el despido del que fui objeto es nulo, por existir deuda previsional. 4.- Que no adeudo un préstamo largo plazo, por la suma de \$4.688.540.-, y por lo tanto procede su devolución. Conforme a las declaraciones antes señaladas, se condene a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones: 1.- Diferencia de indemnización por años de servicios, por la suma de \$4.356.796.- (En consideración a que se calculó en base a que el inicio de la relación laboral comenzó el 19 de abril de 1996, por lo cual se pagó la suma de \$52.281.552.-, en circunstancias que si se hubiese considerado la fecha real de inicio de relación 11 laboral para todos los efectos legales, esto es, desde el 23 de diciembre 1993, se me habría pagado \$56.638.348.-) 2.- Recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, por la suma de \$16.991.504.- (considerando que la indemnización por años de servicios asciende a \$56.638.348.-), o la suma que SS. determine conforme a Derecho. 2.- Devolución de descuento préstamo largo plazo, por la suma de \$4.688.540.- 3.- Que se condene a la sanción establecida en el artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo, esto es, el pago de las remuneraciones desde la fecha del despido hasta que la demandada convalide el despido, en razón de \$2.178.398.- mensuales, o la que se determine conforme a Derecho. 4.- Todo con reajustes e intereses legales. 5.- Costas de la causa.

La demandada contestó, reconociendo vínculo laboral, cargo (“tripulante jefe”), despido por la causal de necesidades de la empresa el día 25 de junio de 2020, cumpliendo con formalidades legales. Concordó también en la remuneración de la demandante para los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, era de \$2.178.398; el descuento por la suma de \$4.688.540, correspondiente a un préstamo, denominado “Préstamo Largo Plazo”.



La demandada comenzó a prestar sus funciones, tal como lo señala su contrato y su finiquito con fecha 19 de abril de 1996. Y no el 23 de diciembre de 1993. El despido es justificado indicando que hoy en día gran parte de la Compañía sencillamente no puede operar debido a las restricciones impuestas por la autoridad, lo cual ha significado una reducción de más del 95% en los vuelos del Grupo LATAM, ocurriendo lo mismo para LATAM AIRLINES GROUP S.A., para el transporte de pasajeros, quien forma parte de las empresas del Grupo Latam. En consecuencia, y siendo justificado el despido, no adeuda ninguna de las prestaciones que reclama la actora. expone lo que denomina consideraciones previas, pero necesarias. La empresa ha tomado una serie de medidas tendientes a proteger la estabilidad de todos y cada uno de sus dependientes, desde el inicio de la Pandemia. Sin embargo, ésta no ha cedido y la empresa, en definitiva, se ha visto en la obligación de tener que tomar medidas más drásticas a fin de poder subsistir en el mercado. Ha sufrido un enorme golpe en su operación debido a la crisis sanitaria en que vivimos, lo que es de público conocimiento. Esto, ha afectado, entre otras cosas, la cantidad de vuelos de la Empresa, sus ingresos, sus costos, e incluso su valor bursátil, llegando al punto de tener que acogerse la Compañía al Capítulo 11 de la Ley de Quiebras de Estados Unidos, lo que ha reconocido por el Segundo Juzgado Civil de Santiago. 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 5.000 trabajadores y, en Chile, a más de 3.000 siendo la única y exclusiva razón para esto la crisis sanitaria y económica. 4 El despido de la actora, en consecuencia, se ve inmerso en este contexto de crisis y de reducción de personal, junto con otros de cientos de trabajadores, pero con el fin de poder seguir operando en el mercado aéreo, en forma reducida, pero manteniendo dentro de este contexto la mayor cantidad posible de trabajadores. En consecuencia, es un hecho claro que la Empresa no es la misma antes de la Pandemia que



después de la Pandemia. En este momento solo trata de mantenerse funcionando en lo posible para efectos de proteger su subsistencia.

Señala que la comunicación de despido, cumple con las formalidades legales (controvierte la legación en sentido de que no se hubiere enviado dentro del plazo legal al domicilio de la demandante), contiene la causal en los hechos fundantes. La sentencia aludida expresa: “Que se reconoce en Chile el procedimiento concursal de reorganización extranjero de la sociedad Latam Airlines Group S.A., correspondiente a aquel seguido ante el Tribunal de Quiebras de Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, bajo el N° 20-11254”. Sentencia dictada por el Segundo Juzgado en lo Civil de Santiago en la causa ROL C-8553-2020, de fecha 4 de junio de 2020, caratulada “LATAM AIRLINES GROUP S.A./TECHNICAL TRAINING LATAM S.A.”. Se despidió por **“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. 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 Tripulante Jefe”.

El despido se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, por racionalización, causal técnica y objetiva fundada en la baja en la productividad de la empresa a causa de los cambios en las condiciones del mercado aéreo, consecuencia directa de la Pandemia por coronavirus o COVID-19. Es un hecho público y notorio que tanto las aerolíneas nacionales como otras de Sudamérica se han visto profundamente afectadas producto de las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad para efectos de mitigar los efectos de la Pandemia por COVID-19. Las restricciones mencionadas y especialmente el cierre de fronteras han traído consecuencias catastróficas en el ejercicio normal del giro de las aerolíneas existentes en el mercado aeronáutico y especialmente en las operaciones del grupo Latam. En este contexto, el Grupo Latam se ha visto gravemente afectado desde el punto de vista operacional y económico, viéndose forzado a tomar una serie de medidas organizativas y laborales. Una de estas, y de manera forzosa, ha sido afrontar un proceso de eliminación de cientos de puestos de trabajo debido al fuerte impacto de la Pandemia en las condiciones económicas de la industria aérea. De esta manera, la racionalización referida se ha hecho absolutamente necesaria, debido al escenario económico que enfrenta la Compañía, sumado al hecho de que no se ve en el corto plazo una expectativa de recuperación que permita a la Compañía afrontar el nivel de costos que tenía con anterioridad a la crisis sanitaria. De esta forma, se ha tomado la difícil decisión de despedir a miles de trabajadores en el Grupo Latam hasta la fecha, sencillamente para que la Compañía pueda seguir operando. Realiza consideraciones sobre cómo se ha visto afectada la operación de la empresa por la pandemia del virus Covid-19, que alcanzan aspectos relativos a las características del virus, su impacto en la población, las medidas sanitarias adoptadas, confinamiento y aislamiento social y el alcance global del mismo con su impacto en todas las esferas de la



vida, como antecedente de los efectos en la actividad operacional DEL GRUPO LATAM Y SUS VUELOS.

Como es de público conocimiento, la Pandemia del Covid-19 ha afectado dramáticamente el desarrollo del negocio del Grupo LATAM, dentro del cual se encuentra la demandada. Una gran cantidad de países, incluyendo aquellos en los que el Grupo LATAM tiene sus principales operaciones, establecieron **restricciones sustanciales a los vuelos o derechamente cerraron sus fronteras. Esto ha significado una reducción de más del 95% en los vuelos del Grupo LATAM para el transporte de pasajeros.**

Expone a continuación con gráficos demostrativos esta baja en los países en donde mi representada tiene su mayor actividad. En el caso de CHILE, señala que La operación de LATAM Airlines Chile 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. Realiza una exposición similar en otros países en que opera el grupo: Argentina, Perú, Colombia, Ecuador, Brasil; entregando cifras a contar de enero de 2018 que hasta mayo de 2020 relativos al impacto en los costos e ingresos del grupo

En tal contexto, señala que si bien, el Grupo ha visto una recuperación durante junio del 2020, lo que le ha permitido aumentar su oferta a cerca de 100 vuelos y sus factores de ocupación sobre 60%, sigue enormemente lejos de una operación normalizada, como lo era antes de la Pandemia. Pero, y lo que es más grave aún, no se avizoran mejoras significativas cercanas. En efecto, estas restricciones han impactado dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus compromisos financieros. En este contexto, la Compañía ha adoptado medidas drásticas para reducir



sus costos y mantener liquidez. Solo a modo ejemplar, podemos señalar que LATAM ha debido cancelar o retrasar proyectos por un valor de US\$ 900 millones. También se han adoptado medidas para postergar la entrega de nuevos aviones que habían sido encargados antes de la crisis. Por otro lado, se han negociado planes de pago y postergaciones de pagos con más de 500 acreedores.

Indica las medidas tomadas por el grupo Latam para enfrentar la crisis sanitaria, proteger a sus trabajadores y subsistir en el mercado aéreo en el largo plazo. Frente a esta Pandemia que golpeó fuertemente al mundo y, en lo que nos aboca, a la operación, el Grupo Latam ha tomado una serie de medidas a fin de intentar proteger lo más posible la integridad del Grupo, sus trabajadores y sus operaciones a nivel mundial. Entre otras, las siguientes difíciles medidas paliativas ante esta demoledora crisis. 1) Reducción de inversiones del Grupo: Reducción en más de US\$900 millones de las inversiones del Grupo de este año, las cuales se seguirán ajustando en la medida de lo posible según el avance de la Pandemia. 2) Renegociación y prorrogas de deudas frente a los acreedores del Grupo: El Grupo ha redoblado también sus esfuerzos en proteger su caja, razón por la cual se han renegociado los contratos con sus acreedores para lograr la mayor flexibilidad posible en las condiciones de pago, postergando los desembolsos para meses posteriores e intentando lograr financiamiento adicional, incluyendo, y principalmente, ayuda de los distintos gobiernos donde el grupo opera, los que, algunos, han tenido acogida. 3) Reducción de costos laborales: Reducción voluntaria y temporal de salarios de 50% para 15 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 estos vuelos con carga a falta de pasajeros. Típicamente, la carga se mueve en las bodegas de los aviones de pasajeros, pero, producto de las restricciones para vuelos de pasajeros comerciales, el contar con una flota carguera dedicada ha sido muy valioso en estas circunstancias. Lo anterior, gracias a que las restricciones que se han impuesto en los países no afectan al negocio de carga, y LATAM es uno de los pocos



grupos de aerolíneas de la región que cuenta con una flota de aviones cargueros dedicados. Por lo anterior, se han doblado los esfuerzos al interior del Grupo para explotar en estos tiempos los vuelos con carga en vez de pasajeros, tanto en cantidad de carga a transportar, al contar con más espacio en los aviones, así como aumentando la cantidad de rutas. De esta manera, el Grupo ha desempeñado un rol fundamental para mantener las cadenas de suministros, apoyando a los exportadores de la región y trayendo insumos médicos hacia Sudamérica, incluyendo respiradores artificiales, mascarillas y otros insumos necesarios para enfrentar la propagación del coronavirus. 5) Planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de racionalización necesarios y transversales: Lamentablemente a la fecha el Grupo ha tenido que tomar la dolorosa e indeseable decisión de dejar ir a cerca de 5.000 personas, de los cuales 1.800 han salido de forma voluntaria y más de 3.000 a través de desvinculaciones. El profundo impacto de la crisis en la actividad aérea ha obligado a adaptar al Grupo a esta nueva realidad para asegurar la sostenibilidad de LATAM en el largo plazo. Cabe señalar que, antes de este proceso de racionalización, el grupo Latam, en Chile, contaba con cerca de 10.000 trabajadores, habiéndose despedido con motivo de la crisis a más de 3.000 dependientes. Esto, se traduce en que la empresa se ha reducido en cerca de un 30%, desde un punto de vista de personal.

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 irremediablemente, afectando a sus dueños, accionistas, trabajadores, proveedores, entre otras personas que se relacionan con mi representada. Esto, cabe subrayar, luego de tomar una serie de 16 medidas para no llegar a este punto, lo que, en definitiva, fue todo inevitable. Al respecto, se puede señalar que se trata de un procedimiento de reorganización ante el Tribunal de Quiebras de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, cuyo reconocimiento se solicitó judicialmente en Chile. Esto, y como se indicó, para efectos de atravesar la crisis en la aviación causada por la Pandemia del Covid-19, proteger los bienes de la Compañía,



asegurar su viabilidad futura y mantener la fuente de trabajo para la mayor parte posible de sus empleados.

La decisión de poner término al contrato de la demandante, entonces, se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la racionalización de la aerolínea, atendido a un cambio en las condiciones de mercado totalmente ajeno a la voluntad de la Compañía. De esta forma, la decisión de tener que prescindir de los servicios de miles de trabajadores de la Compañía en Chile, incluyendo a la demandante de autos, eliminando sus puestos de trabajo de manera definitiva luego de un profundo y transversal proceso de racionalización, obedece a razones netamente objetivas y económicas –esto es, la enorme baja en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado y la economía por la crisis sanitaria- y no a la sola decisión unilateral y discrecional de la empresa, configurándose completamente la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Hace presente que este proceso de racionalización afectó transversalmente a todas las aéreas de la Compañía.

Realiza consideraciones pertinentes de derecho, con citas legales y constitucionales, además de consideraciones dogmáticas sobre el alcance de la causal, entre ellas, la cuestión de la facultad del empleador de determinar los trabajadores que deben ser despedidos (cita sentencia en apoyo)

Sostiene la improcedencia de las prestaciones demandadas, la inexistencia de diferencias por la indemnización correspondiente a años de servicios, señalando que el “Descuento préstamo largo plazo”, corresponde a un beneficio que otorga la empresa a los trabajadores que suscriben el respectivo Convenio Colectivo. Además, de pactarse la forma de pago, periodicidad, montos máximos y demás pormenores del préstamo, se señala que al término de la relación laboral el préstamo se considera de plazo vencido, por lo que es actualmente exigible. Indica que, la demandante suscribió un pagaré con fecha 7 de enero de 2019, por el cual, recibió la suma de 244,9050 UF, el que se descontaría en 24 cuotas de 10,2044 UF, cuya primera cuota sería descontada en agosto de 2019 y la última en julio de 2021, y tal como dan cuenta sus liquidaciones de remuneraciones, al momento de su despido solo se habían descontado 11 de las 24 cuotas.



Niega que a la trabajadora lo se le hubiera pagado en el mes de enero el total de las cotizaciones correspondientes a su remuneración imponible, pagando siempre los montos íntegros, cuestión que acreditará. Respecto al mes de cotizaciones que reclama la actora, atendido que su sueldo fue algo superior a los otros meses, anteriores y posteriores debemos señalar que aquella cotización estaba limitada por los topes previsionales. Teniendo en cuenta además que la actora aquel mes solo trabajó 14 días, como lo señala su liquidación. Expone que el tope imponible a enero 2019 asciende a \$ 2.184.415 (adjunta gráfico) La remuneración que podría ser imponible detallada de acuerdo a liquidación de sueldo enero 2019, asciende a \$ 2.331.064, solo dejando fuera de esta suma el pago de subsidio de Licencia Médica. Siendo un monto superior al tope imponible legal. Tal como lo muestra la liquidación siguiente. Por tanto, a 30 días trabajados en Enero del 2019, el tope imponible legal era de \$2.184.415, como ya se señaló. Pero como la actora solo trabajó 14 días, y el valor día imponible es \$ 72.813,83 ($2.184.415/30$), para su caso particular, por el hecho de haber trabajado 14 días aquel mes el tope imponible es de \$1.019.394., esto pues el producto de multiplicar $72.813,83 \times 14$ días, es \$1.019.394; que fue exactamente el monto por el cual se le cotizó aquel mes. En subsidio de lo anterior: No procede la sanción de la ley Bustos cuando no ha habido retenciones por el supuesto devengamiento de remuneraciones por parte de mi representada como ocurría en el caso de la actora, pues la sanción ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, que no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído los dineros, que no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor de la sanción pertinente, no siendo efectivo lo anterior en el caso de autos, en que la mencionada retención y distracción no se produjeron. Cita párrafos de dos sentencias del año 2010, dictada por la Corte Suprema. Solicita declaración que: 1. Que el despido de la actora fue justificado. 2. Que nada se adeuda por diferencias de años de servicios. 3. Que, al ser justificado el despido, el recargo del 30% es improcedente. Que, en subsidio, este monto debe acotarse a lo ya pagado por años de servicios. 4. Que no procede la sanción de la nulidad del despido. 5. Que no procede la devolución del descuento por "Préstamo de Largo



plazo” efectuado. 6. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas. 7. Que se condena en costas al demandante.

Se llevaron a efecto las audiencias de preparación y prueba, rindiendo las partes aquella que se consigna en el acta respectiva y se analiza más adelante.

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO.

1. De la fase de discusión se identifican los siguientes hechos no controvertidos: i) Que la demandante prestó servicios para la demandada hasta el 03 de julio de 2020, se puso término a los servicios por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. ii) Se suscribió finiquito con reserva, reconociéndose por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$52.281.552.- iii) La demandada descontó por concepto de préstamo la suma de \$4.688.540.

2. En la audiencia de preparación se definió la controversia sobre los siguientes hechos: i) Necesidad de la terminación de los servicios de acuerdo a los hechos invocados en la comunicación de término, antecedentes, pormenores y circunstancias ii) Fuente contractual y exigibilidad del descuento efectuado en el finiquito por concepto de préstamo. iii) Si al término de los servicios la demandada solucionó íntegramente las cotizaciones de seguridad social de enero de 2019. iv) Fecha de inicio de la relación laboral y existencia de diferencia por concepto de indemnización por años de servicios en favor de la demandante, en la afirmativa monto y fuente de la obligación.

3. Se pormenoriza a continuación la prueba aportada por ambas partes, primeramente por la demandada de acuerdo a la prelación legal prevista para casos de despido.

3.1 Documental de demandada. i) Contrato de trabajo de la actora de fecha 18 de abril de 1996 con Lan Airlines S.A. ii) Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2020 entre el actor y LATAM Airlines Group S.A. iii) Carta de despido de la actora de fecha 3 de julio de 2020, junto con el certificado de envío de esta a la Dirección del Trabajo. iv) Comprobante de envío de carta certificada de fecha 3 de julio de 2020. v) Finiquito de la actora de fecha 3 de julio de 2020, firmado por la actora. vi) Comprobante de empresa PREVIRED acerca



de pago de cotizaciones previsionales entre noviembre de 2018 y mayo de 2020. vii) Pantallazo página PREVIRED acerca de topes imponibles para pagar en febrero de 2019 (remuneraciones enero 2019). vii) Certificados de pago de liquidaciones de sueldo, entre los meses de enero de 2018 y agosto de 2019. ix) Certificado de licencia médica de fecha 16 de enero de 2019. x) Pagaré de solicitud de préstamo y autorización de descuento de largo plazo por 244,905 UF, con fecha 7 de enero de 2019. xi) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”. xii) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Permiso sin sueldo-Preguntas Frecuentes”. xiii) Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes”. xiv) Documento interno denominado “Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile”. xv) Documento interno denominado “LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes”. xvi) Comunicaciones internas de la empresa de las siguientes fechas: 24 de marzo de 2020; 25 de marzo de 2020; 26 de marzo de 2020; 26 de marzo de 2020; 27 de marzo de 2020; 28 de marzo de 2020; 28 de marzo de 2020; 29 de marzo de 2020; 29 de marzo de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 8 de abril de 2020; 9 de abril de 2020; 15 de abril de 2020; 17 de abril de 2020; 22 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 30 de abril de 2020; 4 de mayo de 2020; 4 de mayo de 2020; 6 de mayo de 2020; 7 de mayo de 2020; 8 de mayo de 2020; 13 de mayo de 2020; 15 de mayo de 2020; 20 de mayo de 2020; 22 de mayo de 2020; 24 de mayo de 2020; 26 de mayo de 2020; 26 de mayo de 2020; 28 de mayo de 2020; 29 de mayo de 2020; 3 de junio de 2020; 12 de junio de 2020; 16 de junio de 2020; 17 de junio de 2020; 17 de junio de 2020; 25 de junio de 2020; 26 de junio de 2020; 26 de junio de 2020; 29 de junio de 2020; 29 de junio de 2020; y, 1 de julio de 2020. xvii) Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020. xviii) Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020. xix) Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020. xxi) Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM. xxi) Comunicado organizacional sobre “LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”. xxii)



Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020. xxiii) 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. xxiv) Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020. xxv) Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020. xxvi) Registro de Tripulantes sin horas de vuelo durante los meses de abril, mayo y junio de 2020. xvii) 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. xxviii) Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago. xxix) Memoria del grupo Latam del año 2019. xxx) Estados financieros del segundo trimestre del 2020 de Latam Airlines Group S.A. Documentos electrónicos, disponibles en enlace consignado en el acta respectiva. i) Documento Excel con Listado de trabajadores desvinculados invocando la causal de necesidades de la empresa, y que firmaron el anexo de rebaja del 50% de las remuneraciones, ii) Documento Excel con registro de vuelos y pasajeros transportados por el Grupo Latam por el periodo de junio de 2018 a mayo del 2020, iii) Documento Excel con Registro de Tripulantes sin horas de vuelo durante los meses de abril, mayo y junio de 2020. iv) Presentación Power Point denominado “Comunicación Coronavirus”, de fecha febrero del 2020. v) 2008 cartas de despido presentadas por el grupo LATAM a trabajadores, invocando la causal necesidades de la empresa, fundado en la Pandemia por COVID-19.

3.2 Declaró doña María Eugenia Macchiavello, Jefe de tripulante de cabina de la demandada; tiene gente a cargo, conoce a demandante, fue parte de su dotación; fue retirada de la compañía, por la baja de operación de la compañía por la pandemia, tuvo que retirar más de la mitad del personal de la compañía; ella era jefa de servicio a bordo, que administra un grupo que va a operar un vuelo. La operación estaba muy baja por la pandemia, cierre de fronteras; antes de la pandemia, tenía alrededor de 80 horas de vuelo; hoy estamos en un 35 a y un 37% de horas de vuelo y un 67% en la parte nacional; de a poquito se ha ido activando, cuando ella se fue había un 95% menos de operación, algunos charter y humanitarios. Hubo 140 jefe de servicio a bordo, hoy son 99; eran 1200 y tantos tripulantes y hoy llegamos a los 700; no ha habido contratación de jefes de servicio a bordo.



La testigo señala que le correspondió notificarle el despido. Señala que se la eligió “por caja”; porque era de las menos antiguas en el cargo, se empezó de sueldos más bajos hacia arriba. Se tomaron medidas para mitigar: reducción de sueldos al 50% por tres meses, se firmó una cláusula

Contra examinada dice que conoce a la demandante hace muchos años, porque la testigo también fue tripulante de cabina; desde LAN; ella venía de otra compañía. Puede ser que viniera de Ladeco, mucha gente venía de ahí y se traspasó a LAN. Vio su finiquito, así que debe haber estado desde el año 96 trabajando para LAN.

La demandante no sabe si aceptó la disminución de remuneraciones, casi el 90% aceptó; no sabe la base sobre la que le pagaron el feriado (no es su área). Se le pregunta si estaba en rol de vuelo el 3 de julio de 2020 cuando la despidieron; estaba en su domicilio porque habló con ella; volaban contadas con los dedos de la mano; había muy pocos vuelos.

Se les mandaban listas de acuerdo a los sueldos, a la caja; la Catherina era dentro de todo como jefe de servicio, más nueva, no en la compañía, sino en el rol.

Sobre cotizaciones de sus hijos a la Isapre, no sabe de ese tema, dice que se pagaba por todo; no es su área.

Sobre el personal que quedó como tripulante se necesita habilitación de la DGAC; dice que no han tenido gente nueva, como jefe de servicio a bordo, no tiene gente que se les haya hecho curso no ascendido al cargo de jefe de servicio a bordo.

Dotaciones las completan con personal de Transporte Aéreo S.A (TASA), no. No están volando con ellos; al revés, ellos han habilitado tripulantes, porque en esa ruta ha aumentado; se ha llamado gente para reintegrarla, que es lo que se prometió, para ruta nacional; no para internacional.

Se refiere a hechos de la carta. Ella (la demandante) tenía muy pocas horas de vuelo.

3.3 Oficios y causa a la vista. Se evacuó información pedida a la Dirección del Trabajo, acerca del número total de desvinculaciones



efectuadas por las empresas LATAM Airlines Group y a la Dirección General Aeronáutica Civil (DGAC). Se pidió tener a la vista causa civil tramitada bajo el ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.

3.4 Documental de demandante: i) Carta de despido de 3 de julio de 2020. ii) Finiquito de contrato de trabajo de la demandante, con reserva de derechos. iii) Noticia Latam Airlines ofrece plan de retiro a sus trabajadores, publicada en www.litoralpress.cl iv) Noticia de fecha 26.05.2020 de www.eldesconcierto.cl titulada “Said y Aravena, los accionistas rebeldes de LATAM, sacan la voz: «No se puede aceptar que les rescaten el patrimonio a personas con historial de malas prácticas»»; v) Noticia de fecha 09.08.2020 de www.reportur.co titulada “Latam Airlines: varios inversores aportan fondos para que sobreviva”. vi) Carta enviada a la Comisión para el Mercado Financiero por Latam Airlines Group S.A., de 30 de abril de 2020, titulada “Hecho Esencial”. vii) Comunicado de la demandada de fecha 29 de Mayo de 2020, informando ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejora en un 17% de su resultado operacional. viii) Reportaje de 25 de Agosto de 2020 del sitio www.aero-naves.com, donde señala que LATAM aumenta operaciones a varias ciudades de Chile y Sudamérica, incluyendo la ruta Santiago-Madrid. ix) Reportaje del Diario La Tercera de fecha 21 de Septiembre de 2020 que indica que las Acciones de Latam Airlines lideraron las alzas en la Bolsa de Santiago tras aprobación de plan de financiamiento. x) Liquidación de remuneración de enero de 2019, y período enero, febrero, marzo, mayo y junio de 2020. xi) Certificado de pago de cotizaciones previsionales, emitido por Previred, de 2 de julio de 2020.

4.5 Confesional consistente en la declaración de Jessica Fuentes Vielma; jefe de departamento de tripulantes de cabina. Demandante era jefe de servicio a bordo de la demandada, desvinculada en julio de 2020; tenían más del 95% de la operación detenida, no solo en Chile, sino también en la región. No recuerda si estaba volando al momento del despido; No sabe si ella aceptó la reducción de 50% remuneración. Más del 90% firmó, fue por tres meses. Sobre pago de vacaciones y base de cálculo, no sabe. Sobre cotizaciones de enero de 2019, ella no ve eso. Sobre cotizaciones de salud a cuatro cargas familiares en el período de reducción, no sabe.

No rindió prueba testifical.



4.6 Oficios: 1) A AFP Habitat, correo electrónico oficiotribunales@afphabitat.cl para que remita al Tribunal un certificado histórico de cotizaciones previsionales de la demandante, Catherina Angélica Tagle Díaz, Rut 12.232.451-6.- desde el 23 de diciembre de 1993. **F.76**

4.7 Exhibición de documentos: Certificados de presentación de nóminas a la Administradora de Fondos de Cesantía, que acrediten el registro de trabajadores por parte de la demandada a la Ley de Protección al Empleo como suspensión de común acuerdo o los pactos de reducción de jornada, conforme a dicha Ley. Apercibimiento: Este Tribunal procede a señalar el apercibimiento en relación a la digitalización de los documentos ofrecidos y que no han sido objetados en la presente audiencia, como asimismo del plazo de impugnación. Lo anterior consta en el correspondiente registro de audio.

EL DESPIDO Y SU JUSTIFICACIÓN.

5. Como primera cuestión pertinente al análisis probatorio relacionado con la causal de término, debe analizarse la cuestión relativa a la suficiencia de los fundamentos de hecho, toda vez que la demandante impugna reiteradamente la comunicación por estimarla deficitaria en la exposición de hechos y provocarle indefensión.

Los hechos fundantes son:

"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% es 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 ciento 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 sea visto la necesidad de racionalizar su personal, entre otras reducciones, lo que has hecho necesario su separación como la de otros trabajadores para mantener la viabilidad de la empresa dentro esta grave crisis, en que se encuentra la industria aérea.

Por último le hacemos presente que la crisis sanitaria producida por el coronavirus o Covid19 afectado transversalmente a la empresa, comprendiendo el área que usted se desempeña en el cargo de Tripulante Jefe".

6. La comunicación cumple satisfactoriamente con un estándar de determinación de hechos invocados como fundamento del despido que resultan suficientes para imponer a la trabajadora de las razones que la empleadora esgrime a tal efecto, sin que se haga indispensable la aportación de datos adicionales al punto de llegar a detalles numéricos detallados o similares. La razón invocada no se esconde, no es clandestina y aparece suficientemente vinculada con hechos todavía evidentes que la trabajadora no ha estado en posición de desconocer.

7. Así, los hechos invocados están expuestos de manera congruente y relacionada: se invoca las condiciones provocadas por la pandemia de Covid-19, tanto en Chile como el extranjero, se alude a los cambios en las condiciones del mercado que este fenómeno ha creado; se relaciona con una súbita baja de la productividad de la actividad de la empresa, se la determina en un porcentaje preciso en la baja de sus operaciones (95% menos), se explica determinadamente que tal reducción está relacionada con las restricciones de circulación, transporte y cierre de fronteras, provocadas por las decisiones de la autoridad sanitaria, se relaciona la baja de productividad con una baja de ingresos en la empresa, se indica que una de las medidas de racionalización es la reducción de



personal, que las medidas apuntan a proteger la viabilidad de la empresa, todo en un contexto de dificultad de prever una pronta recuperación, hacia la fecha de la terminación de los servicios.

8. No puede soslayarse, en la perspectiva del tiempo transcurrido, que el despido se verifica en un momento en que la pandemia y las medidas sanitarias se desplegaban sin tenerse mayor conocimiento sobre la superación de la crisis global y su impacto la actividad económica. En tal sentido, el testimonio de la deponente singular de la demandada es relevante pues se trata de la jefatura del área de la actora, quien refrenda con referencia a datos confiables la disminución de la actividad y de los servicios personales ejecutado por el personal, lo mismo que respecto de la cantidad de trabajadores despedidos por área; señalando que al momento de prestar testimonio, la empresa ha recuperado algunos niveles de actividad operacional, pero sin alcanzar a los del tiempo de pre pandemia.

Buena parte de la prueba instrumental de la parte demandante, consistente en antecedentes de prensa del segundo semestre de 2020, son presentados para afianzar la idea de que la empresa recuperaba sus niveles de operación; cuestión que consta de tales instrumentos y no resulta contradictorio con lo que plantea la misma testigo; pero se trata de información posterior al despido y que siempre da cuenta sólo de “la recomposición gradual de las operaciones” (vid informe de Aumento de Operaciones de 12 de agosto de 2020; documento 8), siempre en un escenario incierto y en el marco de una crisis sanitaria que se mantiene.

9. La situación general de la compañía y del holding que integra ya fue analizada sobre la misma evidencia que la empresa aporta documentalmente y sobre las mismas líneas de defensa de este proceso en la causa T-1789-2020, y en relación con el lapso de tiempo correspondiente al primer año de la pandemia, a contar de marzo de 2020. Sin perjuicio de las alegaciones que hacen a la particularidad este juicio por parte de la demandante, el análisis de la reorganización, las medidas que acomete la empresa y las causas de los despidos masivos se corresponde con la misma defensa en torno a la causas objetivas económicas derivadas del impacto de la pandemia global, los efectos sobre el transporte aéreo general y particular, la incertidumbre sobre la evolución de la misma en el tiempo.

Es pertinente entonces reproducir parte del juicio que constituye la convicción del suscrito sobre tales antecedentes, especialmente, porque *mutatis mutandi*, los aspectos argumentativos



particulares de este proceso y la prueba aportada por la demandante, no logra modificarlos en sus lineamientos centrales (vin motivaciones 10 y 11 de tal proceso)

10. La situación en cuanto a su causa y las medidas de adecuación que adopta la empresa (múltiples, entre ellas el despido masivo en Chile y otros países en que opera la compañía) calza paradigmáticamente con las condiciones fácticas exigidas por la norma y la doctrina contemplan para justificar el despido colectivo, como una adecuación transitoria e instrumental de la empresa para asegurar su viabilidad comercial; que es hecha en un momento determinado (julio de 2020): un hecho externo, súbito, modifica las condiciones del mercado, justificando prescindir de parte de la dotación de personal, por una alteración relevante y grave de tales condiciones. ¿Cabe alguna duda que cuatro meses antes del despido, se produjo una radical alteración del mercado aeronáutico en el transporte de pasajeros, originado en las medidas sanitarias que los gobiernos decretaron para generar confinamiento y reducción de la movilidad social y que implicó durante meses la prohibición de los vuelos comerciales?. No solo no hay duda de ello, sino que el impacto en las operaciones de transporte de pasajeros que desarrolla la demandada puede apreciarse de la comparación de la actividad hasta febrero de 2020 (desde la múltiple y concordante documental de la demandada) y aquella que es impactada severamente por tales medidas a contar de la declaratoria de la pandemia mundial por la OMS y las medidas gubernamentales funcionales al confinamiento, que contemplaron cierre de fronteras, prohibición de vuelos, cierre de aeropuertos, entre tantas otras. El oficio evacuado por le DGAC al proceso da cuenta de tal radical disminución, es consistente con la documentación allegada por la demandada y aparece vívidamente expresada en el relato de la testigo de la misma parte.

11. Los despidos masivos (más de 3 mil acreditados en una empresa de más 11 mil trabajadores), se corresponden con una de las múltiples acciones que en el marco de las potestades de organización y dirección del empresario, se desarrollan en un escenario muy complejo, de difícil pronóstico respecto de la operatividad futura de la empresa y que golpea, en lo que dice relación con el transporte de pasajeros, al giro esencial de la demandada; sin perjuicio de aquellos aspectos del relato de defensa que exponen la subsistencia de otras áreas (carga), que se fueron adaptando a las necesidades que la



misma crisis impuso en el orden de la distribución de suministros esenciales.

12. La demandada reduce dotaciones en todas las áreas; dentro de ellas, reduce las jefaturas (jefa de servicio a bordo) en el área de la demandante -extremo que le señala determinadamente en la comunicación de término-. La testigo presencial refrenda el hecho que en dicha área hubo reducción y que los puestos de trabajo no fueron suplidos. En este extremo una de las alegaciones de descargo de la demandante, no sólo no fue demostrada, sino que resulta indiciaria de la idea de que la función fue absorbida por otras trabajadoras, refrendando que se verifica en el caso un elemento esencial de la tipicidad de la causal objetiva, cual es la supresión del puesto de trabajo específico; que en el panorama general significa la reducción del número de personas que servían la jefatura de servicio a bordo, sin reemplazo.

13. Se impugna además el despido específicamente por no existir indicios de que éste fuera en razón del rendimiento; cuestión que lógicamente no puede estimarse como un elemento determinante, más allá de postularse como un criterio específico de exclusión que el empresario ha podido usar al momento de determinar los trabajadores excluidos por la causal haya obrado por algún criterio específico. En el caso, la testigo de la demandada señala que se consignó un criterio vinculado a la antigüedad y la el costo (privilegiando se mantener a que estuvieren más antigüedad la empresa).

14. La doctrina comparada y la jurisprudencia más desarrollada en el ámbito del despido objetivo y colectivo, señala que la única interdicción a la libertad del empresario para determinar los trabajadores excluidos por la causal, una vez que se verifica los presupuestos del despido objetivo, es no verificarse con fraude a la ley, abuso del derecho o no obrar como un despido discriminatorio sobre un factor prohibido; razón por la cual el empresario dispone de un margen amplio y razonable para determinar, en los casos de una efectiva necesidad objetiva, a qué trabajadores ha de excluir e indemnizar (Vid. García Perrote Escartín; 2020; Manual de Derecho del Trabajo; 700 y sgtes. y Mercader Uguina; 2018; Lecciones de Derecho del Trabajo; 610 y sgtes.).



15. La envergadura de del impacto en la productividad y actividad de la empresa de los hechos que justifican el despido y la adopción de otras medidas, imponen reconocer a la libertad empresarial el derecho a determinar la decisión de aquellas que resultan idóneas para asegurar la viabilidad de la empresa, en el mediano y largo plazo, sin que puedan objetarse aquellas medidas complementarias tales como retiros pactados e indemnizados, pactos colectivos destinados a preservar el empleo y evitar los despidos que significaron transitoriamente reducción de remuneraciones, como mecanismo alternativo a los suministrados por la ley, entre otras. En este mismo orden, no obsta al objetivo perseguido, otras medidas de administración adoptada por la demandada, a la que apunta parte de la instrumental de la demandante (reparto de dividendo sobre período no afectado por crisis, opiniones de disenso respecto de medidas de accionistas mayoritarios que expresan por medios de prensa algunos minoritarios, documental 4, 6 y 7)

16. Finalmente, desde el punto de vista de uno de los fines perseguidos por el contrato de trabajo, la razón de la decisión extintiva en un escenario así descrito, tiene que ver también con la denominada *“economía del contrato de trabajo”*, que dice relación con la dimensión patrimonial del vínculo, mediante la cual ambas partes reportan beneficio recíproco en su ejecución por el intercambio de servicios y remuneración sobre la base de ciertas condiciones del mercado que no sufren alteraciones significativas.

17. En el escenario descrito, tal equilibrio queda severamente afectado cuando una sobredotación de plantilla devenida por un evento súbito e inesperado que afecta severamente el mercado en que se despliega la empresa y consecuentemente reduce su productividad, se traduce en un desequilibrio económico perjudicial para el empresario, quien se ve compelido (y habilitado legalmente), con vistas a asegurar la viabilidad de la empresa, a ajustar la dotación de trabajadores a las nuevas condiciones, hasta un número de trabajadores que normalice el beneficio económico recíproco. Tal es precisamente la justificación principal y razón de ser de la causal objetiva.

El despido entonces, se ajusta a derecho



18. La demandante, acciona también por diferencias de indemnización fundadas en una mayor extensión del vínculo laboral fundada en servicios continuos iniciados en diciembre de 1993 y ejecutados para Ladeco y Lan Chile. Sobre este punto, no hay prueba escrita de los servicios anteriores aquellos consignados en el contrato aportado por las partes, correspondientes a la fecha reconocida por la demandada (1996). Una mera conjetura que realiza la testigo singular de esta parte cuando señala que “ella venía de otra compañía. Puede ser que viniera de Ladeco, mucha gente venía de ahí y se traspasó a LAN”, para seguidamente referirse al año 1996 como su fecha de ingreso, resulta un dato fragmentado de bajo valor epistémico: un barrunto contradictorio con la referencia al año que la misma testigo realiza y por cierto, desvirtuado por la prueba instrumental que sitúa el inicio del vínculo en la fecha señalada en el contrato escrito. La respuesta del oficio a AFP (folio 76), no aporta información respecto del retenedor y pagador de las cotizaciones hacia 1993.

19. La deuda descontada en el finiquito, tiene como fuente un pacto entre las partes y aparece respaldada instrumentalmente, con autorización expresa para solucionarse mediante el descuento al momento del finiquito, sin infringir ninguna norma tutelar. Tal cual aparece documental de vii y x de demandada; Pagaré que consigna el monto del mutuo y términos de la deuda, con autorización de descuento mensual y comprobantes de remuneraciones que consignan el servicio regular de la deuda liquidada en el finiquito suscrito el 20 de julio de 2020.

20. La cuestión referida a la deuda previsional del mes de enero de 2019, dice relación con una errónea interpretación jurídica por parte de la demandada; desde que el pago inferior al monto de la remuneración de ese mes, tal cual postula la demandante, no está controvertido.

Numéricamente el asunto inconcuso es el siguiente: La demandante trabaja solo una proporción de ese mes. Solo trabajó 14 días, como lo señala su liquidación allegada al proceso por ambas partes. Devenga por esos 14 días una remuneración, compuesta por diversos ítems (sueldo base, gratificación, bonos, y otros) de \$2.331.064 (debidamente excluido del cómputo subsidio de licencia médica); aplicando la demandada (tal cual expone en su defensa), un tope imponible proporcional al monto previsto para ese mes (cuyo



valor era \$ 2.184.415); lo que en el comprobante de remuneraciones arroja una base de \$ 1.019.394, sobre el cual cotiza. (Documentos 10 y 11 de demandante).

21. La demandada crea una regla de proporcionalidad inexistente en la ley (vid 16/3500), desde que ésta tiene como criterio para determinar las cotizaciones legales, el monto total de la remuneración imponible devengada en un mes, sin respecto de la proporcionalidad de los días trabajados. En tal cuestión de derecho, le asiste razón a la parte demandante, verificándose una deuda previsional acotada, pero efectiva al sub cotizar la empleadora respecto de la remuneración de ese mes, que devengando una remuneración superior el límite imponible, debió ajustarse íntegramente al mismo. La base imponible sobre la que no se practica cotización es **\$ 1.165.021**.

La sanción de los incisos quinto y séptimo, del artículo 162 del Código del Trabajo se satisface (“Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones provisionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”), con dicha deuda previsional.

22. La exégesis que invoca subsidiariamente en su defensa la parte demandada, según la cual no habría habido en rigor retención de cotizaciones y, por lo mismo, no se cumpliría la tipicidad de la norma, no aparece contemplada en la regla, la que se refiere expresamente a la obligación de integrar las cotizaciones de seguridad social; lo que supone la solución íntegra respecto de la remuneración imponible devengada en el período; norma que debe ser comprendida en armonía con aquella que refuerza la responsabilidad patrimonial del empleador, cuando ha sido éste el que no ha efectuado la debida retención, contenida en el inciso segundo del artículo tercero de la ley 17.322, en relación con el número 1, del artículo 2 de la misma ley; norma esta última que al determinar las facultades del jefe de servicio, gerente general o director nacional de la respectiva institución de seguridad social, alude a *“las cotizaciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que se descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;”*.



No hay constancia de solución ulterior, comoquiera que la demandada se ha asilado en su tesis jurídica, principal y subsidiaria, en relación con lo que estima es la corrección del pago.

La base de cálculo es la suma mensual de \$2.178.398.

23. No hay otra prueba relevante que analizar. Aquella instrumental no expresamente referida en el análisis probatorio, se corresponde con aquella ya ponderada en la causa citada precedentemente y no hace más que sobreabundar cuestiones suficientemente acreditada respecto de la causal en la línea de las conclusiones expuestas.

Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 3, 5, 7, 9, 41, 42, 161, 163, 168, 420, 445, 453, 454, 459 del Código del Trabajo, DL 3500, se resuelve:

I. Hacer lugar a la demanda solo en cuanto se declara que el despido de 3 de julio de 2020 es nulo a efectos de lo dispuesto en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, debiendo la demandada pagar las remuneraciones devengadas a contar del 4 de julio de 2020, a razón de \$2.178.398 mensual, hasta la convalidación del despido mediante la cotización íntegra del mes de enero de 2019 sobre la base imponible determinada en lo considerativo.

II. Desestimar en lo demás la acción, sin imponer costas a la demandada por no haber sido íntegramente vencida.

Notifíquese con esta fecha por correo electrónico a los apoderados de ambas partes, en atención al régimen de funcionamiento extraordinario del tribunal.

RIT –O-7513-2020

Dictada por Álvaro Flores Monardes, juez titular

