

Santiago, veintisiete de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Con fecha 22.5.2020, **JUAN FRANCISCO CARRASCO CASTILLO**, cesante, cédula nacional de identidad número 14.454.401-3, domiciliado en Pasaje Andalican N°968, comuna de La Pintana. Interpuso demanda en procedimiento de aplicación general por despido vulneratorio de sus derechos fundamentales en contra de **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, también denominada “Lan Express S.A.”, Rut: 96.951.280-7, representada por Roberto Alejandro Alvo Milosawlewitsch, ambos con domicilio en Avenida Presidente Riesco N°5711, piso 19°, de la Comuna de Las Condes.

Expuso que ingresó a prestar servicios para la demandada, bajo régimen de subordinación y dependencia, para desempeñarse como técnico aeronáutico a partir del 4 de enero de 2011 hasta la fecha de su despido ocurrido el 16 de abril del año 2020.

Dijo que la jornada de trabajo era de 45 horas semanales distribuidas en turnos rotativos.

En cuanto a su remuneración, para los efectos del inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo, fue por la suma de \$1.191.106.

Manifiesta que el 16 de abril de 2020, se le notificó el despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, por “necesidades de la empresa, fundada en la reestructuración del área donde se desempeñaba el trabajador”.

Denuncia que la verdadera razón de su despido se debe al hecho de no querer firmar el anexo de contrato de reducción de remuneraciones por el periodo de abril, mayo y junio 2020, que la demandada pretendía hacerle firmar. Añade que en dicho anexo se autorizaba a su ex empleadora a efectuar una disminución de la remuneración, en un porcentaje del 50%. Bajo la excusa de ser una medida para mitigar las consecuencias económicas por la crisis sanitaria (PANDEMIA COVID 19).



Explica que la disminución de ingresos se ejecutaría de manera voluntaria, mediante la firma de los trabajadores aceptando o rechazando la medida, en una plataforma electrónica.

Agrega que siendo voluntario el adherir o no a la medida, decidió no aceptar la disminución de remuneraciones y no firmó el anexo. Sin embargo, el 16 de abril (al día siguiente al del término del período de aceptación o rechazo) lo llamó telefónicamente su jefe Héctor Ruiz Tagle, quien le comunicó que estaba despedido. Arguye el actor que la razón de su despido se debe a que no firmó el anexo de reducción de sueldo por el periodo de tres meses.

Acusa que fue discriminado por no firmar el anexo de contrato, sin considerarse que sus necesidades económicas le impedían acceder a la reducción de sus remuneraciones.

Indicó que su “justa remuneración” se encuentra amparada y protegida por la Constitución Política de la República, bajo el principio de libertad de trabajo y su justa remuneración; revela que su despido configura la vulneración a tal derecho fundamental.

Respecto a la vulneración de garantías, denuncia que la conducta de su ex empleador vulneró su derecho a la no discriminación por los actos a que se refiere el artículo 485 inciso 2º, y el consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

Dijo que la discriminación arbitraria está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico. Que la Constitución Política expresa en su artículo 1º que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”; y en su artículo 19º N°2, que “la constitución asegura a todas las personas:... La igualdad ante la ley”. Y, el artículo 19 N°16 inciso 3º que: “se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

Insiste que -en la especie- concurren todos los elementos que configuran la discriminación que denuncia, que en los hechos existe una diferenciación de trato



y exclusión arbitraria hacia el actor, ello producto de no haber firmado el anexo reseñado.

Manifiesta que el artículo 493 del Código del Trabajo, trata sobre la prueba indiciaria, que aliviana la carga probatoria del trabajador; y que, en el caso de autos, según lo descrito precedentemente y considerándose lo intempestivo del despido, afirma que se constituyen estos indicios prueba.

Que el despido del que fue víctima, se debe a una causal que no tiene un sustento real, sino que el despido se da únicamente por no querer firmar el anexo de contrato que permitía la disminución de su remuneración. Denuncia que éste hecho configura un acto discriminatorio entre aquellos que aceptaron y firmaron el documento y aquellos que lo rechazaron.

Solicitó se tenga por presentada denuncia de tutela y que en definitiva se declare:

1. la existencia a la libertad de trabajo y discriminación arbitraria.
2. que fue vulnerado en sus derechos fundamentales con ocasión del despido.
3. Que se condena a la demandada al pago de los siguientes rubros:
 - a) por concepto del máximo de la indemnización adicional del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo (11 meses) por la suma de \$ 13.102.166.
 - b) por concepto del aumento del 30% de recargo legal por aplicación improcedente o indebida de la causal de término, la suma de \$3.215.986.
 - c) que se ordene a la denunciada la devolución del aporte del empleador del seguro de cesantía por la suma de \$2.423.727.
 - d) las indemnizaciones y prestaciones se paguen con reajustes e intereses.
 - e) condena en costas.

En subsidio de la denuncia de tutela, Juan Francisco Carrasco Castillo, ya individualizado, interpuso demandada de despido indirecto en contra de Transporte Aéreo S.A., ya individualizada, de acuerdo a los mismos argumentos expuestos para su demanda principal.



Al igual que en su demanda principal, precisó el período en que duró la relación laboral (del 4.1.2011 al 16.4.2020), la remuneración que percibía (\$1.191.106) y su jornada laboral (45 horas semanales distribuida en turnos).

Dijo que se le notificó el término de la relación laboral por la causal del artículo 161 N°1 del Código del Trabajo, “necesidades de la empresa fundada en la reestructuración del área donde se desempeñaba el trabajador”. Pero que nunca existió reestructuración, sino que el despido obedecería a represalias en su contra por no querer firmar el anexo que imponía una reducción de su salario.

Agrega que el concepto de “reestructuración” no está explícitamente contemplado en el artículo 161 del código del ramo. Que nuestra legislación es la encargada de contemplar los hechos objetivos -de índole económica y tecnológica- debiendo ser ellos de tal naturaleza que exista la necesidad de desvincular al trabajador, y que ello no obedezca únicamente a la voluntad de la empresa.

Expuso que en su finiquito no se indicó determinadamente ningún fundamento tendiente a justificar la decisión de su despido. Añade que la exigencia contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, relativo a que la comunicación del despido debe tener la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, no se da en su caso, pues no se indica de qué manera es que la reestructuración va a propender a mejorar las condiciones económicas de la empresa ni los logros a alcanzar, tampoco demuestra -con cifras concretas- cuáles son las necesidades de la empresa; que además se debe considerar que existió reparto de utilidades por las ganancias del año 2019.

Finaliza aclarando que el 5 de mayo del año 2020, firmó su finiquito, pero que en dicho documento estampó y dejó expresa constancia de reserva de derechos por la causal invocada.

Solicitó se tenga por interpuesta esta demanda subsidiaria Aplicación General por incremento del 30% por aplicación del artículo 168 número 1, acogerla, y en definitiva se declare que el despido del actor es injustificado e



improcedente y carente de motivo y, consecuencialmente, se condene a la demandada al pago de:

a) \$3.215.986 por aumento del 30% de recargo legal por aplicación improcedente o indebida de la causal de término.

b) la suma de \$ 2.423.727, correspondiente a la devolución del aporte del seguro de cesantía, por ser injustificado el despido.

c) los reajustes, intereses y costas del juicio.

Con fecha 9.7.2020, comparece Andres Manuel Labbe Cortes, abogado, en representación de la demandada **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, contestó la demanda de tutela laboral solicitando su total rechazo, con costas, en consideración a las siguientes circunstancias.

Primero, fija los hechos no controvertidos, que son:

1) Existencia de relación laboral, iniciada el 02 de enero de 2011. 2) Término de funciones y causal. Acepta que el actor fue despedido por la causal de necesidades de la empresa el día 16 de abril de 2020. 3) Cumplimiento de las formalidades legales. Dice que al demandante se le entregó carta de despido comunicándole los fundamentos de su desvinculación. 4) Descuento AFC. Reconoce que le descontó del finiquito del actor la suma de \$2.432.595. 5) Base de cálculo para efectos indemnizatorios. Aclara que la base de cálculo para efectos indemnizatorios es la suma de \$1.191.106.

Sin perjuicio de lo expuesto, la demandada niega y controvierte el resto de los hechos expuestos en la demanda.

Alega que no sería efectivo que se vulneraron los derechos fundamentales del actor con ocasión de su despido. Niega que el demandante haya sido objeto de discriminación arbitraria, por el hecho de no haber firmado el anexo de contrato con el que se pretendía rebajar la remuneración en un 50% por el período de 3 meses.

Discute que el despido del actor sea injustificado. Expone que tanto en los hechos como en el derecho, la desvinculación se encuentra plenamente justificada, porque –en el caso de marras- existió real necesidad de la empresa



para desvincularlo. Añade que -debido a las restricciones impuestas por la autoridad- su representada no ha podido apear normalmente.

Que, como consecuencia de lo reseñado precedentemente, no se adeudaría ninguna de las prestaciones demandadas, que no adeuda indemnización adicional por tutela, no adeuda recargo legal, ni por restitución de lo descontado por seguro de cesantía.

Dilucida que la empresa que representa, ha tomado medidas para proteger la estabilidad de sus dependientes, ello desde el inicio de la Pandemia. Pero como no ha cesado la pandemia, se vio en la obligación de tomar medidas drásticas, con la única finalidad de subsistir en el mercado.

En cuanto al fondo de lo debatido, dijo que el término de la relación laboral se debería exclusivamente a razones económicas que tuvo la empresa y que son consecuencia de la pandemia covid-19.

En primer término, señala que la comunicación del despido cumplió con todas las exigencias legales. Añade que la carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes, y que ello se le comunicó al actor guardando las formas legales.

En segundo término, manifiesta que el término de la relación se debe exclusivamente a consideraciones de hecho. Dice que el fundamento se debe exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa; Y que, dicha causal se acreditaría en base a una causal técnica y objetiva provocada por la baja en la productividad de la empresa por los cambios en las condiciones del mercado aéreo, siendo ello consecuencia directa de la Pandemia COVID-19.

Explica que las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad para mitigar los efectos de la Pandemia, genera que las aerolíneas nacionales (y otras de Sudamérica) se han visto profundamente afectadas. Que las restricciones mencionadas y en especial el cierre de fronteras traen consecuencias catastróficas al giro de las aerolíneas y -con ello- en las operaciones de Latam.

Complementa lo anterior, manifestando que afrontaron un proceso de eliminación de cientos de puestos de trabajo debido al impacto de la pandemia. Y



que no se avizora en el corto plazo una expectativa de recuperación que le permita a la compañía afrontar los costos que tenía con anterioridad a la pandemia.

Detalla con datos y gráficos la afectación de la operación de Latam Airlines Chile que, tanto a nivel nacional como internacional, se vio aquejada por la pandemia.

Concluye que lo expuesto tuvo un impacto dramático en las cifras del Grupo Latam. Que las consecuencias de la Pandemia a nivel mundial, regional y país resultan ser evidentes y desalentadoras. Que la estructura de costos y de la deuda financiera del Grupo, se dimensiona hacia una venta de US\$850 millones mensuales, y que opera 1.400 vuelos diarios, transportando más de 6 millones de pasajeros mensuales. Pero que para el mes de mayo, las ventas fueron aproximadamente por un monto de US\$150 millones, y que únicamente operaron cerca de 60 vuelos diarios, teniendo la mitad de la ocupación normal y transportamos menos de 200.000 pasajeros.

Reconoce que hubo una leve recuperación durante el mes junio del 2020, ello permitió aumentar la oferta a cerca de 100 vuelos y con factores de ocupación sobre 60%, sin embargo, insiste en que está muy lejos de la operación normal. Que no avizora mejoras significativas en el mercado.

Arguye que el Grupo Latam tomó una serie de medidas tendientes a proteger la integridad del Grupo, a sus trabajadores y las operaciones a nivel mundial. Y que, para ello, implementaron las siguientes medidas:

1) Reducción de inversiones del Grupo; 2) Renegociación y prorrogas de deudas frente a los acreedores del Grupo; 3) Reducción de costos laborales; 4) Esfuerzos especiales y enfoque en el negocio de carga durante los efectos de la Pandemia; 5) Planes de retiro voluntario con pago de indemnizaciones y procesos de racionalización necesarios y transversales.

Expone que antes del proceso de racionalización Latam Chile contaba con cerca de 10.000 trabajadores pero que, con motivo de la crisis, se despidieron a más de 3.000 de ellos, teniendo una reducción de su personal cercana al 30%.



Añade que al no contar con la ayuda estatal oportuna, la única alternativa -para subsistir en el mercado aéreo- fue acogerse a un proceso de reorganización, el que se efectúa en los Estados Unidos. Que el Grupo Latam necesariamente tuvo que acogerse a un proceso de reorganización a fin de intentar superar la crisis y permanecer en el mercado; y que, de lo contrario, desaparecería definitiva e irremediabilmente del mercado afectando con ello a sus dueños, accionistas, trabajadores y proveedores, entre otros.

Remata que la decisión de poner término al contrato de trabajo del actor se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la racionalización de la aerolínea, atendido a un cambio en las condiciones de mercado y que ello fue totalmente ajeno a la voluntad de la Compañía. Y que -en la especie- se cumplen todos los supuestos legales para despedir a un trabajador por necesidades de la empresa; de manera que debe declararse que el despido del demandante justificado. Insiste en que se cumple con el tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, de manera que se la causal de necesidades de la empresa se ve absolutamente evidenciada.

Disputa que la jurisprudencia le reconoce al empleador la potestad de dirección y, con ello, la decisión de qué trabajador despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio. Que cumple con aquello.

En cuanto a las vulneraciones alegadas por el demandante. Dijo que rechaza todos los hechos imputados a la empresa que representa. Que a la fecha de su contestación, el Grupo tuvo que decidir la desvinculación de cerca de 5.000 personas que eran parte del grupo LATAM; de los cuales 1.800 salieron de forma voluntaria y más de 3.000 a través de despidos, pero sin discriminar bajo ningún concepto.

Completa lo anterior, advirtiendo que más de mil trabajadores –incluso- accedieron a la rebaja de sus remuneraciones y otros tantos también fueron despedidos por las mismas razones que fue despedido el actor, esto es, la crisis sanitaria y económica que afecta al país y por consiguiente a la empresa.



Contiende que el derecho a la no discriminación no ha sido vulnerado. Explicó que el derecho no ha sido vulnerado por parte de su representada con ocasión del despido del actor.

Revela que el denunciante reduce toda la argumentación en sostener que su despido se debería exclusivamente a que se negó a suscribir un anexo laboral, pero que ello no sería efectivo. Agrega que el actor no entiende el contexto de su despido, el que se debe exclusivamente a la pandemia que se padece. Insiste en que no existió discriminación en el hecho del despido, ni con el actor ni con ninguno de los despidos masivos que la compañía ejecutó.

Defiende que para considerarse que existe discriminación, se debe exigir que exista -por parte del empleador- un elemento anexo a la sola decisión del despido; es decir, la existencia de una situación o cualidad especial que posea el trabajador que genere en el empleador un componente valorativo distinto que lo mueva hacia la decisión, pero que en el caso de marras ello no ocurre.

En cuanto al derecho a la libertad de trabajo, alega que éste no fue vulnerado. Dijo que el actor no especifica de qué manera es que dicho derecho se vería lesionado; y que, cualquier hecho en contrario deberá ser acreditado por el demandante.

Que la propuesta del anexo ocurrió en un contexto de crisis sanitaria y económica, donde se les expuso a los sindicatos y todos los trabajadores de la compañía a nivel mundial que, la única forma de mantener la sustentabilidad de la Empresa y proteger los empleos era tomar una serie de medidas, es que se rebajaran los costos significativamente. Y que ello fue lo que se hizo.

En cuanto a las prestaciones demandadas, dijo que nada se adeuda al demandante por los rubros pretendidos.

Reclamó la improcedencia de la indemnización adicional por tutela y demás medidas reparativas. Dijo que, no habiendo incurrido su representada en actos que produjeran vulneración de los derechos fundamentales que el actor indica en la demanda, no procedería el pago de esta indemnización.



Pide se declare la improcedencia del recargo del 30%, por haberse justificado plenamente la causal.

Exige se declare la improcedencia de la devolución de lo descontado por concepto de seguro de cesantía. Dijo que procede acoger la devolución del descuento propuesto porque el artículo 13 de la Ley N°19.728, establece la procedencia del descuento cuando el contrato termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

Finalmente, controvierte todos y cada uno de los dichos del demandante, negando todo aquello que no haya sido reconocido expresamente su escrito de contestación.

Solicitó se declare el rechazo de la demanda, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Además, contestó la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por el actor de manera subsidiaria. Solicitó, en orden al principio de economía procesal y bajo los mismos argumentos precitados, el rechazo de la demanda y la condena en costas para el actor.

Que, con fecha 17 julio de 2020, se llevó a cabo la audiencia preparatoria de juicio, con la asistencia de todas las partes. Oportunidad que se fijaron los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, fijándose día y hora para la audiencia de juicio.

Que, con fecha 12 de mayo de 2021, se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de todas las partes, ocasión en que rindieron las pruebas ofrecidas, efectuándose las observaciones a la prueba y alegatos finales, quedando la causa en estado de dictarse sentencia.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. Existencia de relación laboral entre las partes desde el 02 de enero de 2011.



2. Que la relación laboral concluyó el día 16 de abril de 2020 por la causal de necesidades de la empresa.

3. Que la remuneración como base cálculo era la suma de \$1.191.106.-

4. Que se le descontó al trabajador la suma de \$2.432.595 por concepto de seguro de cesantía.

SEGUNDO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Existencia de la carta de despido. En caso de afirmativa, contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos, cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma.

2. Efectividad de haber sido el demandante objeto de vulneración de garantías fundamentales con ocasión del término de sus servicios, en la afirmativa, circunstancias.

TERCERO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandante se valió de la siguiente prueba:

Documental, legalmente incorporada y no objetada de contrario, consistente en:

1. Copia de finiquito con reserva suscrito el 30 de abril 2020, con pago indemnización fraccionada.

2. Copia contrato de trabajo 4-1-2020 y anexo contrato de enero 2020.

3. Copia anexo Covid que le fuera enviado al denunciante de 01 de abril 2020.

4. Copia Instrucciones para firma electrónica documento contractual.

5. Copia Correo de Emilio del Real vicepresidente de persona de 28 marzo 2020, relativo a firma de anexo.

6. Copia Correo de Emilio del Real vicepresidente de persona. Recordatorio firma de anexo de contrato fecha 29 de marzo 2020.

7. Copia correo Carmen Luz Briceño Valenzuela de fecha 27 de marzo 2020, asunto información relevante rebaja de sueldo.



8. Copia correo Enrique Cueto, asunto, último mensaje como CEO de Grupo Latam 31 de marzo 2020.

9. Copia dístico titulado Cambio en las condiciones laborales para mitigar el impacto coronavirus, preguntas frecuentes.

10. Rol de turno del demandante del mes de abril de 2020 en formato Excel.

Confesional: Solicitud de hacer efectivo el apercibimiento legal y Traslado. Consta íntegramente en audio.

El tribunal resuelve: Como se pide, hágase efectivo el apercibimiento legal en la sentencia.

Testimonial:

1. Previo juramento, doña María Alejandra Muga González, Cédula de Identidad N° 15.397.762-3, expone.

2. Previo juramento, don Nils Rodrigo Cisterna Aliaga, Cédula de Identidad N° 12.808220-4, expone.

Oficios: Se desiste.

Exhibición de documentos:

1. Exhiba las cartas de aviso y finiquitos de los trabajadores: Manuel Fernando Paredes Castillos Cédula de Identidad N° 5.281.175-9; Rodrigo Valentín Escobar Avalos Cédula de Identidad N° 12.812.876-K; Rodrigo Martínez Gallardo Cédula de Identidad N° 12.831.748-1.
2. Finiquitos de los trabajadores los cuales se acogieron a retiro voluntario y la empresa pago la indemnización en una sola cuota y con término del vínculo de fecha 15 de mayo 2020: Alan Aravena Domínguez Cédula de Identidad N° 6.373.785-2; Juan Bautista Vargas Ahumada Cédula de Identidad N° 6.490.401-9; Jaime Enrique Valenzuela Fierro Cédula de Identidad N° 11.524.473-6; Mauricio Antonio Valdés Díaz. Cédula de Identidad N° 12.272.070-5;



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

3. Exhiba los registros de los trabajadores que, SI firmaron los anexos de descuentos por los meses de abril, mayo y junio, todos perteneciente a la Gerencia de Ingeniería y mantenimiento LAN Express, del Rut 96.951.280-7.
 4. Exhiba los registros de los trabajadores que NO firmaron los anexos de descuentos por los meses de abril, mayo y junio, todos perteneciente a la Gerencia de Ingeniería y mantenimiento LAN Express, del Rut 96.951.280-7.
 5. Exhiba los registros de los trabajadores despedidos el día 16 de abril 2020, y que acompañe sus respectivas cartas de despidos 6.
 6. Registros de despidos de la gerencia de ingeniería y mantenimiento LAN Express, Rut: 96.951.280-7 entre enero de y abril de 2020.
 7. Control de horario del mes de abril del demandante Juan Carrasco.
- Solicita hacer efectivo el apercibimiento legal respecto de los números 3, 4, 5 y 7.

El tribunal resuelve: No ha lugar a la solicitud de hacer efectivo el apercibimiento de los documentos solicitados, sin costas. Argumentos constan íntegramente en audio.

OTROS MEDIOS: Se tiene a la vista: • RIT: T-832-2020, radicada en este 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

CUARTO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandada se valió de la siguiente prueba:

Documental, legalmente incorporada y no objetada de contrario, consistente en:

1. Contrato de trabajo del demandante, de fecha 04 de enero de 2011.
2. Anexo de 4 de enero de 2011.
3. Anexo laboral del actor, de fecha 01 de octubre de 2014.
4. Anexo de 4 de enero de 2020.
5. Finiquito laboral entre el actor y la empresa Transporte Aéreo S.A., de fecha 16 de abril de 2020.



6. Carta de despido del demandante, de fecha 16 de abril de 2020.
7. Comprobante de envío de la carta de despido del actor a la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de abril de 2020.
8. Ultimas 6 liquidaciones de remuneraciones del actor.
9. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”.
10. Contrato de trabajo del demandante, de fecha 04 de enero de 2011.
11. Anexo de 4 de enero de 2011. 3. Anexo laboral del actor, de fecha 01 de octubre de 2014.
12. Anexo de 4 de enero de 2020.
13. Finiquito laboral entre el actor y la empresa Transporte Aéreo S.A., de fecha 16 de abril de 2020.
14. Carta de despido del demandante, de fecha 16 de abril de 2020.
15. Comprobante de envío de la carta de despido del actor a la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de abril de 2020.
16. Ultimas 6 liquidaciones de remuneraciones del actor.
17. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”.
18. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Permiso sin sueldo Preguntas Frecuentes”.
19. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes”.
20. Documento interno denominado “Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile”.
21. Documento interno denominado “LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes”.
22. Presentación Power Point denominado “Comunicación Coronavirus”, de fecha febrero del 2020.
23. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de marzo de 2020



24. Comunicación interna de la empresa de fecha 25 de marzo de 2020.
25. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de marzo de 2020.
26. Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de marzo de 2020.
27. Comunicación interna de la empresa de fecha 27 de marzo de 2020.
28. Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de marzo de 2020.
29. Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de marzo de 2020
30. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de marzo de 2020.
31. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de marzo de 2020.
32. Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
33. Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
34. Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.
35. Comunicación interna de la empresa de fecha 8 de abril de 2020.
36. Comunicación interna de la empresa de fecha 9 de abril de 2020.
37. Comunicación interna de la empresa de fecha 15 de abril de 2020.
38. Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de abril de 2020.
39. Comunicación interna de la empresa de fecha 22 de abril de 2020.
40. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
41. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
42. Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.
43. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.
44. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.
45. Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.
46. Comunicación interna de la empresa de fecha 30 de abril de 2020.
47. Comunicación interna de la empresa de fecha 4 de mayo de 2020.
48. Comunicación interna de la empresa de fecha 4 de mayo de 2020.
49. Comunicación interna de la empresa de fecha 6 de mayo de 2020.
50. Comunicación interna de la empresa de fecha 7 de mayo de 2020. 43.
- Comunicación interna de la empresa de fecha 8 de mayo de 2020. 44.
- Comunicación interna de la empresa de fecha 13 de mayo de 2020. 45.
- Comunicación interna de la empresa de fecha 15 de mayo de 2020. 46.



Comunicación interna de la empresa de fecha 20 de mayo de 2020. 47.
Comunicación interna de la empresa de fecha 22 de mayo de 2020. ° 48.
Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de mayo de 2020. 49.
Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de mayo de 2020. 50.
Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de mayo de 2020. 51.
Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de mayo de 2020. 52.
Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de mayo de 2020. 53.
Comunicación interna de la empresa de fecha 3 de junio de 2020. 54.
Comunicación interna de la empresa de fecha 12 de junio de 2020. 55.
Comunicación interna de la empresa de fecha 16 de junio de 2020. 56.
Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de junio de 2020. 57.
Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de junio de 2020. 58.
Comunicación interna de la empresa de fecha 25 de junio de 2020. 59.
Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de junio de 2020. 60.
Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de junio de 2020. 61.
Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de junio de 2020. 62.
Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de junio de 2020. 63.
Comunicación interna de la empresa de fecha 1 de julio de 2020. 64.
Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020. 65. Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020. 66. Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de 18 de junio de 2020. 67. Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM. 68. Comunicado organizacional sobre “LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”. 69. Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020. 70. Comunicación externa de la empresa de fecha 12 de marzo de 2020. 71. Comunicación externa de la empresa de fecha 16 de marzo de 2020. 72. Comunicación externa de la empresa de fecha 2 de abril de 2020. 73. Comunicación externa de la empresa de fecha 2 de abril



de 2020. 74. Comunicación externa de la empresa de fecha 9 de abril de 2020. 75. Comunicación externa de la empresa de fecha 17 de abril de 2020. 76. Comunicación externa de la empresa de fecha 24 de abril de 2020. 77. Comunicación externa de la empresa de fecha 20 de mayo de 2020. 78. Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM). 79. Listado de trabajadores desvinculados invocando la causal necesidades de la empresa, y que firmaron el anexo de rebaja del 50% de las remuneraciones. 80. Dos mil ocho cartas de despido presentadas por el grupo LATAM a trabajadores, invocando la causal necesidades de la empresa, fundado en la Pandemia por COVID-19. 81. Mil cuarenta y seis anexos de rebaja del 50% de las remuneraciones, firmados por trabajadores del grupo LATAM. 82. Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020. 83. Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020. 84. 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. 85. 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. 86. Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.

Testimonial: 1. Previo juramento, don Javier Eduardo Ferrari, Cédula de Identidad N° 22.283.564-K. declaración consta en autos.

Oficios:

1. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, domiciliada en Agustinas N°1253, Santiago, a fin de que informe a este tribunal acerca del número total de desvinculaciones efectuadas por las empresas Latam Airlines Group S.A., Transporte Aéreo S.A. y Lan Cargo S.A., por la causal de necesidades de la empresa, en el periodo comprendido entre abril, mayo, junio y julio de 2020.

QUINTO: Que, en cuanto a la acción por vulneración de derechos fundamentales esta fue deducida por vulneración con ocasión del despido, invocando discriminación de trato arbitraria al no haber firmado un anexo de



contrato en virtud del cual se rebajaba la remuneración en un 50% por 3 meses, vulnerándose el su derecho a la libertad de Trabajo.

Indica que a mediados del mes de abril, mi ex empleador cita al directorio del sindicato LanExpress S.A., del cual era socio, a fin de informar que, debido a la situación mundial como consecuencia de la pandemia, comenzaría a aplicarse una disminución de las remuneraciones en un 50% durante los próximos 3 meses, es decir, abril, mayo, junio. Esta disminución de ingresos sería de manera voluntaria, para lo cual los trabajadores debían aceptar o rechazar dicha medida, para lo cual se debería firmar en forma electrónica aceptando o rechazando el documento. Siendo una decisión personal. A fin de implementar el descuento antes señalado, cada trabajador, debe aceptar o rechazar la disminución de remuneraciones, el plazo de finalización del proceso, que sería el día 31 de marzo de 2020. En este contexto y ante y en consideración que el acto de aceptar o rechazar la disminución de remuneraciones era voluntaria, tomó la decisión de no firmar el anexo. El 16 de abril, soy llamado por teléfono por mi jefe Héctor Ruiz Tagle., alrededor de las 14:30hrs y me comunica que me encontraba despedido, los motivos reales son que no firmé hasta el 31 de marzo de 2020 el anexo de reducción de sueldo por el periodo de tres meses. Expone que en su caso post despido su ex empleador paga la indemnizaciones en cuota, y no en un solo acto la totalidad de las indemnizaciones a diferencia de trabajadores que pago en una sola suma, la totalidad de indemnizaciones, lo que agrava la discriminación de aquellos trabajadores que no firmamos el ya tan mencionado anexo, actuando de manera ilegal y arbitraria, al fraccionar las indemnizaciones en cuota no habiendo acuerdo sobre esa forma de pago.

SEXTO: Que, en las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales, en cuanto a la actividad probatoria de las partes, el legislador ha previsto únicamente para el denunciante la obligación de acreditar indicios que lleven a presumir la existencia de la vulneración de derechos que reclama. Así las cosas, cabe tener presente los siguientes hechos que se han tenido como no controvertidos y aquellos evidentes que emanan de la prueba rendida, a saber:



- 1) Las partes no discuten la existencia de la relación laboral habida entre las mismas desde el 02 de enero de 2011, hasta el día 16 de abril de 2020, concluyendo por haber incoado, la causal de necesidades de la empresa, la demandada.
- 2) Que si bien no se estableció como un hecho no controvertido en audiencia preparatoria, tampoco es un hecho discutido por las partes, estando contestes en ello, que la demandan en el mes de marzo del año 2020, envió a sus trabajadores una solicitud para que estos accedieran a la rebaja del sueldo de sus trabajadores por un 50%, señalando como plazo para firmar el anexo respectivo el 31 de marzo de 2016, y que el actor no firmó el anexo de contrato de trabajo mediante el cual se acordaba la rebaja de las remuneraciones en un 50%.
- 3) Que, conforme oficio de la Inspección del trabajo, la demandada el día 16 de abril del año 2020, desvinculó sólo 20 personas-entre estos el demandante- cuyos despidos fueron registrados en el portal de la Dirección del trabajo, el día 18 del mismo mes y año, por la causal de necesidades de la empresa, a saber:
- 4) El demandante ingresó a prestar servicios para la demandada como técnico mecánico B, pasando a cumplir funciones como técnico mecánico A, desde enero de 2011 hasta el término de sus servicios, conforme contrato de trabajo y anexos presentados por la demandada.
- 5) Que la demanda envió finiquito al trabajador en el cual establecía el pago de las indemnizaciones y sumas que debían ser pagadas en una sola cuota en seis cuotas, lo que se acredita con el proyecto de finiquito enviado al actor el cual no gozaba aun de su firma.
- 6) Que, la demandada envió a sus trabajadores diversas comunicaciones internaciones, entre las cuales sobre la rebaja de remuneraciones de un 50%, indicó entre otras cosas lo siguiente: ¿Es cierto que los que no



firmen el anexo serán desvinculados y con finiquito 0 pesos?, signando como respuesta lo siguiente: La compañía hará un análisis de la firma de anexos y luego evaluará los siguientes pasos. Esto conforme comunicaciones internas de la empresa acompaña por esta a folio 30. Comunicación en la cual se hace evidente que no se descarta los despidos por no firma del anexo.

- 7) Que, con fecha 24 de abril del año 2020, la parte demandada ofreció a sus trabajadores un plan de retiro voluntario con beneficios adicionales a las indemnizaciones legales, las que comprometió pagarlas conforme a la ley. De igual modo ofreció permiso sin goce de remuneraciones por seis y doce meses, conforme comunicación interna acompañada a folio 31.
- 8) Que la empresa envió reiterados comunicados previos al 31 de marzo a sus trabajadores a fin de procurar la firma del anexo de rebaja de remuneraciones en un 50%, tal y como se advierte de los comunicados agregados a los folios 37,38, 39, 40, 42 y 45.
- 9) Que, conforme listado de desvinculaciones de las filiales de Latam, acompañado por la demanda, el 16 de abril de 2020, la empresa Transporte Aéreo desvinculo 9 mecánicos, conforme folio 107.
- 10) Que, al demandante se le pagaron las indemnizaciones reconocidas en su finiquito en seis cuotas mensuales a partir del 30 de abril del año 2020.
- 11) Que conforme cartas de despidos de fechas 16 de abril de 2020, por necesidades de la empresa enviada por la demandada, esta ofreció al menos a tres trabajadores el pago de las indemnizaciones en seis cuotas, entre los cuales había un mecánico de nombre Rodrigo Valentín Escobar Avalos. Lo anterior conforme folios 150, 151 y 152.
- 12) Que con don Rodrigo Valentín Escobar Avalos también se acordó pagar sus indemnizaciones reconocidas en el finiquito en seis cuotas, conforme finiquito exhibido a folio 162, y posteriormente se pactó con la



empresa un acuerdo de pago del saldo restante en una sola cuota con fecha 30 de mayo, misma situación que ocurrió con don Manuel Fernando Castillo Paredes, cuyo finiquito figura fechado el 16 de abril del 2020, pago en seis cuotas y posteriormente se pactó el pago completo del saldo de la deuda en una sola cuota el 30 de mayo del mismo año.

- 13) Que concordado el listado de trabajadores desvinculados el día 16 de abril del año 2020, por la causal de necesidades de la empresa, con el listado de los trabajadores que firmaron y no firmaron el anexo de rebaja de remuneraciones en un 50% hasta el 31 de marzo exhibido por la demandada como medida judicial probatoria en causa RIT T- 832-2020, se advierte que de los 20 trabajadores desvinculados por necesidades de la empresa el día referido, al menos nueve de ellos, incluido el actor no firmaron el anexo respectivo. Respecto del resto no se tiene antecedentes respecto de la firma del anexo pues no forman parte del listado exhibido en la causa T-832-2020.
- 14) Que, consultado los testigos de la demandada, estos indicaron desconocer el motivo específico por qué se decidió desvincular al demandante dentro de los primeros trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, producto de la baja de la productividad ocasionada por la pandemia por Covid 19. Señalando el segundo testigo que se decidió por quienes querían irse a retiro voluntario, lo que no concuerda con la prueba documental acompañada al juicio, por cuanto el plan de retiro voluntario fue propuesto con posterioridad a los primeros despidos después del decreto estado de excepción constitucional.

SEPTIMO: Que, de los hechos acreditados con la prueba aportada al juicio, se lograr acreditar la existencias de indicios suficientes para concluir que el despido del actor fue motivado por la no firma del anexo de contrato en el cual se procuraba la rebaja de sus remuneraciones hasta un 50%, pues una parte



importante de los trabajadores desvinculados en la primera etapa el día 16 de abril del año 2020, fueron aquellos que no firmaron el anexo aludido, y respecto de los otros no se tiene información de haber firmado tal anexo, por lo cual no se advierte el motivo o factor objetivo que se tuvo en vista por el empleador para determinar entre la fuerza laboral los trabajadores que debían ser desvinculados en atención a la presunta necesidad de la empresa que la afectaba.

Ahora bien, existiendo prueba suficiente para concluir la existencia de indicios de la vulneración de derechos señaladas, le corresponde a la empleador acreditar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida adoptada y que vulneró los derechos fundamentales del actor. En este sentido cabe destacar que no basta con rendir prueba tendiente a acreditar la causal, por cuanto la existencia de un fundamento de hecho para invocar una causal, en este caso, las necesidades de la empresa, no conlleva necesariamente descartar la procedencia de la acción de vulneración de derechos.

En este sentido, la doctrina de los tratadistas ha señalado que: “Desde el punto de vista conceptual, nada impide que el empleador haya tenido efectivamente una causal legal para poner término al contrato de trabajo, y al mismo tiempo, lesione con esa conducta los derechos fundamentales del trabajador. En palabras simples, es perfectamente posible que el empleador teniendo efectivas necesidades de la empresa haya decidido utilizar esa justificación para despedir, precisamente, al trabajador que efectuó un reclamo en la Inspección del Trabajo (garantía de indemnidad), o al que hizo declaraciones públicas sobre la empresa (libertad de expresión), o al que es homosexual (discriminación), etc.

Eso es lo que en la doctrina se denomina despido pluricausal, esto es, aquella hipótesis en que el empleador frente al panorama indiciario de lesión de derechos fundamentales aportado por el trabajador, logra acreditar la existencia de una causal legal de término del contrato de trabajo. No se trata, en rigor, que el empleador alegue una causal de término ficticia o que no está en condiciones de probar, en cuyo caso se trataría de un despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales, sino una cuestión distinta: el empleador está en condiciones de justificar su conducta lesiva en una causal de término plenamente acreditada.

En estos casos, concurren en el mismo despido dos causas que se mueven en planos distintos: una causa legal que justifica el despido del trabajador desde el punto de vista de las normas previstas para la terminación en el Código del Trabajo, y una causa anticonstitucional, consistente en la afección y lesión de un derecho fundamental del trabajador desde el punto de vista de las normas de tutela laboral.

En ese sentido, es perfectamente posible que dentro del procedimiento de tutela el empleador acredite la causal legal de término del contrato de trabajo respectivo, pero no esté en condiciones de justificar la no lesividad o la proporcionalidad del despido en términos de derechos fundamentales. En dicho caso, la conducta del despido ha efectivamente lesionado las garantías del trabajador, y por tanto, las consecuencias jurídicas del mismo serán las previstas en las nuevas normas de tutela. El despido pluricausal es, a fin de cuentas, un despido lesivo de derechos fundamentales” (José Luis Ugarte Cataldo, tutela laboral de derechos



fundamentales

y carga de la prueba. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII (Valparaíso, Chile, 2^{do} Semestre de 2009, pp. 215 – 228).

Luego, la prueba aportada al juicio no es suficiente para revertir la prueba indiciaria que lleva a concluir la existencia de una sospecha razonable sobre la vulneración del derecho a la no discriminación arbitraria sufrida por el actor, acreditando la proporcionalidad de la medida. Lo anterior, por cuanto cabe destacar que no todo objetivo puede ser considerado para efectuar el método de ponderación de Alexis “método Alemán” a fin de determinar si aplicando el principio de proporcionalidad (constituido por las etapas de juicio de la Idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) de la medida, el empleador logra justificar la restricción de uno o más derechos fundamentales del trabajador en el legítimo ejercicio de otro derecho fundamental (Ugarte, José Luis, “tutela de derechos fundamentales del Trabajador”, tercera edición, pág. 75).

Ahora bien, el juicio de idoneidad exige que la restricción al derecho fundamental permita alcanzar efectivamente un fin legítimo, y el derecho fundamental afectado es el derecho a la no discriminación por lo que no se logra advertir cómo desvincular a los trabajadores que no firmaron el anexo de contrato de trabajo que estipulaba la rebaja de remuneraciones en un 50% podría llevar a la empresa a obtener números positivos para facilitar su efectiva subsistencia, menos aún en virtud del número inicial de trabajadores desvinculados, solo 20, menos aun cuando el fundamento esencial esgrimido en la carta de despido es que “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”, y no se advierte como un número tan reducido de trabajadores permitiría superar los inconvenientes económicos provocados por los cambios en el mercado producto de la pandemia por Covid 19. Ahora aún más, en cuanto a la necesidad de la medida, de igual modo tampoco se advierte lo indispensable de la medida, primero porque en la época en que está se ejecutó,



aún no se habían adoptados otras medidas para disminuir gastos o reducir el personal, como los retiros voluntarios ofrecidos al mes siguientes y quienes les pagaron sus indemnizaciones en una sola cuota, los permisos sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses que posteriormente se ofrecieron e incluso en los documentos que explican en qué consistiría la rebaja de remuneraciones, sus alcances y efectos se indica que a los ejecutivos se les reducirían las mismas en el mismo porcentaje pero respecto de menos conceptos que los que se advierten en las otras funciones o puestos de trabajo, por lo que es dable concluir que existían medios menos gravosos de obtener el objetivo pretendido por la empresa. En consecuencia, no es necesario analizar la proporcionalidad propiamente tal de la medida, estimando que la misma ha sido desproporcionada en virtud de los presuntos fines perseguidos por la demandada con la desvinculación del actor.

OCTAVO: Que, en una interpretación pro derecho de las normas en juego, artículo 2 inciso cuarto y 19 N° 16, y conforme a la Constitución Política de la Republica, cabe sostener que la discriminación prohibida en el primero de los artículos citados es aquella que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos, tratándose el artículo 2 del Código del trabajo en su inciso cuarto, solo de una numeración no taxativa que solo refuerza las normas constitucionales, las cuales tiene primacía. Así las cosas, acogiénndose la tesis extensiva de la norma, cabe concluir que lo prohibido es todo acto discriminatorio que no se base en la capacidad o idoneidad personal, que generen distinciones, exclusiones o preferencias, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, encontrándose dentro de las mismas, la elección del actor para ser desvinculado de manera preferente por no haber firmado un anexo de rebaja de remuneraciones.

Respecto de la vulneración al artículo 19 N° 16, no se advierte la misma, más allá de lo relativo a la no discriminación en el empleo.

NOVENO: Que, en cuanto a la procedencia del descuento de AFC, no



pudiendo determinarse la procedencia de la causal de necesidades de la empresa, y tratándose de un hecho no controvertido el descuento efectuado por el empleador en los términos del artículo 13 de la ley 19.728, y su cuantía. Luego, a juicio de esta sentenciadora, no puede procederse al descuento previsto en la norma citada, por cuanto para que opere esta deducción de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo, es necesario la concurrencia real y efectiva de la causal invocada, lo que no ocurre en la especie, En tal sentido la Excelentísima Corte Suprema ha señalado “Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo”.

En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.” (Rol N° 9.796-2019), tesis que esta sentenciadora comparte, motivo por el cual se ordenara la devolución de los montos descontados de las indemnizaciones por años de servicios por este concepto.

DECIMO: Que, el resto de la prueba aportada al juicio, analizada conforme a las reglas que ilustran la sana crítica, en nada alteran o modifica lo razonado en los motivos anteriores.

ATENDIDO LO EXPUESTO Y, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 8,



420 letra a), 446, 452, 453, 454, 459, 462, 485, 486, 493 y 495 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil; SE RESUELVE:

I. - Que SE ACOGE la demanda de TUTELA POR DESPIDO DISCRIMINATORIO deducida por don **JUAN FRANCISCO CARRASCO CASTILLO**, en contra de la empresa **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, y se declara:

A) Que se vulneró del derecho del actor a no ser discriminado arbitrariamente;

II.- Que de conformidad al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, la demandada deberá realizar una capacitación de a los menos tres horas, en día y horario hábil laboral, dentro del plazo de dos meses de ejecutoriada la sentencia, dirigida a todo el personal que labore en la empresa, dueños y jefaturas, sobre respeto a las garantías fundamentales en el trabajo. Dicha capacitación será impartida por abogado/a con expertise en el área debidamente acreditada, debiendo registrarse la asistencia de los participantes con su firma correspondiente, siendo obligatoria la asistencia de todas las jefaturas de la empresa.-

III.- Que para el cumplimiento de la anterior, deberá oficiarse a la Inspección del trabajo relativa al domicilio del denunciado, a fin de que proceden a fiscalizar su cumplimiento.

Todo lo anterior, bajo de multa de 75 unidades tributarias mensuales, conforme lo dispuesto en el 492 del Código del Trabajo.-

IV. Asimismo remítase copia a la Dirección del Trabajo para su registro.

V.- Que, se condena al demandado al pago de las siguientes indemnizaciones, compensaciones y sanciones:

a) \$9.528.848, por concepto de ocho remuneraciones, conforme al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo;

b) \$3.215.986.- El aumento del 30% de recargo legal por aplicación improcedente de la causal de despido;

c) \$ 2.423.727, por concepto de devolución del aporte patronal a la cuenta individual del seguro de cesantía del actor;



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

VI.- Que, las sumas ordenas pagar, se reajustarán y devengarán los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

VII- Que, se condena en costas a la demandada, regulándose las personales en la suma de \$700.000.

Anótese, notifíquese por correo electrónica a las partes, y archívese en su oportunidad procesal.

RIT : T-941-2020

RUC : 20- 4-0272976-8

**Pronunciada por don (ña) CLAUDIA ELISA TAPIA TAPIA,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.**

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

