

Quilpué, veinte de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

PRIMERO: Que en esta causa RIT O-69-2020, en procedimiento de aplicación general, compareció doña **MACKARENA PATRICIA RETAMALES VÁSQUEZ**, empleada, cédula nacional de identidad número 14.472.523-9, con domicilio en calle Uno N° 850, departamento I-44, Condominio Sol de Valencia, Quilpué, deduciendo demanda en contra de **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, RUT 96.951.280-7, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don **CARLOS VALENZUELA WODEHOUSE**, cédula nacional de identidad número 6.490.907-K, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio N° 901, comuna de Renca, Santiago.

SEGUNDO: Que, la actora funda su libelo en que ingresó a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 01 de junio de 2016 (sic), en el cargo de Ejecutivo Venta Remoto. Indica que durante casi quince años se desempeñó, siempre desde su hogar, en la ciudad de Quilpué, sin ninguna objeción ni queja de ninguna especie, ni de clientes ni de empleadores, en distintas áreas dentro del denominado “Contact Center”, trabajando a distancia vía telefónica y telemática. Su domicilio laboral fue siempre el de calle Uno N° 850, departamento I-44, Condominio Sol de Valencia, de la ciudad de Quilpué, según consta en sucesivos Contratos de Trabajo y respectivos anexos. Señala que sus últimos tres años los desempeñó en el área de “Atención Cliente Preferente”, junto a otras cuarenta personas. Esta sección de la empresa designa la extenuante labor, bajo la modalidad de Turnos 24/7, de otorgar soluciones integrales, siempre por teléfono, (venta de tickets, cambios, devoluciones, check in, etcétera.) a requerimientos de selectos pasajeros, de todo el mundo, de alto poder adquisitivo o clientes “vip”, de alta de importancia, por ende, para la empresa. Su experiencia le permitió desempeñarse siempre con éxito en esta delicada tarea, dada la singular índole de los usuarios, ya como Ejecutiva Contact Center Senior.

Agrega que el día 01 de abril de 2020 la demandada le hizo llegar a un “Anexo de Contrato”, por el que le disminuían las remuneraciones a la mitad, los



meses de abril, mayo y junio de 2020, sumas que no serían reembolsadas, dando como fundamento a ello la pandemia. Alternativas no había muchas: o “firmaba el Anexo” o era “desvinculada” por “caso fortuito o fuerza mayor”, sin indemnización alguna. No era opción la recién dictada Ley 21.227, bautizada como de “Protección del Empleo”. Y aún si “firmaban el Anexo” tampoco, se le dijo que aseguraban su empleo, porque “había que ver cómo seguían las cosas”. Ante ello, decidió no firmar. Lo propio hicieron dos de sus colegas de trabajo del área de “Atención Cliente Preferente” de la empresa, motivo por el cual las tres fueron despedidas.

En efecto, el 16 de abril de 2020, aproximadamente a las 09:30 horas su supervisora de entonces, señora Ivonne Mella, le envía un mensaje para decirle que se conecte a una reunión virtual con su entonces Jefa de Área, señora Pamela Zamorano. La reunión, si cabe la expresión, fue breve: *“...desde este día ya no se necesitan tus servicios, estás desvinculada por necesidades de la empresa. La carta de despido debería llegarte los próximos dos días. Ah...y la indemnización por años de servicios será en seis cuotas.”*

Hace presente que la carta de despido no llegó “dentro de dos días” sino mucho rato después, lapso en que no sólo estuvo comprensiblemente nerviosa, con el temor de ser acusada de “abandono de trabajo”, sino imposibilitada de tramitar su Seguro de Cesantía, en mitad de la peste. Asustada, con fecha 24 de abril de 2020, su representada dedujo reclamación administrativa número 508/2020/661, ante la Inspección Provincial del Trabajo de Marga–Marga.

Indica que después de ser acosada telefónicamente para que “firmara el finiquito” en cuotas, y en mitad de la peste, recién el 05 de mayo de 2020 recibe la carta de despido. “Ah...es que se nos había olvidado enviarla”, es la excusa risueña dada por una secretaria de la demandada.

Precisa que de conformidad a lo dicho en el número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, en este juicio sobre despido, corresponde siempre al demandado “acreditar la veracidad de los hechos” imputados en la respectiva comunicación de despido, poniendo como excusa la dramática circunstancia de la enfermedad del COVID-19. Sin embargo, se adelanta a decir que la carta de



despido que recibió por correo alude a “necesidades de la empresa” que no son tales.

Transcribe la carta de despido.

En cuanto a la indemnización por años de servicio que también adeuda la demandada señala que, en consecuencia, TRANSPORTE AÉREO S.A. le adeuda una indemnización de \$9.212.467 (nueve millones doscientos doce mil cuatrocientos sesenta y siete pesos) equivalentes al máximo legal indemnizable de 11 (once) años en virtud de la causal invocada, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 172 del Código del Trabajo.

Añade que, en efecto, el artículo 161 del Código del Trabajo consagra la posibilidad de que el empleador ponga término al Contrato de Trabajo invocando como causal las 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. Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia de nuestros tribunales coinciden en que se trata ésta de una causal con requisitos estrictos. Cita doctrina.

Argumenta que ninguno de esos requisitos cumple la causal de las “necesidades de la empresa” invocada el 16 de abril de 2020 por TRANSPORTE AÉREO S.A. para poner término a su contrato de trabajo. Que de conformidad a lo dicho en el número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, corresponderá siempre a la demandada “acreditar la veracidad de los hechos” imputados en la respectiva comunicación de despido, cuestión en extremo ardua, desde el momento que los “hechos” que estampa en esa carta no sólo aparecen formulados vagamente sino que no son efectivos: 1. ¿RACIONALIZACIÓN? : La carta de despido que tan tardíamente recibió comienza hablando de la “baja en la productividad de la compañía” y que “la actividad que desarrolla la empresa se ha visto reducida en un 95% en los países en que opera”, lo que no es cierto. O sin acompañar un solo antecedente objetivo o fiable. La carta de despido habla, luego, de “racionalizar su personal, entre otras reducciones”, sin que nos enteremos en qué consiste dicha “racionalización” o cuáles serían esas otras



“reducciones” ni se explica la forma en que esa “separación” contribuye a mantener “la viabilidad de la empresa”.

Postula que en Chile los vuelos de pasajeros, aún cuando sea sólo dentro del país, no han decaído como para justificar su despido y pagarle en seis cuotas su finiquito. Tampoco ha disminuido el transporte de carga. Por su parte, el área de “Atención Cliente Preferente” de la empresa, que sólo funciona en Chile, sigue trabajando a plenitud. Salvo con tres ex empleadas que se negaron a rebajar sus remuneraciones a la mitad el 01 de abril de 2020. Por lo que tampoco es efectivo que esta “crisis sanitaria ha afectado transversalmente a la empresa”, incluida el área donde se desempeñaba ella. Porque, se atreve a asegurar que su separación se debió a un simple capricho. Junto a ella, simplemente por no “firmar el anexo” de 01 de abril de 2020 que reducía a la mitad sus remuneraciones, se fueron sólo dos de sus colegas de la Sección de Call Center de “Atención Cliente Preferente” donde se desempeñaba desde hace años. Todos los demás siguen trabajando. En un área de la empresa especialmente para la demandada, por la singular índole de sus clientes. Quienes todo este tiempo, por lo demás, han seguido desplazándose en avión, quizá con menos frecuencia, es cierto, por “medidas sanitarias” que tampoco se explicitan. O han seguido llamando por teléfono, a todas horas, desde cualquier parte del mundo, algunos muy enfurruñados, para preguntar cuándo se renuevan los vuelos...o si perderán o no sus “millas”.

Indica que también aparece como un “hecho notorio y de público conocimiento”, a los que mucho apela la demandante en su carta, a falta de antecedentes objetivos, que esta emergencia pasajera de ningún modo pone en peligro la subsistencia o “viabilidad” de la empresa. Ni sus importantes acreedores ni el propio Estado chileno dejarán que la empresa demandada quiebre. Más aún si conforma con LATAM una sola y misma unidad económica, de carácter estratégico en el transporte de pasajeros, y no sólo de pasajeros, sino de carga por vía aérea. Que para conocer este inminente “salvataje” basta hojear los suplementos económicos de los diarios de circulación nacional. Es más, en el mismo instante en que se redacta su libelo, se escucha que las acciones de la compañía “han subido un 13%”.



Añade que la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal de Justicia se ha pronunciado claramente respecto de un despido por necesidades de empresa cuya comunicación, como la que se le entregó tan tardíamente a su representada, se limita a reproducir la norma pertinente sin aportar antecedentes fácticos que den cuenta de la necesidad de un despido. Cita jurisprudencia.

Expone que respecto de la imputación ilegal que pretende efectuar la demandada, siendo improcedente el despido de que fue objeto el 16 de abril de 2020, no corresponde de ninguna manera, entonces, que su ex empleador descuenta o pretenda descontarle la suma de \$2.200.291 (dos millones doscientos mil doscientos noventa y un pesos) que en derecho le corresponda percibir, que constituye el aporte efectuado por la demandada al Seguro de Cesantía, de conformidad al artículo 13 de la Ley 19.728, de 2001 y, en el acaso que la emplazada hubiere efectuado aquella deducción, procede que S.S. ordene su inmediata devolución, pues dicha exacción no corresponde en Derecho. En efecto, en el evento que este despido sea declarado “improcedente” por este tribunal, no corresponde que el ex empleador proceda a efectuar la imputación que pretende, relativa al aporte al Fondo de Cesantía, basándose en una errada lectura del artículo 13 de la Ley 19.728, cuyo es el caso de autos. Cita normas legales y jurisprudencia.

Respecto de lo que adeuda la demandada por feriado devengado y no utilizado y feriado proporcional, como se acreditará, la demandada también le adeuda una compensación de \$319.712 (trescientos diecinueve mil setecientos doce pesos) por concepto de feriado legal devengado y no utilizado y proporcional.

En lo que dice relación a los intereses y reajustes por las prestaciones adeudadas, señala que así como las costas, procede aplicar a todas las prestaciones antedichas los reajustes e intereses que en Derecho correspondieren, con expresa condenación en costas.

Concluye solicitando se declare:

A) que el despido de que fue objeto con fecha 16 de abril de 2020, fue contrario a Derecho y del todo improcedente, por lo que la demandada le adeuda:



A.1) el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162”, esto es, una indemnización sustitutiva del aviso previo de \$837.497.

A.2) “...la establecida en el artículo 163”, esto es, una indemnización de \$9.212.467 (nueve millones doscientos doce mil cuatrocientos sesenta y siete pesos) equivalentes al máximo legal indemnizable de 11 (once) años en virtud de la causal invocada, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 172 del Código del Trabajo.

A.3) “con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168”, en la especie, un treinta por ciento (30%), esto es, de \$2.763.740 (dos millones setecientos sesenta y tres mil setecientos cuarenta pesos).

B) que, siendo improcedente el despido de que fue objeto, de ninguna manera corresponde que su ex empleador le descuente o pretenda descontarle la suma de \$2.200.291 (dos millones doscientos mil doscientos noventa y un pesos) a la que, en definitiva, le corresponda percibir, constituida aquella por el aporte efectuado por la demandada al Seguro de Cesantía, de conformidad al artículo 13 de la Ley 19.728, de 2001.

C) una compensación de \$319.712 (trescientos diecinueve mil setecientos doce pesos) por concepto de feriado legal devengado y no utilizado y proporcional.

D) que procede aplicar a todas estas prestaciones los reajustes e intereses que en Derecho correspondieren, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que el abogado don ANDRES MANUEL LABBE CORTES, en representación de la demandada TRANSPORTE AEREO S.A., primeramente, interpone excepción de compensación, por la suma de \$1.666.346, fundada en lo siguiente: atendido a que, como se ha expresado en los puntos anteriores, la demandante al término de la relación laboral con su representada, adeudaba conceptos por “Préstamo Largo Plazo” y “Préstamo Farmacia”.

Dichos descuentos no fueron mencionados en la demanda de la Sra. Retamales, a pesar de ella misma expone los montos que la empresa le descontaba en el finiquito, por tanto, consideramos que reconoce adeudarlos. Ahora bien, esta parte acreditará, en la etapa procesal correspondiente, que la Sra. Retamales adeuda dichos montos, los cuales deben ser compensados a las



indemnizaciones por término de contrato que SS., eventualmente, condene a pagar a su representada.

CUARTO: Que la demandada contestó la demanda señalando la existencia de hechos no controvertidos de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, tiene como pacíficos los siguientes hechos afirmados por la demandante en su escrito pretensor:

1. Existencia de relación laboral. Resulta efectivo lo señalado por la demandante en cuanto al inicio de la relación laboral con mi representada.

2. Término de funciones y causal. La demandante fue despedida por la causal de necesidades de la empresa el día 16 de abril de 2020.

3. Cumplimiento de las formalidades legales. A la demandante se le envió la carta de despido por correo certificado a su domicilio.

4. Descuento AFC. Es efectivo el monto descontado por AFC según lo expuesto en la demanda.

5. Base de cálculo para efectos indemnizatorios. Es efectivo que la remuneración de la Sra. Retamales para los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, era de \$837.497.

6. El cargo al momento de su despido era el de "Contact Center III".

Sostiene que por su parte, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, se niegan en forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por la demandante en su escrito pretensor, debiéndose tener por controvertidos:

1. No es efectivo que el despido de la actora sea injustificado.

Su despido es plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, por cuanto en el presente caso existió una real necesidad de la empresa para desvincularla. Como es de público conocimiento, hoy en día gran parte de la Compañía sencillamente no puede operar debido a las restricciones impuestas por la autoridad, lo cual ha significado una reducción de más del 95% en los vuelos del



Grupo LATAM, ocurriendo lo mismo para su representada TRANSPORTE AEREO S.A., para el transporte de pasajeros.

2. En consecuencia, no se adeuda ninguna de las prestaciones que reclama la actora.

a) Nada se adeuda por feriado legal demandado.

b) Nada se adeuda por recargo legal del 30%.

3. Es procedente efectuar la imputación del aporte del empleador al seguro de cesantía, a las indemnizaciones legales que le correspondan a la ex trabajadora.

Agrega consideraciones previas, pero necesarias, indicando que antes de iniciar su contestación de la demanda interpuesta en autos, debe ser enfático y claro en señalar que el despido de la actora es justificado, existiendo reales motivos para hacerlo. Muy por el contrario, y como se acreditará en la presente causa, 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.

Entonces:

1) Su representada 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 el Segundo Juzgado Civil de Santiago.

2) 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, a nuestro país.

3) 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.

5) 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.

Añade, contestando derechamente la acción de despido injustificado, que la comunicación del despido cumple con todas las exigencias legales. La carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes, siendo este comunicado a la demandante con todas las formalidades legales. La carta de despido cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, además no es efectivo que la carta de despido no se haya enviado dentro del plazo legal al domicilio de la demandada, lo que se acreditará en su oportunidad. Transcribe la carta de despido.



En primer término, cabe señalar que el despido por necesidades de la empresa fue comunicado a la demandante cumpliendo su representada formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido. Respecto a la carta de despido, esta le fue enviada a la demandante, correctamente, cumpliéndose con todos los requisitos legales. Las razones expuestas en la carta de despido tienen directa relación con un hecho notorio y público, en donde la empresa se ha visto evidentemente afectado por la emergencia sanitaria que afecta al país y al mundo.

Precisa consideraciones de hecho que justifican la extinción del contrato de trabajo de la demandante: El despido de esta 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.

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

En este contexto, el Grupo Latam 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 puede seguir operando.

En este contexto, resulta imprescindible hacer una breve exposición de cómo se ha visto afectada la operación de su representada por el virus denominado COVID-19, que ha sido catalogado como una Pandemia por la Organización Mundial de la Salud:

a. SOBRE EL CORONAVIRUS O COVID-19.

Si bien a la fecha no se tiene certeza científica sobre el denominado “Coronavirus” o Covid-19, sí se conocen algunas cuestiones que se deben tener en consideración desde ya para entender los graves efectos que ha tenido esta crisis sanitaria en la actividad del transporte aéreo.

El Covid-19 tuvo su origen en la ciudad de Wuhan, en China. A mediados del mes de diciembre de 2019, las autoridades sanitarias de Wuhan detectaron una serie de casos de neumonía producida por una causa que resultaba, para ese entonces, desconocida, lo que generó una alarma ante tal situación. Luego de esto, el virus se empezó propagar, teniendo presencia no solo en China, sino que también en otros países y continentes.

Se puede decir que el Covid-19 es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humanos. El coronavirus es causante de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave. Según han dicho las autoridades, el virus se transmite de persona a persona cuando tiene contacto cercano con un enfermo. Por ejemplo, al vivir bajo el mismo techo, compartir la misma sala en un hospital, viajar por varias horas en un mismo medio de transporte, o cuidar a un enfermo sin la debida medida de protección. Como síntomas de este virus, se puede indicar la fiebre, dificultad respiratoria, dolor torácico, dolor de garganta, dolor de cabeza, pérdida brusca de olfato o gusto, entre otros. Luego, es sabido que, en ciertos casos, el virus puede ser letal, esto es, producir la muerte de las personas, especialmente aquellas denominadas como de “alto riesgo”, tales como adultos mayores, inmunodeprimidas o con



enfermedades crónicas como hipertensión arterial, diabetes o problemas cardiacos, entre otros.

Debido a estas características del virus, es que las autoridades del mundo han levantado una serie de recomendaciones para evitar que las personas se contagien, como lavarse las manos con agua y jabón, estornudar o toser tapándose con el antebrazo, pero, especialmente, mantener el distanciamiento social y el confinamiento. En otras palabras, desde la llegada del COVID-19 la mayoría de los países se han aislado, tanto externa como internamente, cerrando sus fronteras o bien restringiendo estrictamente sus movimientos. También, pidiéndole a sus ciudadanos salir lo menos posible de sus casas y sólo para cuestiones necesarias, como la compra de insumos básicos, permanencia de trabajos declarados como esenciales, situaciones de salud, entre otras cuestiones.

Lo anterior, ha impactado fuerte y negativamente a su representada, pues sencillamente las personas han dejado de viajar en avión, tanto al interior de sus países como al exterior, lo que, en definitiva, ha reducido hasta en un 95% la operación de su representada en los países en que opera, como se pasa a explicar a continuación.

b. LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA POR CORONAVIRUS O COVID-19 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 su representada. 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.

A continuación, analiza esta baja en los países en donde su representada tiene su mayor actividad.

i) CHILE:

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.

ii) ARGENTINA:

La operación de LATAM Airlines Argentina 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 200.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezaban a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 100.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos hasta septiembre, por lo que no se ha podido operar hasta la fecha.

Por el lado internacional, LATAM Airlines Argentina pasó de transportar en promedio 50.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a solo 30.000 en marzo 2020, y a menos de 1.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, correspondiente a vuelos de repatriación ya que la operación de vuelos comerciales está suspendida hasta septiembre.

iii) PERÚ:

La operación de LATAM Airlines Perú a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Perú transportaba en promedio 670.000 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 380.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos hasta el 24 de mayo, lo que luego fue extendido hasta el 30 de junio, por lo que sólo se ha podido



transportar unos 4.000 pasajeros en promedio durante abril y mayo, correspondiente a vuelos de emergencia.

Por el lado internacional, LATAM Airlines Perú pasó de transportar en promedio 380.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a solo 200.000 en marzo 2020, y a 6.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, correspondiente a vuelos de repatriación ya que la operación de vuelos comerciales está suspendida hasta el 30 de junio.

iv) COLOMBIA:

La operación de LATAM Airlines Colombia a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Colombia transportaba en promedio 460.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezó a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 300.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos hasta el 27 de abril, lo que luego fue extendido hasta el 25 de mayo, y luego nuevamente hasta el 1 de julio, por lo que LATAM Airlines Colombia no ha operado desde marzo en el mercado doméstico.

v) ECUADOR:

La operación de LATAM Airlines Ecuador a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Ecuador transportaba en promedio más de 100.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezó a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 56.000 pasajeros. Tras eso, el gobierno prohibió los viajes aéreos durante 3 meses y la operación recién retomó el 15 de junio.

Por el lado internacional, LATAM Airlines Ecuador pasó de transportar en promedio 50.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a solo 20.000 en marzo 2020, y a 1.700 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, correspondiente principalmente a vuelos de repatriación, ya que la operación de vuelos comerciales estuvo suspendida hasta el 15 de junio.

vi) BRASIL:



La operación de LATAM Airlines Brasil a nivel nacional o doméstico se ha visto gravemente afectada producto de la Pandemia del coronavirus. Hasta antes de la crisis, LATAM Airlines Brasil transportaba en promedio más de 2.500.000 pasajeros domésticos al mes (período enero 2018 - febrero 2020), mientras que, en marzo 2020, cuando se empezó a ver los primeros efectos de la crisis, bajó a 1.800.000 pasajeros, y cayó más bruscamente para abril y mayo 2020 donde se transportaba aproximadamente 106.000 pasajeros mensuales, esto es, sólo un 4% de lo que llevamos en un mes normalmente.

Por el lado internacional, LATAM Airlines Brasil pasó de transportar en promedio 470.000 pasajeros al mes (período enero 2018 - febrero 2020) a 270.000 en marzo 2020, y a sólo 6.000 pasajeros por mes en abril y mayo 2020, esto es, apenas un 1% de un mes normal.

c. LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA POR CORONAVIRUS O COVID-19 EN LOS COSTOS E INGRESOS DEL GRUPO LATAM Y SUS VUELOS.

Lo expuesto, ha tenido un impacto dramático en las cifras del Grupo Latam. Las consecuencias de la Pandemia a nivel mundial, regional y país resultan evidentes y, desalentadoras.

La estructura de costos y deuda financiera del Grupo están dimensionados para una Compañía que genera ventas de US\$850 millones mensuales, que opera 1.400 vuelos diarios y que transporta más de 6 millones de pasajeros mensuales.

Sin embargo, durante mayo, las ventas fueron aproximadamente US\$150 millones, operaron cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la mitad de la ocupación normal, y transportamos menos de 200.000 pasajeros.

Si bien, el Grupo ha visto una recuperación durante junio del 2020, lo que le ha permitido aumentar su oferta a cerca de 100 vuelos y sus factores de ocupación sobre 60%, sigue enormemente lejos de una operación normalizada, como lo era antes de la Pandemia. Pero, y lo que es más grave aún, no se avizoran mejoras significativas cercanas.

En efecto, estas restricciones han impactado dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus compromisos financieros. En este contexto, la Compañía ha adoptado medidas drásticas para reducir sus



costos y mantener liquidez. Solo a modo ejemplar, podemos señalar que TRANSPORTE AEREO 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.

d. 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 de su representada, 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, puede señalar la implementación de 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 prórrogas 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 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 TASA es uno de los pocos grupos de aerolíneas de la región que cuenta con una flota de aviones cargueros dedicados.

Por lo anterior, se han doblado los esfuerzos al interior del Grupo para explotar en estos tiempos los vuelos con carga en vez de pasajeros, tanto en cantidad de carga a transportar, al contar con más espacio en los aviones, así como aumentando la cantidad de rutas. De esta manera, el Grupo ha desempeñado un rol fundamental para mantener las cadenas de suministros, apoyando a los exportadores de la región y trayendo insumos médicos hacia Sudamérica, incluyendo respiradores artificiales, mascarillas y otros insumos necesarios para enfrentar la propagación del coronavirus.

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 TRANSPORTE AEREO en el largo plazo.

Cabe señalar que, antes de este proceso de racionalización, Latam Chile contaba con cerca de 10.000 trabajadores, habiéndose despedido con motivo de



la crisis a más de 3.000 dependientes. Esto, se traduce en que la empresa se ha reducido en cerca de un 30%, desde un punto de vista de personal.

Hace presente que pese a todos estos esfuerzos, al no contarse oportunamente con ayuda estatal y al evidente empeoramiento de la crisis del COVID-19, la única alternativa que quedó a fin de subsistir en el mercado aéreo, fue acogerse a un proceso de reorganización “voluntaria”, el cual se decidió realizar 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 su representada. Esto, cabe subrayar, luego de tomar una serie de medidas para no llegar a este punto, lo que, en definitiva, fue todo inevitable.

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

“Sexto: Que cumpliendo la solicitud con todos los requisitos formales y sustantivos, se hará lugar a esta, tal como se dirá en lo resolutive.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 299, 300, 301, 305, 308, 313, 315 y 319 de la Ley N° 20.720, se resuelve:

I.- 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.



II.- Que a partir de la fecha de la presente resolución, y durante el periodo en que se tramite el procedimiento referido precedentemente, se suspende:

a) El inicio o la continuación de todas las acciones o procedimientos individuales que se tramiten respecto de los bienes, derechos, obligaciones o responsabilidades del deudor.

b) Toda medida de ejecución contra los bienes del deudor.

c) Todo derecho a transferir o gravar los bienes del deudor, así como a disponer de algún otro modo de esos bienes.

III.- Que el alcance, la modificación y la extinción de los efectos de suspensión tratados en el románico que antecede estarán supeditados a lo establecido en la Ley N° 20.720 y se referirán exclusivamente a aquellos bienes que se encuentren en el territorio del Estado de Chile.

IV.- Que lo dispuesto en la letra a) del románico II.- no afectará al derecho de iniciar acciones o procedimientos individuales en la medida en que ello sea necesario para preservar un crédito contra el deudor.

V.- Que lo dispuesto en el románico II.- no afectará el derecho a solicitar el inicio de un procedimiento concursal con arreglo a la Ley N° 20.720 o a verificar créditos en el procedimiento respectivo”.

Precisa que expuesto todo lo anterior, se puede señalar que la decisión de poner término al contrato de la demandante se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la racionalización de la aerolínea, atendido a un cambio en las condiciones de mercado totalmente ajeno a la voluntad de la Compañía. De esta forma, la decisión de tener que prescindir de los servicios de miles de trabajadores de la Compañía en Chile, incluyendo al demandante de autos, eliminando sus puestos de trabajo de manera definitiva luego de un profundo y transversal proceso de racionalización, obedece a razones netamente objetivas y económicas, esto es, la enorme baja en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado y la economía por la crisis sanitaria, y no a la sola decisión unilateral y discrecional de su representada, 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 áreas de la Compañía. En suma, de los hechos expuestos queda claro que se cumplen todos los supuestos legales para poder despedir a un trabajador por necesidades de la empresa, por lo cual debe declararse que el despido de la demandante es, entonces, justificado.

Precisa consideraciones de derecho que justifican la extinción del contrato de trabajo de la demandante. La causal de necesidades de la empresa resulta justificada para el caso, pues efectivamente se cumplen con los requisitos legales para su procedencia al concurrir en la especie un proceso de racionalización al interior de la empresa demandada.

En cuanto a los supuestos legales que permiten configurar la causal de necesidades de la empresa, el propio tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. En el presente caso, debemos precisar desde ya que nos encontramos frente a la hipótesis fáctica de racionalización, producto de la profunda baja en la productividad de la empresa a raíz de los gravosos cambios en el mercado aeronáutico a raíz de la crisis sanitaria y económica ya expuesta, que afectaron enormemente la actividad de su representada. Esto, sin lugar a dudas, configura la causal de necesidades de la empresa, la cual fue la invocada para despedir a la demandante.

El artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1°, la procedencia del despido de un trabajador por la hipótesis de racionalización, al disponer: “El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las 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”.

Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una



prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación de un trabajador. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así.

Refiere que, por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter económico perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Que recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de racionalización empresarial.

Argumenta que Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio de la misma, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto total de la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, en este caso la racionalización afecta a la Compañía en su totalidad, afectando a prácticamente todas las áreas de empresa, incluyendo aquella en la cual prestaba servicio la actora, lo que configura la causal legal por la cual se le despido. En efecto, el despido de la demandante no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o discriminatorio de esta parte, sino a circunstancias netamente objetivas, graves y permanentes, esto es, razones económicas, precisamente la racionalización tanto del área en que laboraba la



demandante como la empresa en general. Tal razonamiento no puede ser obviado por cuanto mi representada encontrándose en dicha situación de carácter objetiva (cambios en las condiciones del mercado) tuvo que recurrir a un profundo proceso de racionalización que involucró la desvinculación de la actora y de otros miles de trabajadores, como se expuso.

Hace presente también, que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el Ordenamiento Jurídico Nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

Concluye que en consecuencia, se puede observar que claramente su representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda de autos.

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

En cuanto a las prestaciones demandadas, refiere su improcedencia, que nada se adeuda a la demandante, por ninguno de los conceptos que pretende, en base a las siguientes consideraciones:



1) Respecto de la indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo.

Señala que la demandada no concurrió firmar su finiquito en la notaria, documento que fue puesto a disposición de la demandante en el plazo de 10 días hábiles desde su separación, por tanto, el vale vista con las indemnizaciones por término de contrato no fue retirado por la señora Vásquez, adeudándose dichas sumas.

Tal como lo señala la demandante en su libelo, con fecha 23 de abril del año 2020 hizo un reclamo ante la Inspección Provincial del Trabajo Marga Marga, y con fecha 26 de mayo de 2020 se llevó a efecto el comparendo de conciliación, vía remota, sin la comparecencia de la demandante. En dicha oportunidad, tal como se acreditará, nuevamente su representada señaló que tenía un vale vista a disposición de doña Mackarena Retamales Vásquez para el pago de sus indemnizaciones legales. El finiquito puesto a disposición de la demandante, en cuantos las indemnizaciones a pagar, era del siguiente tenor:

LIQUIDACIÓN

1.- HABERES

La Suma de \$ 9.212.467.- por concepto de Indemnización Legal (11 años)

La Suma de \$ 319.712.- por concepto de Vacaciones de 9.50 días hábiles (equivalentes a 13,50 días corridos) de Feriado Legal.

La Suma de \$ 837.497.- por concepto de Indemnización Mes Aviso

TOTAL HABERES : \$ 10.369.676.

2.- DESCUENTOS

La Suma de \$ 1.626.335.- Correspondiente a 56,87 UF de Descuento Préstamo Largo Plazo otorgado por la empresa Transporte Aéreo S.A.

La Suma de \$ 2.200.291.- Correspondiente a Descuento Seguro Cesantía.

La Suma de \$ 43.011.- Correspondiente a Descuento Farmacia

TOTAL DESCUENTOS: \$ 3.869.637.

TOTAL A PAGAR: \$ 6.500.039.-



Por tanto, esa parte reconoce adeudar indemnizaciones por término de contrato, sobre las cuales deben aplicársele los descuentos legales correspondientes, por tanto, reconoce solo adeudar la suma de \$6.500.039.

2) Improcedencia del recargo del 30% por supuesta aplicación indebida de la causal.

Tal como se ha señalado a lo largo de esta contestación, el despido es completamente justificado.

3) Feriado legal o proporcional.

Por las mismas razones expuestas en el punto 2) anterior, esta parte viene en señalar que es correcto el monto señalado por la actora respecto del feriado legal demandado, al cual deberán aplicársele los descuentos legales correspondientes.

4) Procedencia de imputar el aporte del empleador al seguro de cesantía.

No es procedente lo propuesto por la demandante, por cuanto el artículo 13 de la Ley N° 19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de esta, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por alguna causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por su parte el inciso segundo del artículo 52 de la misma ley señala que en caso de despido injustificado el empleador debe pagar las indemnizaciones de igual manera, esto es, descontando el aporte del empleador a las eventuales indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador.

Es más, en ninguna parte de la ley se establece la imposibilidad de que el empleador pueda efectuar dicho descuento dicho como pretende la actora. De esta forma, la imputación del aporte del empleador al seguro de cesantía a las indemnizaciones por término de contrato expresadas en el finiquito, es ajustado a derecho.

En efecto, el certificado de aporte del empleador al seguro de desempleo, en base al cual su representada pretende realizar el descuento, señala:



“El artículo 13 de la Ley N° 19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de la misma, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Por su parte el inciso segundo del artículo 52 de la misma ley señala que en caso de despido injustificado el empleador debe proceder a pagar las indemnizaciones de igual manera, esto es, descontando el aporte del empleador a las eventuales indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador”.

Indica que, al respecto, es dable hacer presente que donde la ley no distingue no corresponde al intérprete distinguir, y en este caso, a pesar de que el despido es justificado y por lo tanto tampoco procedería aplicar el descuento bajo el presupuesto de la demanda, la norma no ha dispuesto que el mencionado descuento esté supeditado a si la causal esté o no justificada, mediante una futura calificación que pueda efectuar un Tribunal, en forma posterior. Este descuento está autorizado por la referida norma antes de que el despido sea calificado como de justificado o no, y es así como ha quedado establecido de la propia disposición legal.

Por todo lo anterior, solicita el rechazo de esta pretensión, toda vez que resulta improcedente a la luz de la ley sobre Seguro de Desempleo y del espíritu de la ley N° 19.728.

A mayor abundamiento para el improbable caso que este tribunal estime que el despido es injustificado, igualmente procede descontar lo aportado por el empleador al seguro de cesantía. La ley no supedita el derecho del empleador de hacer el descuento de su aporte al seguro de cesantía de la actora a que el despido sea justificado o no, únicamente exige que el despido sea por una causal del artículo 161 del código del trabajo. Por consiguiente, si es que el mismo legislador no exige una calificación del despido para que sea pertinente el descuento, no puede entonces pretender la actora sancionar a mi representada por una distinción que no se encuentra contenida en la norma. Cita jurisprudencia.



Sostiene que de esta forma, independiente si el despido está justificado o no, la ley N° 19.728 autoriza el descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, no existe norma alguna de ordene a su representada no poder descontar o devolver dichos montos en caso de que el despido sea declarado injustificado. En el caso que este tribunal dicte sentencia parcial respecto de las indemnizaciones por término de contrato, debe autorizar a esa parte efectuar el descuento antes señalado en el finiquito de la actora, toda vez que en el caso de que este tribunal estimen que procede devolver el seguro de cesantía, es una cuestión de fondo que deberá ser resulta en la instancia procesal correspondiente.

Señala que se controvierten todos y cada uno de los dichos de la demandante, como defensa negativa. Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación, esa parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente, vengo en indicar que nada de lo afirmado por la demandante en autos es efectivo.

Concluye solicitando que la demanda sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación, y se declare expresamente:

1. Que el despido de la actora fue justificado.
2. Que, al ser justificado el despido, el recargo del 30% es improcedente.
3. Que procede imputar el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía a las indemnizaciones por término de contrato.
4. Que se acoja la excepción de compensación opuesta, monto que debe ser imputado a las indemnizaciones por término de contrato
5. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas.
6. Que se condena en costas a la demandante.

QUINTO: Que, una vez interpuesta la demanda, el tribunal dispuso dar tramitación conforme a las normas del procedimiento de aplicación general, contempladas en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, y se procedió a citar a la audiencia preparatoria.

SEXTO: Que en la audiencia preparatoria de fecha 03 de septiembre de 2020, se realizó el llamado a conciliación, y esta se produjo parcialmente, con



relación a la indemnización por años de servicios; sustitutiva del aviso previo, y compensación de feriado, con deducción de los préstamos objeto de la excepción de compensación promovida.

SÉPTIMO: Que se establecieron hechos pacíficos consistentes en:

1. Que la demandante prestó servicios para demandada entre el día 1 de junio de 2006 y el día 16 abril 2020, siendo su remuneración mensual la suma de \$837.497 habiendo sido despedida el día 16 de abril de 2020, por la causal de Necesidades de la Empresa, al tenor de la comunicación escrita que se le remitió, y

2. Que el empleador aportó al Fondo de Cesantía la suma de \$2.200.291.

OCTAVO: Que, en consecuencia, la controversia del juicio, al tenor de los hechos a probar, radica en establecer la efectividad de haberse configurado la causal de necesidades de la empresa invocada por la demandada para poner término al contrato de la actora, al tenor de la comunicación escrita respectiva. Hechos y circunstancias.

NOVENO: Que, en apoyo a su defensa, la parte demandada incorporó al juicio las siguientes pruebas:

DOCUMENTAL:

- 1.- Contrato de trabajo de la demandante, de fecha 01 de junio de 2006.
 - 2.- Anexo laboral de la actora, de fecha 01 de octubre de 2014, 1 de septiembre de 2015, 1 de marzo de 2016 y 25 de octubre de 2016.
 - 3.- Actualización de contrato de trabajo, de fecha enero 2020.
 - 4.- Finiquito laboral entre la actora y la empresa Transporte Aéreo S.A., de fecha 16 de abril de 2020.
 - 5.- Carta de despido de la demandante, de fecha 16 de abril de 2020.
- Destaca en él se da cuenta de los antecedentes del despido, necesidades de la empresa, donde los hechos contenidos es la baja en la operación en un 95%, esto es por el cierre de fronteras y movilidad de pasajeros, a grandes rasgos.
- 6.- Foto del comprobante de envío de la carta de despido por correo certificado.



7.- Comprobante de envío de la carta de despido del actor a la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de abril de 2020.

8.- Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección Provincial Marga Marga.

9.- Estudio de desvinculación de la actora.

10.- Liquidación de remuneraciones de la demandante, del mes de mayo de 2019 al mes de abril de 2020.

11.- Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Plan de retiro voluntario".

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

13.- Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes".

14.- Documento interno denominado "Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile".

15.- Documento interno denominado "LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes".

16.- Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de marzo de 2020.

Destaca que don Cristóbal León, informa sobre la política de compras corporativa de la empresa, busca evitar o postergar todo proceso de compra que no sea estrictamente necesario para el mantenimiento de la operación.

17.- Comunicación interna de la empresa de fecha 25 de marzo de 2020.

Destaca que se informa a los trabajadores la caída de un 84% de las operaciones.

18.- Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de marzo de 2020.

Destaca que don Carlos Luis Briceño informa la necesidad de reducir los salarios de los trabajadores.

19.- Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de marzo de 2020.

Destaca que don Emilio del Real informa a los empleados del grupo Latam acerca de que en Sudaamérica se han reducido los sueldos en un 90% de los empleados.



20.- Comunicación interna de la empresa de fecha 27 de marzo de 2020.

21.- Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de marzo de 2020.

Destaca que don Carlos Luis Briceño envía información sobre el anexo de rebaja de los sueldos en un 50%.

22.- Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de marzo de 2020.

23.- Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de marzo de 2020.

Destaca que Emilio del Real vuelve a informar acerca de la rebaja de remuneraciones del 50%.

24.- Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de marzo de 2020.

25.- Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.

Destaca que don Roberto Hidalgo informa que la operación de pasajeros ha caído en un 95%.

26.- Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.

Destaca que se informa que la operación de pasajeros se encuentra en un 5%.

27.- Comunicación interna de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.

Destaca que se remarca que Latam ha reducido su operación en un 5%, y que el 31 de marzo finalizó el proceso de firma de los anexos.

28.- Comunicación interna de la empresa de fecha 8 de abril de 2020.

Destaca que Latam ha mantenido su operación en un 5%.

29.- Comunicación interna de la empresa de fecha 9 de abril de 2020.

30.- Comunicación interna de la empresa de fecha 15 de abril de 2020.

Destaca que nuevamente se informa que la operación de Latam se mantiene en menos de un 5%.

31.- Comunicación interna de la empresa de fecha 17 de abril de 2020.

Destaca que se sigue informando que las operaciones se encuentran reducidas en un 95% y que se sigue operando a un 5% de su capacidad.

32.- Comunicación interna de la empresa de fecha 22 de abril de 2020.

Destaca que se informa que la operación de vuelos nacionales se encuentra reducida en un 97% y en vuelos internacionales en un 100%.

33.- Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.



Destaca que Roberto Hidalgo informa que la compañía comienza en un proceso de hibernación para que la empresa se pueda sostener en el tiempo.

34.- Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.

Destaca las opciones del plan de retiro voluntario.

35.- Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.

36.- Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.

37.- Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.

Destaca las 5 prioridades del grupo Latam y que la operación sigue caída en un 97%, respecto de los documentos números 36 y 37.

38.- Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de abril de 2020.

39.- Comunicación interna de la empresa de fecha 30 de abril de 2020.

Roberto Hidalgo informa sobre los colaboradores del grupo que se celebró la Junta Ordinaria de Accionistas, y por recomendación del directorio de la empresa, se deben repartir los dividendos que por ley deben ser del 30%.

40.- Comunicación interna de la empresa de fecha 4 de mayo de 2020.

Nuevamente se recuerda la posibilidad de acogerse al plan de retiro voluntario.

41.- Comunicación interna de la empresa de fecha 4 de mayo de 2020.

42.- Comunicación interna de la empresa de fecha 6 de mayo de 2020.

Destaca que se vuelve a informar que las operaciones se encuentran reducidas en un 97%.

43.- Comunicación interna de la empresa de fecha 7 de mayo de 2020.

44.- Comunicación interna de la empresa de fecha 8 de mayo de 2020.

Destaca que Roberto Hidalgo informa sobre el proceso de permiso sin goce de sueldo y firma del anexo, que finalizó con 1000 permisos sin goce de sueldo y con 800 planes de retiro voluntario.

45.- Comunicación interna de la empresa de fecha 13 de mayo de 2020.

Destaca que nuevamente se informa sobre los planes de retiro voluntario y los permisos sin goce de sueldo.

46.- Comunicación interna de la empresa de fecha 15 de mayo de 2020.

47.- Comunicación interna de la empresa de fecha 20 de mayo de 2020.



Destaca que se informa sobre la operación del grupo en junio podría aumentar de un 5 a un 7%, y que en julio podría alcanzar el 8%.

48.- Comunicación interna de la empresa de fecha 22 de mayo de 2020.

Destaca que se informa que la pandemia ha cambiado drásticamente el mundo y que la industria aérea ha sido una de las más afectadas.

49.- Comunicación interna de la empresa de fecha 24 de mayo de 2020.

Destaca que nuevamente se informa sobre la rebaja y la situación de la compañía.

50.- Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de mayo de 2020.

51.- Comunicación interna de la empresa de fecha 26 de mayo de 2020.

52.- Comunicación interna de la empresa de fecha 28 de mayo de 2020.

53.- Comunicación interna de la empresa de fecha 29 de mayo de 2020.

54.- Comunicación interna de la empresa de fecha 3 de junio de 2020.

55.- Comunicación interna de la empresa de fecha 12 de junio de 2020.

56.- Comunicación interna de la empresa de fecha 16 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 17 de junio de 2020.

59.- Comunicación interna de la empresa de fecha 25 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 26 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 29 de junio de 2020.

64.- Comunicación interna de la empresa de fecha 1 de julio de 2020.

Destaca que se termina señalando que para los meses de julio, agosto y septiembre del 2020 solicita a los colaboradores y socios del grupo reducir sus remuneraciones, esta vez en un 40% y en un 20%.

65.- Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020.

Destaca que da cuenta de la caída de la operación de vuelo.

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



67.- Excel con registro de vuelos y pasajeros transportados por el Grupo Latam por el periodo de junio de 2018 a mayo del 2020.

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

69.- Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM.

Destaca que se refiere a la liquidez de la compañía y al proceso de reorganización del capítulo 11, nuevamente se informa que en los estados financieros la operación estaba caída en abril ya en un 95%.

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

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

Destaca que habla sobre la caída de las acciones en Chile y en Estados Unidos.

72.- Comunicación externa de la empresa de fecha 12 de marzo de 2020.

73.- Comunicación externa de la empresa de fecha 16 de marzo de 2020.

74.- Comunicación externa de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.

75.- Comunicación externa de la empresa de fecha 2 de abril de 2020.

76.- Comunicación externa de la empresa de fecha 9 de abril de 2020.

77.- Comunicación externa de la empresa de fecha 17 de abril de 2020

78.- Comunicación externa de la empresa de fecha 24 de abril de 2020.

79.- Comunicación externa de la empresa de fecha 20 de mayo de 2020.

80.- Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM).

81.- Listado de trabajadores desvinculados invocando la causal de necesidades de la empresa, y que firmaron el anexo de rebaja del 50% de las remuneraciones.

82.- 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.



83.- 1046 anexos de rebaja de los 50% de las remuneraciones firmados por trabajadores del grupo LATAM.

84.- Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.

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

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

87.- 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.

88.- Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C-8553-2020 del 2º Juzgado Civil de Santiago.

89.- Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2º Juzgado Civil de Santiago.

TESTIMONIAL:

Comparece doña PAMELA ALEJANDRA ZAMORANO ALFARO, RUN 10.032.334-6, jefa de operaciones Contact Center, domiciliada en Avenida Beauchef N° 1325, departamento B 04, Santiago, quien legalmente juramentada expone:

Que trabaja para la empresa Latam Airlines, hace 24 años. Conozco a la demandante, Mackarena, trabajaba en el área en la cual yo trabajo también, Contact Center Chile de Latam. Ella fue desvinculada en abril del año pasado, del año 2020. Sé que la razón por la cual fue desvinculada es por necesidades de la empresa. Las necesidades que específicamente eran la baja en las operaciones que tuvo la compañía, a inicios del año pasado con motivo de la pandemia. Bueno, Latam se vio enfrentada a una disminución drástica de sus operaciones, llegamos a una disminución de 90 o 95% de su operación, debido justamente al tema de la pandemia, los cierres de frontera, la imposibilidad de que las personas pudieran viajar, así es que eso llevó a una disminución importante de las operaciones y, por lógica las disminuciones en los recursos y en la caja de la compañía.

Ella ejecutaba los servicios dentro del Contact Center, específicamente en un área que se llama atención preferente, o sea, el área es Contact Center, donde



hay distintos sub grupos de atención, y uno de estos subgrupos, es atención preferente que se presta a los pasajeros pertenecientes al programa de Latam Pass pasajero frecuente.

Un ejecutivo de Contact Center puntualmente presta atención de todos nuestros pasajeros, tanto atención telefónica como por escrito vía correo un sistema de casos que tenemos pero que en la práctica es vía correos, es atender todos los requerimientos de nuestros clientes, todo lo que puede implicar un viaje, desde la compra del pasaje, cambios posteriores voluntarios o involuntarios, acreditación de millas, servicios especiales, asignación de asientos, todo lo que pueda involucrar el viaje de un cliente, todo eso vía correo y vía telefónica.

Llevado a la práctica la disminución de vuelos de un 90 a un 95%, nuestra área, nosotros como ejecutivos somos centro de contacto, atendemos llamadas de nuestros clientes, nosotros puntualmente en nuestra área pasamos de tener una demanda de 1800 a 2000 llamados diarios de nuestros clientes, a tener 200 llamados diarios, y menos, y eso debido porque como estaba la imposibilidad de viajar, cerradas las fronteras, y esos 200 llamados diarios que teníamos aproximado eran solamente llamados de devoluciones, llamados de devolución de pasaje y cambios de fechas, reprogramaciones, ya no había nada de ventas no había ningún tema de comprar pasajes, todo era de cambios de fecha, y la demanda bajó pero abruptamente como digo de tener aproximadamente 1800 llamados diarios a tener 200 llamados. Eso es lo que se tradujo en la práctica para nosotros, para el área en la cual yo trabajo esta baja en la productividad, esta baja en la demanda.

Entre los meses de febrero y marzo de 2020 todo lo que es Contact Center, se componía aproximadamente de 400 personas. Hoy día bordeamos las 300 personas.

Entre las medidas que tomó la empresa con motivo de la pandemia, el despido fue como la última parte de las acciones que tomó la compañía. Se hicieron varias acciones, primero una rebaja de renta, por período de 3 meses. Primero fue de un 50%, 30% y 15% por período de 3 meses, esa fue como la primera acción. También se ofreció retiro voluntario, personas que quisieran salir



voluntariamente de la compañía, por supuesto con indemnización. También se ofrecía permiso sin goce de sueldo por un período de 6 meses para quien lo quisiera tomar. Y yo diría que lo último, es el sistema de teletrabajo porque en el área Contact Center de Latam partimos con teletrabajo como todas las empresas, por un tema de cuidado a las personas, por un tema de los contagios de la pandemia, pero en el caso de Contact Center, nosotros nos quedamos con el sistema de teletrabajo, porque obviamente también hay una reducción importante de gastos, así es que esa es una medida también, de dejar a todas las personas, de toda nuestra área, con un sistema de teletrabajo, o sea, independiente de la pandemia, nosotros nos quedamos con teletrabajo.

Este año se ha contratado gente en menor cantidad, pero la recuperación de la compañía ha ido súper lento, muy lento, recién llegamos en julio a un 40% de la operación, por lo tanto, este año se ha seguido desvinculando algunas personas en mucha menor cantidad que el año pasado, que fue la mayor crisis. Para la función principal que desarrollaba Mackarena no se ha contratado a más gente.

CONTRAEXMINADA indica que doña Mackarena trabajaba en Contact Center Chile Latam. Lo que pasa es que Mackarena pertenece al grupo de agentes remotos que teníamos originalmente, como ellos siempre han sido teletrabajo que pertenecen a la quinta región y, efectivamente es Lan Express, para transporte aéreo. Mackarena llevaba trabajando aproximadamente 14 o 15 años siempre desde su casa, siempre fue formato remoto que le denominábamos. Fue casi pero no tanto pionera en el teletrabajo, porque partimos ya hace más de 20 años con el formato de trabajo remoto en la quinta región. Hubo un programa que primero fue subvencionado por la Corfo era como una proyecto, por lo que recuerdo.

En el área que trabajaba Mackarena se atiende a los pasajeros que fueron parte del programa de pasajeros frecuentes de Latam Pass, y que son las categorías que acumulan más millaje, categorías platinum, black y black silver. Es el cliente que más viaja en realidad, que por sus empresas, que por sus trabajos viajan mucho y no necesariamente implica que sea un recurso propio. Lo



complicado de cada cliente son independientes de cada categoría. El 16 de abril la operación se mantuvo a un bajísimo nivel, pero había una operación mínima que ofrecer principalmente en ruta nacional, y también para personas que quisieran retornar principalmente.

Recuerdo cuando llegó la pandemia a Chile, en 2020 ya teníamos conocimiento ya de los primeros casos en el extranjero, en enero.

La situación que nosotros vivíamos era con el cliente que buscaba soluciones, y no tanto reclamo o queja contra la compañía, porque se sabía que era un tema mundial, pero lo que si exigían era una solución, una alternativa, y eso la compañía desde un inicio dio todas las facilidades de devolución, de reprogramación. En eso siguió trabajando Mackarena hasta el 16 de abril.

Nosotros no manejamos la nómina de personas que iban a ser desvinculadas. No me preguntaron el por qué eligieron a Mackarena para despedir entre las 300 personas que se encontraban trabajando. Nosotros como jefatura directa no formábamos parte de esa selección en el fondo, es un tema que manejó directamente recursos humanos, entiendo que ellos tienen que haber tenido parámetros, como para diferenciar a cuáles personas y cuáles no, pero son temas que ve directamente recursos humanos. Había un análisis de cuánto era la disminución de carga laboral en las distintas áreas, porque obviamente salieron distinta cantidad de personas dependiendo de las áreas, aeropuerto, Contact Center, obviamente yo hice un análisis de la disminución que tuvo esta área. Nosotros manejamos nuestra operación pero cuando hay que dar informes de los resultados de la operación, lo ven las áreas de analistas, ingenieros, esas áreas donde elaboran los informes.

Conozco la carta de despido de Mackarena, de hecho yo la notifiqué. Ese 95% dice relación con las operaciones de Latam, más allá de que en el área del Contact Center, es la disminución de la operación, tiene que ver con cuántos vuelos, cuánta operación está ofreciendo Latam. Los números de vuelos no están en la carta.

Mackarena trabajaba acá en Chile pero atendiendo a todos los países de habla hispana con los cuales tiene operación Latam.



Yo firmé el anexo de rebaja de sueldo, la primera duró tres meses. Todos los documentos de contratos son confidenciales de cada funcionario, no sé si Mackarena firmó el anexo. Lo maneja también las áreas de recursos humanos y de contratos y no tenemos detalles de quien firmaba o quien no firmaba en realidad, o sea, puedo responder por el mío nada más.

En este minuto yo diría que estamos en una lenta recuperación, vamos en camino a que vaya retomando la operación, como yo decía en julio la operación recién va en un 40%, yo diría si tuviera que expresarme, una lenta recuperación.

Nos van entregando comunicados de cómo va la operación y, efectivamente es así, vamos en una recuperación, va lento. Se esperaba que fuera mucho más rápida la recuperación de la compañía, pero vamos lento, todavía no llegamos al 50% de la operación normal. Estamos lejos de poder decir que ya se superó, y que estamos ya absolutamente de un escenario normal, no estamos ni a la mitad de camino todavía.

Comparece doña IVONNE ANDREA MELLA SEGURA, RUN 12.470.244-5, Supervisora Contact Center, domiciliada en Magallanes N° 4630, Estación Central, Santiago, quien legalmente juramentada expone:

Que trabaja para Latam Airlines hace 23 años. Conozco a Mackarena, porque trabajé con ella hasta el año pasado, abril del 2020 donde fue desvinculada por necesidades de la empresa.

En realidad necesidades de la empresa, todos sabemos que con la pandemia y todo lo que conlleva esto se llegó a una crisis súper fuerte, sobretudo en la industria aérea, industria aeronáutica, por lo tanto, Latam no estuvo exento de eso, y disminuyó su operación obviamente en un 95%, lo que nos pegó súper fuerte. Yo en los 23 años que llevo acá en la compañía creo que es una de las crisis más grandes que he vivido, nunca había visto algo como esto en realidad. Y bueno, producto de eso, del flujo de caja que se vio también perjudicado se tomaron distintas medidas y decisiones para poder salir delante de esta crisis. Por eso es que la compañía decidió tomar la decisión de desvincular a algunas personas, porque no tenía caja, no fluía en realidad, porque no había venta de pasajes tampoco. La gente no viajaba, tenían las fronteras cerradas, las personas



no se podían movilizar, por lo tanto, llamaban y era para cambiar sus boletos, para cancelar sus boletos o pedir la devolución, pero ventas e ingresos nada.

Lo que yo sé, y si vamos al macro, en la compañía éramos hasta marzo del 2020 alrededor de 43.000 funcionarios, hoy en día somos 27.000, alrededor de 27.000, un número estimado. En mi área específicamente, hasta antes de la pandemia éramos alrededor de 500 personas, y hoy en día somos alrededor de 300, ese es el número que yo manejo.

En mi área específicamente, yo trabajo en el área de Contact donde recibimos llamados, por lo tanto, la demanda de llamados en esa oportunidad bajó drásticamente, atendíamos a diario entre 1800 o 1600 llamadas. Cuando empezó el tema de la pandemia en marzo, empezó a disminuir la demanda obviamente porque no habían vuelos, por lo tanto, bajamos de esos 1600 a 1800 llamados a atender 200 a 300 llamados, fue muy abrupta la baja en la demanda obviamente. Por lo tanto, nos vimos súper tocados porque en realidad había mucha gente y el área no necesitaba tanta gente para esto. Por lo tanto, ahí recursos humanos desgraciadamente tuvo que tomar la decisión y realizar desvinculaciones masivas para poder soportar esta crisis que era solamente el comienzo y no sabíamos cuánto iba a durar, y bueno hasta el día de hoy no hemos visto que estamos libres de cualquier cosa, de hecho siguen saliendo personas de mi área, de la compañía hoy en día, estamos operando recién con un 40%, lo que es muy inferior a una operación normal.

Nosotros no vemos la parte de criterios de desvinculación, eso es algo súper confidencial del área de recursos humanos, no sé cuáles son los parámetros que ellos usan en estas oportunidades cuando se hacen desvinculaciones masivas. Yo como supervisora sólo tengo la misión de notificar a las personas cuando son desvinculadas, pero de cómo, qué motivo en realidad, porqué esto y porqué lo otro, no tengo ese antecedente.

En realidad por lo que yo veo, de mi círculo cercano, ha salido de todo rango, jefes, supervisores y ejecutivos. Aquí no veo otro tema y en realidad no entiendo el tema puntual, porque hay gente con un muy buen desempeño y otras que tenían quejas, que también salieron, entonces no tengo un parámetro que fue



por desempeño, porque en realidad hay de todo, gente nueva, gente antigua, etc. Fue un número.

CONTRAEXAMINADA señala que nosotros no entramos en ese tema de los parámetros. Nadie me preguntó por las bajas en las llamadas. La lista de las personas es confidencial, los criterios para despedir, los maneja recursos humanos, nosotros en desvinculaciones masivas no tenemos ninguna injerencia.

En mi área específicamente salieron alrededor de 20 personas, área de atención preferente. Mackarena llevaba 15 años trabajando. Hoy día en mi área somos alrededor de 70 personas, eso es lo que va quedando y ha seguido saliendo gente ahora último también. Ellos siendo ejecutivos de Contact Center todos tienen la misma función, también Mackarena, atienden teléfono, solucionan problemas de los clientes, venden pasajes, lo que hace un ejecutivo de Contact Center. No hacía Mackarena un trabajo exclusivo o diferente.

Todos recibimos un anexo de rebaja, pero eso es información confidencial, desconozco si Mackarena recibió ese anexo, cada uno lo ve directamente con recursos humanos, yo no tengo acceso a ver si la gente firma o no firma esos documentos, eso lo maneja otra área que es recursos humanos directamente.

En mi área atendemos clientes preferentes asociados al programa de Latam Pass de la compañía, son los que viajan con mayor frecuencia digamos. No todos tienen tantos recursos, hay de todo en realidad, hay clientes que suben de categoría por el trabajo no porque viaje por vacaciones digamos, de agrado.

La gente dejó de volar hasta la época del 16 de abril, porque estaban cerradas las fronteras entonces aunque quisieran volar, no podían volar. La gente pidió reprogramaciones, devoluciones, no llamaban para comprar, llamaban para cambiar sus tickets o bien, pedir devoluciones o dejar sus tickets abiertos para meses después. Hasta el día de hoy hay gente que tiene sus tickets pendientes de 2020.

Hay gente que tomó la pandemia, como lo que es una pandemia, que no se iba a arriesgar a viajar, y hay otros que en realidad lo tomaban así como que “chuta que fome”, que desgracia, pero tampoco había una carga de pega y de tensión, porque hay clientes y clientes. Hay clientes que no entran en razón y



enojados un poco a veces, pero en su gran mayoría bien empáticos entendiendo la situación obviamente.

Como lo explicaba también anteriormente estamos recién con una operación de un 40%, la pandemia no ha terminado, hay muchos países que todavía están con sus fronteras cerradas, o de nuevo cerrando porque con esto del delta ahora, se viene otra crisis más, no tengo antecedentes específicos de la situación financiera de la empresa. Sé que no estamos en un momento cómodo, estamos en un momento de crisis, en mi área también como Contact Center pasamos de una modalidad presencial que en un inicio era para el cuidado de nosotros mismos, pasamos al teletrabajo de manera definitiva por un tema de costos. El no haber nadie en la oficina y todo lo que implica.

Sé que hay una alianza con Delta Airlines, no recuerdo la fecha. La comunicación interna que se me señala, hace alusión a acogerse a este capítulo 11 con Estados Unidos, es como para pedir cierta holgura a los acreedores, para poder aplazar los créditos, el pago de estos créditos. No es una bancarrota como tal según yo tengo entendido.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA

1. Documento Excel con Listado de trabajadores desvinculados invocando la causal necesidad de la empresa, y que firmaron el anexo de rebaja del 50% de las remuneraciones.

2. Documento Excel con registro de vuelos y pasajeros transportados por el Grupo Latam por el periodo de junio de 2018 a mayo del 2020.

Destaca que en él se da cuenta de cómo era antes la operación y como era después de junio en el 2020.

DÉCIMO: Que, para acreditar sus pretensiones, la parte demandante incorporó las siguientes pruebas:

DOCUMENTAL:

1.- Comunicación de despido de fecha 16 de abril de 2020, emanada de la demandante, TRANSPORTE AÉREO S.A. dirigida a doña Mackarena Retamales Vásquez.



2.- Mandato Judicial de 11 de mayo de 2020 extendida con firma electrónica avanzada en la Notaría Pública de Quilpué de don Cristian Fernando Villalobos Pellegrini, donde consta personería para actuar a nombre y en representación de la ex trabajadora señora Mackarena Patricia Retamales Vásquez.

3.- Anexo de Contrato de Trabajo de 01 de abril de 2020 por el que se pretendía disminuir las remuneraciones a la mitad a doña Mackarena Retamales Vásquez los meses de abril, mayo y junio de 2020, sumas que no serían reembolsadas.

4.- Contrato de Trabajo de 01 de junio de 2006 suscrito entre TRANSPORTE AÉREO S.A y Mackarena Retamales Vásquez.

5.- Constancia interpuesta el 21.04.2020, por doña Mackarena Retamales Vásquez ante la Oficina Virtual de la Dirección del Trabajo, alegando por la demora en la remisión de su carta de despido.

6.- Correo electrónico de 21 de abril de 2020 (bajo el asunto: "FINIQUITO MACKARENA RETAMALES VÁSQUEZ") remitido por doña Cirene Aleuy Carter, Jefa del Departamento de Contratos de LATAM AIRLINES GROUP a doña Mackarena Retamales Vásquez, informándole del estado de su Finiquito, sus montos y su pago en cuotas.

7.- Documento denominado "Declaración, Transacción, Recibo y Finiquito", de fecha 16 de abril de 2020, emanado de la demandada, reconociendo como indiscutible la suma de \$6.500.309 (seis millones quinientos mil trescientos nueve pesos) a pagar a su ex trabajadora señora Mackarena Retamales Vásquez.

8.- Correos electrónicos de 26 de mayo de 2020 bajo el asunto: "FINIQUITO EN CUOTAS A PAGAR EN SU TOTALIDAD") y 30 de abril de 2020 intercambiados entre don Yovanni Francisco Vargas Rodríguez, Jefe del Departamento de Contratos y Finiquitos Chile de LATAM AIRLINES GROUP y doña Mackarena Retamales Vásquez, respecto del estado de su Finiquito, sus montos y pago en su totalidad.

Destaca que los documentos números 6, 7 y 8 dan cuenta del pago tardío que se le hizo a su representada a contar desde que fue desvinculada.

CONFESIONAL:



Comparece el representante legal de la demandada, don JOSÉ TOMÁS EDWARDS DEL PINO, RUN 15.642.012-3, domiciliado en Américo Vespucio N° 601, comuna de Renca, Santiago, quien legalmente juramentado expone:

Que la verdad es muy difícil contestar una pregunta así, sobre todo por no ser experto en ley de quiebras, la verdad es que no sé si Transporte Aéreo S.A. está en quiebra. Sé que no se ha iniciado un procedimiento por la ley de quiebras acá en Chile, lo que sí sé es que se inició un trámite de reorganización financiera, en Estados Unidos, en Nueva York, acogiéndose a lo que se denomina la “ley de reorganización financiera”, establecida en el capítulo 11 de la ley de Estados Unidos, no sé en qué ley pero así es como se denomina. Eso implica, y a propósito de las noticias que usted cita, el día 26 de mayo Latam Airlines, Chile, Ecuador, Perú, Argentina y Colombia se acogen a esta ley, así como todas las filiales que componen cada una de estas mencionadas filiales, en un proceso de reorganización financiera que viene en respuesta de la delicada situación de caja que había generado la pandemia del coronavirus para la industria aérea, no solamente para Latam. Por lo tanto, ¿quebró?, la verdad es que no pero si se reorganizó financieramente y es un proceso que sigue vigente. Todavía no quiebra.

Transporte Aéreo S.A. es parte del grupo, de las sociedades que se sometieron a la reorganización financiera por el capítulo 11.

Hay harta información que yo no puedo comentar porque la verdad es que no la conozco, no tengo el detalle. Lo que sí sé es que es un proceso que continúa. Lo que no conozco es el detalle de la reorganización financiera porque es una cuestión netamente legal y yo no participo de eso. Lo que sí tengo conocimiento es que el proceso de reorganización financiera continúa, entiendo que va a durar unos meses más, no tengo el detalle exactamente, cuál es la situación de hoy, decir que hay interesados o no hay interesados. La prensa da opiniones que no necesariamente son expertas, son opiniones podría ser buenas o malas. Lo que sí, por último, la reorganización financiera, el proceso del capítulo 11 ha ayudado en estos 12 meses digamos de pandemia en que ha estado sometida la industria aérea, que ha permitido la suspensión del pago de



proveedores, lo cual claro le ha permitido a la compañía tener más oxígeno de caja, para así poder cumplir con los compromisos que tiene con sus acreedores, entre ellos los trabajadores.

No le creo a la prensa, yo prefiero referirme a la información oficial que recibo por parte de la compañía, y la información oficial no la leo por la prensa en el fondo.

Yo lo que tendría por objeto de conversar en esta audiencia es que estoy en conocimiento de los estados financieros del segundo trimestre del año pasado, comprendido desde abril, mayo y junio, en donde lo que si se observó fue una notable caída de los ingresos cierto, producto del cierre de fronteras y de los efectos de la pandemia. 85% es la caída de los ingresos, 97% es la caída informada de operación.

El 26 de mayo se anuncia la suspensión del pago de dividendos, esa es una primera noticia que está publicada también en la prensa, son números de estos que uno no entiende.

Otra noticia que hubo también es el anuncio de la retirada de Latam de Argentina, a propósito de la situación en la que estaba, por lo tanto, a raíz de eso Latam Argentina sale de Argentina, y con eso se anulan todos esos compromisos que existían en ese país.

También después de esto Latam Brasil también ingresa al capítulo 11. Pero finalmente hay un montón de estrategias, de situaciones que de alguna manera permitieron al holding salvarse de este ahogo financiero en el que estaba. 80% de ingresos fue lo que cayó el trimestre en cuestión.

Yo no redacté la carta de despido. Es difícil contestar, yo no estuve en las listas digamos cuando se empezaron a agendar las salidas masivas, no tengo el detalle, pero sí conozco una parte de los criterios utilizados para elección de trabajadores a despedir.

Los criterios en general tienen que ver con el contexto que estaba ocurriendo, y el contexto, la carta de hecho lo señala es la necesidad de racionalizar los gastos, los costos que tenía la compañía en ese momento, por lo tanto, la racionalización implica reducir los costos, por lo tanto, las salidas tienen



que ver con un equilibrio básicamente de salidas entre personas baratas, entre comillas en materia de su indemnización, las personas que menos costos tuvieran. Es decir, se ordenaron las personas por su fecha de ingreso. Resultó ser que muchas de esas personas eran part-time, por lo tanto, no podían salir todos los part-time, por lo tanto lo que empezó a correr fue la lista de personas más antiguas, porque no podían salir todos los part-time, porque si salían todos era imposible construir un rol de turnos de los equipos, por lo tanto, al cubrirse la cuota de salida de personas más baratas, empezaban a salir entonces personas entre comillas más caras. No tengo el detalle de si Mackarena era una de las personas más caras o más baratas. Me refiero a que es un detalle porque es una cuestión súper puntual, de una persona en específica. No sé si es que ella cara o barata, no le sabría decir.

Conozco la carta. Lo que acabo de mencionar es que la medida que se implementó fue una medida de racionalización, por lo tanto, lo que se hace aquí es disminuir la dotación, en aquellos sentidos que permitan a la compañía subsistir. Por lo tanto, allí hicieron correr lista para cada mundo, y ahí aplicaron estos criterios que estoy diciendo.

No sé si doña Mackarena firmó o no firmó el anexo de rebaja de remuneraciones. En este sentido, la gente que recibió el anexo, el 95% de las personas lo aceptó. Este es un anexo que tenía la característica de ser transitorio, voluntario 100%, que tenía algunos límites, es decir, había una especie de “sueldo ético”, hasta aquí para abajo no se le descuenta a nadie. Tenía algunas características como, por ejemplo, las cotizaciones previsionales de salud se mantenían al 100%, en el caso de ocurrir una indemnización, la indemnización se haría al 100% o, por último, en el caso de que usted tuviera un descuento de un préstamo blando, la compañía da préstamos, se le va a suspender el descuento, para proteger los sueldos de las personas, entendiéndolo difícil que era tomar esta determinación.

De la gente que firmó hay de todo en la empresa. Hay gente que firmó y que salió, hay gente no firmó y se mantuvo, hay de todo tipo de historias.



Cuando se habla de los países, se hace referencia principalmente a los países donde se opera, Chile, Argentina, Ecuador, Colombia, Perú, Brasil, Norteamérica, Europa, Oceanía y Asia. En la carta no aparece porque al final se hace referencia a que la operación cayó.

Entre las medidas sanitarias que hicieron bajar la operación está el cierre de fronteras, las cuarentenas en todo Chile básicamente que implicó la restricción de la movilidad, la gente dejó de viajar, la gente dejó de comprar.

Hasta el 16 de abril Mackarena trabajaba en el Contact Center, en esa área, en un sector que se llamaba de agentes remotos. A esa fecha era cada vez menos el vuelo de aviones, ya no me acuerdo el detalle, esto ocurrió hace muchos meses atrás, pero sí, efectivamente en esa época la operación se encontraba deprimida al máximo y estábamos en un momento en que nosotros se nos informó como de hibernación, porque ya no hay operación prácticamente.

Lo que se hablaba en esa época respecto de la proyección de la gente que había que despedir y por qué razón, es que lo que se tenía que conseguir era un 30% de disminución de gastos o costos, que fue lo que ocurrió en Chile. En Chile salió en las distintas sociedades que componen el grupo, salió en total un 30% un 32%, y son 3.200 personas. En Transporte Aéreo S.A. en ese periodo salieron 3.000, y en el área que trabajaba Mackarena no tengo ese detalle. El Contact Center sigue operando en una operación menor a la que existía pre-pandemia y hay otras áreas también que han sufrido la misma suerte.

Nunca se llegó al 0% de operación, si se llegó a un 3%, ese fue el mínimo que yo escuché. Había días en que no había operación, pero habían días en que habían dos vuelos por ejemplo.

La operación carguera, "carga" son vuelos que no son con pasajeros, van solamente pilotos, y esos vuelos que usted menciona que son a China, son vuelos en que van los pilotos, un par de mecánicos y coordinadores de operaciones terrestres de 4 personas, y van a China a buscar vacunas, insumos médicos, entendiendo el contexto. Esta ruta no existía antes de la pandemia. Si entendemos que esto es oxígeno como operación la verdad es que discrepo, porque en realidad la operación carguera representa tan sólo alrededor de un 10% de los



ingresos de la compañía, de pasajeros representa un 90%. Por lo tanto, la operación de carga aunque crezca, lo cual es muy positivo, no es suficiente oxígeno para dar trabajo a 10.200 personas.

TESTIMONIAL:

Comparece doña SUSANA VALEZKA LÓPEZ MUÑOZ, RUN 14.570.920-2, ex Ejecutiva de Ventas de la demandada, domiciliada en Avenida Cardenal Samoré N° 2171, departamento 731, Curauma, Valparaíso, quien legalmente juramentada expone:

Que era agente remoto de Latam Chile. Conozco a doña Mackarena Retamales porque fuimos colegas por 13 años. Supe lo que pasó con Mackarena.

Nosotros éramos agentes remotos, eso quiere decir que trabajábamos desde la casa, contestábamos las llamadas del Call Center y el área en que estábamos nosotros en el último tiempo era atención preferente, nosotros atendíamos todo lo que era Lan Pass, los clientes VIP y clientes internos también, que eran los pasajeros de gerencia que llamaban para que nosotros tomáramos las reservas. Teníamos que ver todo lo que se trataba de la categoría Lan Pass, atender a pasajeros de toda habla hispana a través de teletrabajo.

Mackarena trabajaba desde su casa al igual que yo.

Existían unos 60 trabajadores en el área preferente de Contact Center donde estábamos nosotros. Algunos trabajaban con teletrabajo y otros presencialmente. Ella fue despedida porque empezó esto de la pandemia, se les ofreció que se retiraran, el que quería seguir seguía y el que no quería se retiraba, con el sueldo que tenía en ese momento, porque estaban bajando los sueldos. Le ofrecieron a Mackarena un anexo para rebajar su remuneración. Ella no firmó ese anexo.

UNDÉCIMO: Que, tanto por las convenciones probatorias alcanzadas, cuanto por el tenor de las pruebas rendidas en juicio, apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica, es posible tener por establecidos los siguientes hechos:

1. Que la demandante prestó servicios para demandada entre el día 1 de junio de 2006 y el día 16 abril 2020, siendo su última remuneración mensual la suma de \$837.497, y habiendo sido despedida el día 16 de



abril de 2020, por la causal de Necesidades de la Empresa, al tenor de la comunicación escrita que se le remitió.

2. Que el empleador aportó al Fondo de Cesantía la suma de \$2.200.291.
3. Que la carta de despido de la actora, de fecha 16 de abril de 2020, da cuenta de los siguientes hechos: “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 EJECUTIVO CONTACT CENTER III”.

4. Que la demandada ofreció a sus trabajadores, incluida la demandante, un plan de retiro voluntario (hasta el 5 de mayo de 2020), y –mediante anexo- la reducción de sus remuneraciones, al tenor de los documentos denominados “plan de retiro voluntario”, “permiso sin sueldo-preguntas frecuentes”, documento denominado “cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto corona-virus”.
5. Que, con fecha 6 de junio de 2020, la demandada presentó ante el 2° Juzgado Civil de Santiago, en causa rol C-8553-2020, una solicitud de reconocimiento de un procedimiento de reorganización celebrado en el extranjero, específicamente solicitado en Estados Unidos, con fecha 28 de mayo de 2020, que fue efectivamente reconocido.
6. Que la demandada procedió a despedir, en los distintos países en donde opera, un total aproximado de 2000 trabajadores, con fundamento en la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias.
7. Que la demandada ha tomado la medida de llenar la mayor cantidad de los vuelos con carga, a falta de pasajeros.

Todos los hechos especificados fluyen nítidamente desde el contenido de los documentos incorporados por las partes en la audiencia de juicio, e incluso desde la sola lectura de sus presentaciones principales, en lo que se intersectan.

DUODÉCIMO: Que, una primera cuestión relativa a estándares procesales aplicables a los juicios laborales, y que en definitiva incide en el respeto a la garantía del debido proceso (conocimiento de la imputación o de los hechos fundamentales), tiene que ver con la restricción legislativamente impuesta al acreedor de trabajo, en orden a no escalonar los motivos que sustentan la causal que invoca, los que –de esa suerte- deberán ser expresados inexorablemente en la misiva a través de la cual exonera.

Así lo manda el artículo 454 número 1, inciso segundo, del Código del Trabajo, en los siguientes términos:



“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

En consecuencia, el tribunal al valorar el mérito de los antecedentes, se estará estrictamente al alcance de los hechos incluidos en la comunicación que ya se ha transcrito.

DECIMOTERCERO: Que, establecido lo anterior, conviene referir brevemente el sentido y alcance que –legal, doctrinaria y jurisprudencialmente– ofrece la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

En tal sentido, parece existir consenso absoluto, en torno a que se trata de una causal de tono objetivo, esto es, que se configura sin referencia alguna al comportamiento del trabajador respecto del cual se invoca. Por ello, parece más bien enmarcada en el ejercicio del poder de dirección del empleador (y no en su poder disciplinario), que podrá invocarla cuando concurren determinadas circunstancias que la hagan procedente.

Como, entre nosotros, el sistema de terminación del contrato de trabajo es -por amplia regla general- causado, la idea es que la invocación indiscriminada y antojadiza de la causal de necesidades de la empresa no le desnaturalice, transformándolo en los hechos en uno de libre despido (desahucio), que no requiere de motivación alguna para ejercitarlo (contrariando el modelo de estabilidad en el empleo propuesto por la Ley 19.010, de 29 de noviembre de 1990).

Unido lo anterior a la restricción que impone el artículo 454 número 1 inciso segundo del Código del Trabajo, a la que ya se ha hecho referencia, resulta que los hechos correspondientes deben ser analizados con ese tamiz, y no excediendo sus alcances.

DECIMOCUARTO: Que, dicho lo anterior, la doctrina y la jurisprudencia, suelen citar a los siguientes requisitos conformantes de la causal en análisis para su configuración:



1. Que la necesidad se funde en un supuesto técnico o económico;
2. Que la necesidad sea de carácter grave y permanente, y
3. Que exista una relación causal entre tal necesidad y la imprescindible separación del trabajador, en el caso concreto.

Por ello, no se conformará la causal si es que la pretendida necesidad no tiene caracteres de gravedad y permanencia, lo que –ciertamente- es compatible con los riesgos diversos que enfrentan el empresario y el trabajador en el devenir de la empresa: mientras el primero asume la contingencia de ganar o perder, el segundo –como no es socio ni emprendedor- no debe soportar, de forma alguna, las pérdidas o la ausencia de ganancias. No será, entonces, una simple merma en esas ganancias o utilidades, la que permita configurar la causal.

De esa suerte, el análisis correspondiente debe incorporar la circunstancia de que el centro de trabajo tenga en riesgo su continuidad, lo que –desde cualquier perspectiva- haga inevitable la separación de uno o más trabajadores (así fluye incluso desde el tenor del artículo 161 del Código Laboral, al expresar en su texto que esas necesidades de la empresa deben hacer: “...necesaria la separación de uno o más trabajadores...”).

DECIMOQUINTO: Que, conforme los parámetros que se han establecido, es posible indicar que la causal se ha fundado en la especie en una baja en la productividad derivada de la pandemia, la cual habría reducido en un 95% la actividad en los países en que la empresa opera, por las restricciones a la movilidad impuestas, lo que habría afectado de manera grave los ingresos de la compañía, y al área en que se desempeñaba la demandante.

Desde luego, la sola concurrencia de un procedimiento de reorganización, pone de manifiesto que –desde su promoción en los Estados Unidos, con fecha 26 de mayo de 2020- la compañía demandada tuvo a la vista su viabilidad, y la continuidad de su giro, pues –de otra forma- se hubiese optado por la fórmula de la liquidación voluntaria.

DECIMOSEXTO: Que, por lo dicho, parece claro que aun cuando pueda reconocerse una reducción –con ribetes públicos y notorios- de la actividad aeronáutica civil desde el inicio de la pandemia, es lo cierto que, en el caso



específico de la demandada, siempre estuvo a la base la convicción acerca de esa viabilidad de la empresa, reorganizándose y adoptando medidas restrictivas internas, para subvenir la coyuntura.

Ahora bien, considerando estrictamente los hechos invocados en la comunicación escrita, y aun cuando pueda entenderse establecida la reducción del 95% de la actividad en los países donde opera la demandada, es lo cierto que no puede vislumbrarse la permanencia en esa baja.

En efecto, desde el inicio de la crisis la demandada adoptó múltiples medidas de mitigación (intensificación del servicio de transporte de carga; no repartición de beneficios a los accionistas; proposiciones que flexibilizaban los términos de las relaciones laborales que sostenía), que sumados al hecho de la reorganización, solo ponen de manifiesto la ausencia del requisito de permanencia que se viene predicando.

DECIMOSÉPTIMO: Que, tales circunstancias tienen su correlato también en el debilitamiento del nexo causal que debe existir entre la baja en la productividad y la separación de la demandante, pues si no se ha acreditado la permanencia de las condiciones que hagan precisamente inviable la continuidad del giro, es lo cierto que no puede enlazarse causalmente el despido con necesidad objetiva alguna.

DECIMOCTAVO: Que, si las razones anotadas parecieren insuficientes, conviene indicar, solo a mayor abundamiento, que la comunicación es imprecisa al no indicar si la reducción de la operación que refiere alcanza solo a Chile o a otros países.

Obviamente, además, las operaciones domésticas e internacionales durante los meses de junio y julio, fueron progresivamente en aumento, incrementándose –como se reconoce en la contestación de la demanda- la operación de carga para la importación, exportación y transporte de insumos médicos y de otros bienes esenciales (ad pedem litterae: “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).

Además, la comunicación solo señala que las medidas sanitarias afectaron gravemente los ingresos de la empresa, pero no explicita de manera adecuada la forma en que se habría producido la afectación en el área en que se desempeñaba esa demandante.

Y no alteran estas conclusiones las expresiones de las testigos de la demandada ante estrados, pues si bien dan cuenta de las bajas en la productividad que se han indicado, no permiten establecer nítidamente el ya tantas veces aludido requisito de permanencia, con afectación específica al área en que la demandante se desenvolvía.

Lo propio ocurre con la profusa documental acompañada por la demandada, pues refleja variaciones a la baja y al alza, no solo del valor de las acciones de la sociedad, sino que también de la cantidad de pasajeros o carga transportada, tanto a nivel doméstico como internacional.

Por ello, se estimará improcedente la invocación de la referida causal.

DECIMONOVENO: Que, por su parte, al no haberse acreditado la procedencia de la causal invocada para proceder al despido de la trabajadora, no concurre el presupuesto del artículo 13 de la ley N°19.728, con relación a lo dispuesto en el artículo 52 de la misma ley, pues –al ser improcedente la causal de necesidades de la empresa- no puede el empleador, descontar su aporte realizado a la Administradora de Fondos de Cesantía, por lo que se ordenará el pago de lo deducido por este rubro.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 161, 168, 173, 420, 425 a 462, artículos 485, 486, 487, 489, 490 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

I. Que se ACOGE la demanda intentada por doña MACKARENA PATRICIA RETAMALES VÁSQUEZ, en contra de TRANSPORTE AEREO S.A., declarándose improcedente el despido de que fue objeto la actora, y condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:



1. \$2.763.740, por concepto de recargo del 30% establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

2. \$2.200.291, por restitución del descuento del aporte del empleador efectuado al seguro de cesantía.

II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III. Que, cada parte pagará sus costas.

Devuélvase los documentos incorporados por las partes dentro del plazo de seis meses a contar desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada, bajo apercibimiento de proceder a su destrucción. Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-69-2020

Dictada por don NÉSTOR HERNÁN VALDÉS SEPÚLVEDA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras de Quilpué.

