



E 29941/2020 /DN 596 DE 05-06-2020

2032

ORD.: N° \_\_\_\_\_/

ANT.: 1) Oficio N° 53565 de 02-06-2020 de Luis Rojas Gallardo Prosecretario Cámara de Diputados a Directora Nacional (S).

2) Pase N° 658 de 10-06-2020 de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo (S) a Jefe Departamento de Estudios (S).

MAT: La que indica.

SANTIAGO, 30 JUN 2020

**DE: CAMILA JORDÁN LAPOSTOL  
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)**

**A: LUIS ROJAS GALLARDO  
PROSECRETARIO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS**

De acuerdo a su requerimiento, primero quisiéramos establecer que la Dirección del Trabajo no posee cifras de despidos, solo mantenemos el registro de las cartas de aviso de término de contrato de acuerdo a lo que establece el artículo 162 del Código del Trabajo.

Adjunto encontrará las cifras de cartas de aviso de término de contrato e información de pactos de suspensión de contrato laboral y reducción de jornada de trabajo para la empresa Latam Airlines Group S.A.

Saluda atentamente a usted,



CAMILA JORDÁN LAPOSTOL  
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

AMS/

**Distribución/**

- Sr. Prosecretario Cámara de Diputados ✓
- Directora del Trabajo (S)
- Oficina de Partes
- Archivo Departamento de Estudios.





**Registro de cartas de aviso de término de contrato y  
trabajadores<sup>1</sup> involucrados con un único empleador  
LATAM AIRLINES GROUP S.A. Rut 89862200-2 y pactos de  
suspensión y reducción  
Desde marzo a mayo del 2020<sup>2</sup>**

**ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**18 de Junio 2020**

---

<sup>1</sup> Se contabilizan trabajadores involucrados únicos con un mismo empleador en el mes correspondiente, dado que el registro de carta de aviso de término de contrato, puede ingresar al sistema múltiples veces en un mes.

## **Registros de cartas de aviso de término de contrato de trabajo**

Este informe ha sido elaborado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo sobre la base de los Registros de Datos Administrativos de la misma Dirección.

La información presente en el siguiente reporte corresponde a información registrada de cartas de aviso y no deben ser consideradas como cifras de desempleo, asimismo una carta de aviso de despido registrada no necesariamente se materializa en un término de relación laboral.

Los Cuadros contienen información acerca del número de trabajadores únicos con un mismo empleador asociados al mes que se presentó la carta de aviso de término de contrato, dado que pueden existir múltiples registros para el trabajador involucrado. El método consiste en seleccionar el último registro del mes como válido al momento de seleccionar al trabajador.

## TRABAJADORES INVOLUCRADOS CON UN ÚNICO EMPLEADOR EN CARTAS DE AVISO DE TERMINO DE CONTRATO

**CAUSALES:** Cantidad de trabajadores involucrados con un único empleador Empresa LATAM AIRLINES GROUP S.A. Rut 89862200-2, en cartas de aviso de término de contrato recibidas cada mes ante la Dirección del Trabajo, según Causal. Desde marzo a mayo de 2020

| Causal            | Marzo | Abril | Mayo  |
|-------------------|-------|-------|-------|
| Art. 159 N° 4     | 6     | 13    | 18    |
| Art. 160 N° 3     | 1     | 2     | 0     |
| Art. 161 Inciso 1 | 11    | 64    | 2.044 |
| Art. 161 Inciso 2 | 1     | 0     | 0     |
| Total general     | 19    | 79    | 2.062 |

**PACTOS: Cantidad de trabajadores involucrados con un único empleador en solicitudes aprobadas de suspensión de contrato y solicitudes aprobadas de Reducción ingresados vía web de Jornada en LATAM AIRLINES GROUP S.A. Rut 89862200-2, al 14 de junio del 2020**

**La empresa con el Rut consultado no presenta pactos aprobados a la fecha.**

**Anexo:**

| <b>Las causales están contenidas en los siguientes artículos del Código del Trabajo:</b> |  |
|--|--|
| <b>Artículo 159:</b>   | 1.- Mutuo acuerdo de las partes.   |
| <b>Artículo 159:</b>   | 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.   |
| <b>Artículo 159:</b>   | 3.- Muerte del trabajador.   |
| <b>Artículo 159:</b>   | 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.  |
| <b>Artículo 159:</b>   | 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.  |
| <b>Artículo 159:</b>   | 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.  |
| <b>Artículo 160:</b>   | 1.- Conductas indebidas de carácter graves del trabajador, tales como falta de probidad, acoso sexual, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, injurias contra el empleador, conducta inmoral que afecte la empresa y acoso laboral.   |
| <b>Artículo 160:</b>   | 2.- Realizar actividades prohibidas en el contrato de trabajo.   |
| <b>Artículo 160:</b>   | 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en el mes; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que está a cargo de una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. |
| <b>Artículo 160:</b>   | 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.   |
| <b>Artículo 160:</b>   | 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.   |
| <b>Artículo 160:</b>   | 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.  |
| <b>Artículo 160:</b>   | 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.   |
| <b>Artículo 161:</b>   | Inciso 1- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.   |
| <b>Artículo 161:</b>   | Inciso 2- Desahucio escrito del empleador.   |
| <b>Artículo 163 bis:</b>   | Por haber sido sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación.  |