

C.A. de Santiago

Santiago, doce de septiembre de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia fechada el cinco de abril de dos mil veintiuno y firmada el día seis de igual mes y año, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos RIT N° T-1385-2020, caratulados “Westermeyer con Latam Airlines Group S.A.”, sobre denuncia por despido discriminatorio antisindical, demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones y nulidad del despido, y demanda de declaración de empleador único, se hizo lugar a la demanda subsidiaria de despido injustificado intentada en contra de Latam Airlines Group S.A., declarando que los 18 demandantes fueron objeto de despido improcedente e injustificado, ordenando el pago de las sumas que detalla por concepto de recargo legal sobre la indemnización por años de servicios para todos los actores y, en el caso de una de ellas, adicionalmente, por concepto de diferencia de indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo, sumas ordenadas pagar con reajustes e intereses; rechazándola en todo lo demás, sin costas.

Contra ese fallo la denunciante y demandante, primero, dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 477, del Código del Trabajo –por infracción de ley- y en forma conjunta con la prevista en el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, dividiéndola en 8 capítulos diferentes, todos relacionados únicamente con la segunda causal de impugnación anunciada y solicita que se invalide la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, “acogiendo la denuncia de tutela y la demanda subsidiaria en todas sus partes”.

La parte demandada Latam Airlines Group S.A., por su parte, igualmente dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia, fundado en lo dispuesto en el artículo 477 del Código Laboral, en relación con el artículo 161 inciso primero de ese cuerpo legal.

Declarado admisible los recursos se procedió a su conocimiento en la audiencia del día diecinueve de julio último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.



Considerando:

I.- En cuanto al recurso de nulidad deducida por la parte denunciante y demandante:

Primero: Que, la recurrente deduce como causales de su recurso de nulidad, la prevista en el artículo 477 inciso primero, segunda parte, del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley y, en forma conjunta, en la prevista en el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, es decir, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en una extensa exposición de 51 páginas.

De la lectura del libelo es posible apreciar que son ocho capítulos que el recurso cuestiona a la sentencia y que dicen relación con el rechazo de las pretensiones de declarar la existencia de un único empleador, de existencia de actos discriminatorios hacia los demandantes, de la indemnización por daño moral, del rechazo de la restitución del aporte patronal al seguro de cesantía, del reintegro de diferencias de dinero adeudadas, del recargo legal del 30% y de las diferencias cobradas por remuneraciones.

Segundo: Que como se sabe el recurso de nulidad tiene exigencias estrictas para invalidar lo decidido jurisdiccionalmente por lo que el fallo solo es impugnabile mediante las causales del artículo 477 y 478 del Código Laboral, pero además, el legislador requiere que el vicio tenga influencia en la decisión, es decir, que para su éxito sea ésta la única medida de reparar el perjuicio que una sentencia viciada provoca a las partes.

Es por ello, que dentro de la perspectiva anterior, el recurso muestra deficiencias que hacen insalvable la posibilidad de acogerlo.

En efecto, lo primero es considerar la petición que se somete a decisión de esta Corte y que consiste en “ (...) *que dicho Tribunal Superior invalide el mencionado fallo, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo que rechazo la demanda de autos, dejando sin efecto aquella y en su efecto acoger la denuncia de tutela jurídica y la demanda interpuesta subsidiariamente en todas sus partes*



considerando para tal efecto los fundamentos de Derecho expuestos en esta presentación, siempre y en todo escenario.”

Es decir, el recurso pretende que todo lo que los demandantes solicitaron sea acogido, lo que supone, tal como dice expresamente, tanto lo requerido en forma principal como también aquello subsidiario, lo que evidentemente no puede ocurrir, en la medida que es lo uno o lo otro, pues de lo contrario ¿qué sentido tiene efectuar peticiones subsidiarias?.

Tercero: Que además el libelo planteó dos causales de nulidad que son incompatibles entre sí y lo hizo de manera conjunta, imposibilitando la viabilidad del recurso. En efecto, se acusa una infracción de ley –causal del artículo 477- en forma conjunta con la causal destinada a comprobar el respeto a las reglas de la sana crítica –causal de artículo 478 letra b- en circunstancias que la primera supone la mantención de todos los hechos fijados en la sentencia y la segunda busca precisamente la modificación de tales hechos, de manera que al unísono ello no es posible.

Cuarto: Por último, se advierte en el recurso una mezcla de los distintos temas abordados en el juicio algunos de índole principal y otros de índole subsidiaria lo que no es propio de un recurso de nulidad. A ello se adiciona, que en los casos que existe reproche a la sana crítica, el recurso más bien se dedica a denunciar la vulneración de principios pero sin desarrollar en forma concreta cómo es que se produce la transgresión o bien, opta por acusar la falta de valoración de pruebas olvidando que para ello existe otra causal de nulidad como es la del artículo 478 letra e) en relación al numeral 4° del artículo 459.

Quinto: Que conforme a lo señalado, el recurso de la parte demandante no puede ser atendido dada las falencias detalladas precedentemente.

II.- En cuanto al recurso de nulidad deducido por la parte denunciada y demandada Latam Airlines Group S.A.:

Sexto: Que, la demandada funda su recurso de nulidad en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que influye sustancialmente en



lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 161 inciso primero del mismo cuerpo normativo, que transcribe, refiriéndose luego a los requisitos de la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa.

Indica que el vicio se produce en tanto en las cartas de despido de todos los trabajadores demandantes se consignó cuáles eran los hechos en que se fundaron las desvinculaciones de los demandantes, referidos básicamente a los efectos que ha tenido la pandemia por COVID-19 en la industria aérea y en especial sobre esa empresa, siendo un hecho pacífico que todos los actores pertenecían al área de tripulantes de cabina de su representada, es decir, que operaban vuelos.

No obstante lo anterior, indica, que la jueza de la instancia consideró que la causal invocada debía reunir requisitos determinados para su procedencia, dentro de los cuales está el ser una situación permanente de manera absoluta y definitiva, concluyendo que la pandemia, situaciones económicas -como los resultados de la compañía-, la situación transfronteriza y el procedimiento concursal seguido en el extranjero, de por sí, eran situaciones transitorias, de manera que la causal no se configuró.

Cita a continuación los considerandos 16° y 17° de la sentencia impugnada, en los que se concluyó -entre otras cosas- que la situación descrita era transitoria.

Sostiene que si bien es efectivo que existe jurisprudencia que ha entregado esa característica a la causal, para algunos de los casos fácticos en que se ha aplicado, no por ello se transforma en un requisito *sine qua non* de la misma, pues ni siquiera de los presupuestos fácticos de la norma, mencionados por el propio tribunal, se puede llevar a exigir esa calificación como un requisito de todo hecho en que se pueda invocar la causal de necesidades de la empresa.

Argumenta que sí existe consenso en que se trata de una causal objetiva y grave, que la situación fáctica que aqueja a la empresa no puede provenir de su propia voluntad o del trabajador, y que debe ser de tal magnitud que haga necesario el despido, aspectos que sí se pueden desprender de la norma.



Por el contrario, el requisito de permanencia absoluta y definitiva, como lo ha entendido el tribunal, ya sea de la situación fáctica que afecta a la empresa o de sus efectos, no se desprende necesariamente de la norma y, por lo demás, llevaría a supuestos inexistentes o eternamente discutibles, pues lo único permanente en esta vida es la muerte.

Indica que la permanencia se debe entender como a largo plazo, debiendo evaluarse caso a caso, no pudiendo entenderse que sea absoluta, teniendo incluso la pandemia solución o transitoriedad, pero debió haberse considerado su permanencia en el tiempo, habiendo afectado por ya casi 2 años al mundo entero.

Sobre los aspectos normativos de la causal de necesidades de la empresa, argumenta que concurren, estando frente a la hipótesis de cambios en el mercado, bajas en la productividad y racionalización, debido a los drásticos cambios en el mercado aeronáutico a raíz de la pandemia, lo que afectó enormemente a su actividad, por las razones que detalla.

Destaca que en este caso la racionalización afectó a la compañía en su totalidad, afectando prácticamente a todas sus áreas, justamente debido a la disminución en sus operaciones en un 95% menos a junio de 2020 respecto a los vuelos, incluyendo el área en que prestaba servicios “la actora”, lo que configura a su juicio plenamente la causal invocada.

Cita diversos fallos que han reconocido que la pandemia generada por el Coronavirus configura la causal de necesidades de la empresa respecto a las empresas del grupo Latam, incluida Latam Airlines Group S.A.

Explica que el vicio denunciado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues al interpretar erróneamente la norma el tribunal acogió la demanda de despido injustificado, condenándola a pagar un 30% adicional sobre la indemnización por años de servicios de los actores, lo que estima era improcedente por haberse aplicado correctamente la causal de despido.

Finaliza solicitando que se invalide la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, en que se declare que los despidos de los



demandantes son procedentes y ajustados a derecho, por configurarse en la especie la causal de necesidades de la empresa, eximiendo en consecuencia a esa parte del pago del 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios de los demandantes.

Séptimo: Que, como se ve, la demandada cuestiona el rechazo por parte del tribunal de la justificación que se dio al despido de los actores, reprochando concretamente que la sentencia haya exigido que la situación que afectaba a la empresa tuviera un carácter de permanente, en circunstancias que la ley no lo exige.

Pues bien, tal como se ha dicho a propósito de la causal de nulidad de la parte demandante, cuando se acusa una infracción de ley, ello supone la aceptación de los hechos asentados en el juicio, los que resultan inamovibles para el control de legalidad que se propone.

Dentro de este escenario si bien el fallo fijó una serie de circunstancias fácticas detalladas en el considerando 15° que dan cuenta de las bajas en la operatividad de la empresa, y que podrían justificar la necesidad de despedir a los trabajadores demandantes, acto seguido estableció otra serie de hechos que desvanecen tal posibilidad.

En efecto señaló “ (...) *queda demostrado que, no obstante la baja de operatividad de vuelos de pasajeros en marzo y abril de 2020, la empresa **subió los vuelos de cargas y adoptó medidas destinadas a mantener la operación**, entre otras, la rebaja de un 50% de las remuneraciones de los trabajadores, lo que el 95% de los mismos aceptó, por los meses de abril, mayo y junio de 2020; que **la operación de pasajeros empezó a tener una leve alza** en los meses de junio y julio de 2020; que **la empresa redujo varios costos referidos a inversiones**, se acogió a reorganización voluntaria Capítulo 11 en Estados Unidos, para reducir su deuda, obtener mayor acceso a financiamiento y continuar operando; que **en el año 2019 la empresa obtuvo utilidades**, consignándose en comunicado de la misma que “reportó ajuste contable de activos por US\$ 729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”; lo que da cuenta, de un lado, que la necesidad de despedir no era tal, por cuanto si se requería tanto bajar los gastos y costos de la empresa, como se despide a trabajadores con*



*más de 11 años de servicios en la empresa, con sueldos superiores a un millón de pesos, con indemnizaciones altas, y no se adopta otra medida menos gravosa, dado que la propia empresa previamente había tomado la medida de la rebaja salarial por tres meses, que los trabajadores aceptaron, y entre medio **se dicta la ley 21.227**, que permite tales pactos, con lo cual pudo mantener los puestos de trabajo de sus dependientes, mientras se iba repuntando en la operación, como consta que estaba ocurriendo, en forma pausada pero aumentando su operatividad. Que, además, la empresa ante la crisis que implicó los primeros meses de pandemia solicitó el apoyo de sus trabajadores, quienes aceptaron y suscribieron anexos de rebaja de remuneración de un 50%, empero no fue recíproco con ellos en cuanto a tomar las medidas necesaria para preservar sus puestos de trabajo, no obstante señalar en todos sus comunicados que le preocupa el capital humano, compuesto principalmente por sus trabajadores...”.*

Octavo: Que los hechos detallados previamente impiden construir un error de derecho sobre la causal de necesidades de la empresa, pues la sentencia logra demostrar una serie de antecedentes que no justifican los despidos, sin que esta Corte pueda arribar a una conclusión diferente pues ello pasa por obviar las circunstancias previamente descritas, lo que no es factible.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechazan** tanto el recurso de nulidad deducido por la parte denunciante y demandante, como el presentado por la denunciada y demandada Latam Airlines Group S.A., dirigidos contra la sentencia fechada el día cinco de abril de dos mil veintiuno y firmada el día seis de ese mes y año, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT N° T-1385-2020.

Acordada la decisión de desestimar el recurso de nulidad de la parte demandada con el voto en contra de la Ministra Mireya López Miranda, quien fue de opinión de acogerlo y en consecuencia dictar la correspondiente sentencia de reemplazo de rechazo de la demanda sobre la base de los siguientes argumentos:



1.- Que la causal de necesidades de la empresa requiere la concurrencia de elementos objetivos tales como, los descritos en el artículo 161 del Código del Trabajo, a saber “racionalización o modernización de los mismos (servicios), bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía...”.

2.- Que los hechos del juicio permitieron demostrar, según consta en el considerando 15° del fallo que la empresa aérea tuvo una baja en la productividad que comenzó en el mes de abril de 2020 llegando al mes de mayo a una baja del 84%, que al primer trimestre del 2020 tuvo una pérdida de la plusvalía y que tuvo que iniciar un proceso de reestructuración en el extranjero.

3.- Que así, teniendo en cuenta que la baja en la productividad fue ostensiblemente alta en un período asociado a los despidos que se analizan en esta causa (mayo, junio y julio de 2020) por lo que es posible advertir que la causal de necesidades de la empresa de despedir a los demandantes aparece justificada, considerando también que se trata de tripulantes de cabina, es decir, de personas que ejercen sus funciones precisamente en los vuelos que fue la actividad que disminuyó casi al 90%.

4.- Que las exigencias de permanencia de la situación que impone el fallo no aparecen reflejadas en la norma que se cita como infringida, y si bien, la empresa adopta la decisión de desvincular a gran parte de su personal, ello obviamente lo hace para intentar conservar la empresa pero con la correspondiente disminución de costos que le permitan sobrellevar las malas condiciones por las que atravesaba a la espera de un repunte.

5.- Que las circunstancias descritas en el motivo 16 no son suficientes para desvirtuar la causal de despido, por cuanto el mismo fallo reconoce que hubo un repunte leve de los vuelos pero de carga, que no corresponden a aquellos donde se desempeñan los demandantes, tampoco puede el tribunal proponer otras medidas posibles para evitar los despidos pues ello queda entregado a la decisión de dirección que es propia de la empresa, correspondiendo al



tribunal solo verificar si se daban las circunstancias que hacían plausible los despidos y ello a juicio de quien disiente se verificó.

Redactó la Ministra Mireya López Miranda.

Regístrese y comuníquese.

Nº Laboral-Cobranza-1175-2022.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, quien no firma por encontrarse haciendo uso de licencia médica, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y la Ministra (S) señora Lidia Poza Matus.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, doce de septiembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a doce de septiembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

