

Santiago a cuatro de febrero de dos mil veinte

PRIMERO: Que ha comparecido Mónica Vogel Alvarez cédula de identidad 13.315.175-3 Abogada y Rafael Carvallo Santelices cédula de identidad 5.267.144-2 Abogado ambos domiciliados en Profesora Amanda Labarca 96 oficina 94 Santiago en representación de **ANDREA LORENA SOLE ARAYA** cédula de identidad 9.250.259-7 e interponen demanda en procedimiento de tutela por despido discriminatorio con vulneración a la libertad sindical, recargo legal y cobro de prestaciones en contra de **LATAM AIRLINES GROUP S.A** RUT 89.862.200-2 representada legalmente por Enrique Cueto cédula de identidad 6.694.239-2 ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio 901 Renca.

Que ingresó a prestar servicios desde el 6 de marzo de 1998, en calidad de tripulante de cabina con una remuneración ascendente a \$1.727.490. El 30 de abril de 2019 fue despedida invocando la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la que transcribe.

La impugna pues no existen las mentadas necesidades, la demandante se encontraba afiliada al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A desde el 13 de marzo de 2000. La entidad se constituyó el 11 de diciembre de 1989 y fue el único sindicato formalmente.

La modalidad de negociación siempre fue una negociación anticipada hasta el año 2017m año en el que luego de extensas conversaciones no hubo acuerdo y se decidió negociar por primera vez conforme las normas de negociación reglada. De inmediato el 31 de mayo de 2018 e Gerente de Tripulantes Maximiliano Gerola escribió un correo a todos los tripulantes en el que junto con advertir y recordar la extensa huelga y conflictos que ocurrieron en la Filial LANEXPRESS, señalaba que “Todas las personas que figuran en la nómina del Sindicato quedará afectas al proceso de negociación colectiva reglada y por lo tanto, están obligadas legalmente a adherir a todas las etapas del proceso”. Señala que el tenor amenazante de correo



era evidente: les ocurrirá lo mismo que a LAN EXPRESS. El mismo día en la tarde, se le hace llegar al sindicato a través de un Moto Boy, 156 desafiliaciones de socios. Por otra parte LATAM comenzó una campaña para que los trabajadores se desafiliarán de la organización y se cambiaran al nuevo sindicato de la empresa. Lo anterior con frases de su jefatura directa tales como si no te cambias, no te puedo proteger y llamadas directas a tripulantes para que se cambiaran de sindicato, como ocurrió por ejemplo con ANNE MARIE DIRSTINE, quien fue despedida el 24 de mayo de 2019 luego de negarse a los requerimientos de su jefatura.

Luego de iniciada la negociación reglada con el sindicato de empresa, la postura de la Compañía fue siempre la de resaltar sus supuestos serios problemas económicos, aduciendo a sus altos costos fijos, depreciación de monedas locales especialmente el real brasilero y peso argentino, alza del precio de combustible, aparición de nuevas empresas y la consecuente necesidad de disminuir sus costos laborales.

Al plantearse los problemas de legalidad, la empresa objetó a un número importante de socios, por haberse desafiado de la organización, resultando a lo menos curioso que estos trabajadores hayan informado a la empresa su decisión de desafiliarse y que el sindicato no haya tomado conocimiento alguno del hecho.

El proceso concluyó tras arduas negociaciones el 23 de julio de 2018, se lograron ciertas mejoras. Paralelamente los trabajadores que se desafiaron constituyeron un Sindicato interempresa SIELATAM para lo cual la compañía les otorgó todas las facilidades, por ejemplo modificó los roles de vuelo a las personas encargadas de reclutar socios para esta nueva organización, también reunieron a trabajadores traspasados de LANEX a LATAM. En estos casos por primera vez las contrataciones con LATAM se perfeccionaron antes de aprobar la capacitación, lo que no había ocurrido antes, todo para alcanzar lo antes posible el quórum necesario para negociar en forma reglada con este nuevo sindicato. Luego suscribieron en tiempo



record si contrato colectivo, que es básicamente igual al del sindicato de empresa y las diferencias dicen relación con beneficios que son incluso superiores. Da ejemplos.

A raíz de lo anterior se interpuso denuncia por prácticas antisindicales ante el Primer Juzgado del Trabajo en causa RIT S-99-2018 fundado en el artículo 289 letra e) del Código del Trabajo.

Una vez suscrito el contrato comenzó tras el término del fuero una ola de despidos en clara represalia para quienes no se cambiaron de organización sindical, se ha despedido por la causal de necesidades de la empresa 80 trabajadores del sindicato de empresa y solo 6 de la otra organización. Aún si se considera que el sindicato nacional tenía 1083 trabajadores al momento de la suscripción del contrato y el otro sindicato 250, lo cierto es que existe desproporción evidente pues en el caso del sindicato de empresa los despidos equivalen a un 8 % del total de afiliados y respecto de la organización solo el 2.4%, más de 3 veces socios del sindicato nacional.

Indica que el despido de la demandante como de sus compañeros ocurridos desde agosto de 2018 en adelante constituye un despido discriminatorio que vulnera el derecho de libertad sindical, no cabe duda que el real motivo fue si participación en actividades sindicales en concreto permanecer afiliada y negociar con el sindicato Nacional y así privar a la fecha a 80 de sus miembros e infundir miedo en los demás trabajadores de afiliarse al sindicato pues en el otro están protegidos, conducta discriminatoria y prohibida conforme los disponen los artículo 2, 5, 215 y 289 del CT.

Indica que los despidos han sido sin justificación, arbitrarios y desproporcionados porque la conformación de la tripulación de cabina está muy regulada, por razones de seguridad, por lo que no puede la empresa disminuirla para reducir costos, así el Reglamento de Aeronaves DAR 06 impone un mínimo de tripulantes, según el número de pasajeros, normativa cuyo cumplimiento queda sujeto al control de la Dirección General de Aeronáutica.



Señala que la compañía sigue aumentando las rutas como es el caso de TEL AVIV a partir de diciembre de 2018, según lo anunciado en el Diario Financiero. Se han confirmado nuevos vuelos a Sidney a contar de octubre y a las Islas Malvinas a partir de noviembre de 2019 y aumento en las frecuencias de vuelo a Cali y Bogotá. La empresa no registró pérdidas por el contrario utilidades como se desprende de la entrevista efectuada a su representante legal en El Mercurio el 6 de mayo de 2018 y otras publicaciones que indica. Cita jurisprudencia.

Solicita en consecuencia se declare que el despido ha sido discriminatorio pro razón de afiliación sindical y que tal discriminación es grave, que debido a ello podrá optar por el reintegro a sus labores con el respectivo pago de las remuneraciones que se devenguen durante el periodo de separación ilegal o junto con la indemnización del artículo 489 el recargo del 30%.

Solicita también se le paga la semana corrida por las ventas realizadas a bordo denominadas DUTY FREE, según lo pactado en la cláusula 55 del Contrato colectivo de fecha 23 de julio de 2018 la que transcribe. Solicita el periodo 1 de abril de 2017 hasta el mes de noviembre de 2018 que asciende a la suma de \$238.131 conforme tabla que inserta.

Indica que se demanda hasta octubre de 2018 porque ese mes la demandada puso término a las ventas a bordo con el pretexto que la empresa proveedora no cumplía con la obligación de entregar los productos que debían venderse a los pasajeros, no obstante que bien pudo hacer cumplir las garantías contractuales o contratar otro proveedor o adquirir los productos lo que produjo una baja paulatina en las comisiones de ventas, por lo que no podrá aducir que las comisiones no dan derecho a semana corrida por ser de bajo monto.

Asimismo deberá pagar las cotizaciones de seguridad social por estos montos y solicita la correspondiente sanción de nulidad, incorpora jurisprudencia.



Además demanda otras prestaciones: promedio de vacaciones, en el mes de abril de 2019 la demandante hizo uso de 10 días de feriado legal por lo que correspondía pagar aquello a razón de \$41.262 diarios (promedio de los últimos 3 meses íntegramente volados) es decir \$4612.620 nada se le ha pagado.

Bono de vacaciones conforme la cláusula 28 número 4 la tripulante tenía derecho a un bono de vacaciones por la suma de \$15.029 por cada día que hiciera uso del feriado legal, se le adeudan \$150.029.

Diferencia de horas de vuelo en el mes de abril realizó un vuelo a Nueva York por un total de 25.05 horas (Santiago Lima 3:32; Lima Nueva York 7:19, Nueva York Lima 7:28 y Lima Santiago 3:30) atendido que la hora de vuelo ascendía a la suma de \$12.583 debió pagarse \$315.204 sin embargo en el anexo de finiquito solo se le pagó la suma de \$271.144, se le adeudan \$44.060.

En subsidio acción por despido injustificado.

SEGUNDO: La demandada contesta y reconoce relación laboral, fecha de inicio de término, causal invocada, función y la remuneración.

Hace presente un error en el petitorio en relación al actual artículo 294 del CT. Indica que se pretende una indemnización improcedente ya que el procedimiento de tutea por vulneración a la garantía a no ser discriminado debe ser grave y tiene derecho a la indemnización especial del 489 o la reincorporación sin embargo en el caso hipotético de ser despedido en infracción a la garantía de libertad sindical, esto es por razones de sindicación, excluye derechamente la indemnización adicional y únicamente deja vigente la sanción de dejar sin efecto el despido como lo dispone el artículo 294 del CT actual.

De la narración de la demanda resulta evidente que el caso que plantea la demandante se le debe aplicar la norma referida puesto que en toda su demanda hace alusión de que su despido habría sido una discriminación en razón del factor sindicación, lo que en todo caso no es efectivo.



En cuanto a la acción de tutela la desestima pues no ha incurrido en vulneración alguna, la empresa promueve respeta y fomenta la libertad sindical puesto que existen múltiples organizaciones sindicales, con una alta afiliación sindical, con múltiples instrumentos colectivos y acuerdos adicionales en beneficio de los sindicatos y su directiva por lo que no existe ánimo de la empresa de lesionar la libertad sindical, ni discriminar a aquellos que participan en las organizaciones sindicales. Agrega que la demandante no señala ningún hecho o circunstancia adicional que lleve a considerar que tales elementos son los que motivaron su despido.

La demandante se encontraba afiliada al sindicato desde el año 2000 y también había participado en procesos de negociación colectiva, de manera tal que el elemento subjetivo que gatillaría esta supuesta discriminación ya se encontraba antes de su despido y sin perjuicio de ella no había sido despedida antes.

Hace presente que el porcentaje de afiliación de los tripulantes de cabina es de un 90% aproximadamente siendo la mayor parte de los afiliados del sindicato de la empresa (sindicato 1) en relación al otro sindicato (sindicato 2) por lo cual son también altas las posibilidades de que coincida con algún trabajador, que despedido por necesidades de la empresa, sea afiliado al sindicato 1.

En cuanto a los beneficios entre uno y otro sindicato, no es efectivo, la gran mayoría de los beneficios son similares e incluso algunos superiores y en otros inferiores, habiendo en términos globales similitudes. Agrega que todas las cláusulas en términos operacionales, que les fueron a ellos mismos ofrecidos en su negociación colectiva, pero los rechazaron, pues para ellos las cláusulas que afectaban, lo que llamaban su “calidad de vida” eran intransables y por tanto más valiosas que las meramente económicas. Por otro lado el otro sindicato sacrificó su calidad de vida en pos de mejoras económicas, lo que les significó un bono mayor. Omiten señalar que en términos operacionales o de como ellos mismos llaman, “calidad de vida” el instrumento del sindicato denunciante es muy superior al del sindicato 2. El monto de



término encuentra su justificación en los grandes ahorros que el contrato colectivo del sindicato 2 significó a la empresa producto de la aceptación de ciertos cambios operacionales. Como en toda negociación ciertas cláusulas se negocian a cambio de otras y la visión del sindicato y empresa se pone en la balanza a la hora de determinar el resultado final. Por lo que plantear discriminación en base a una o dos cláusulas omitiendo la totalidad del instrumento no es más que una manipulación de la realidad con el objeto de crear una ilusión de discriminación la que no ha existido.

Se omite igualmente transparentar que el motivo real de la constitución del sindicato 2 no es otra que el malestar de los tripulantes de cabina más antiguos de la empresa con la forma que estaba llevando a cabo la negociación colectiva anticipada y más precisamente con el rechazo a la propuesta final de la empresa, la que fue rechazada por un 75% de la asamblea, es precisamente este 25% que aceptó la oferta que en definitiva decide formar un nuevo sindicato donde negocia las condiciones idénticas a las de la oferta rechazada.

Ambos procesos duraron prácticamente lo mismo. En efecto desde el rechazo de la oferta de la empresa en la negociación anticipada y la suscripción de ambos contratos pasó prácticamente el mismo tiempo. Ambas entidades negociaron bajo las mismas normas de la negociación colectiva reglada acordándose en cada una de estas negociaciones los beneficios de acuerdo a las necesidades y realidades de cada uno de los sindicatos. Las diferencias que existen no son arbitrarias.

Agrega que no solo la demandante fue despedida sino que otros tripulantes de cabina que también han sido despedidos durante el año 2018 y 2019 por iguales razones, siendo estos afiliados o no sin distinción. No existe desproporción ya que tiene que ver con los procesos de reestructuración, no con la afiliación sindical, el alto número de despidos da cuenta que la empresa se encuentra en un proceso de reestructuración en el área de tripulantes.



En cuanto a las presiones para cambiarse de un sindicato a otro la denuncia es vaga no se indica nombres fechas y en todo caso la acción es individual respecto de la demandante y no colectiva pero nada se expone al respecto.

En cuanto al despido indica que cumplió con las formalidades legales, la transcribe y justifica. Desde el 2017 que se ha despedido a 2700 trabajadores lo que obedece a razones objetivas como las que explica.

Nada se adeuda por recargo. En cuanto a la semana corrida lo desestima por cuanto la supuesta remuneración variable que justificaría la petición no reúne los requisitos señalados en la ley indica que las ventas a bordo es un bono colectivo que se da de manera grupal a todas las personas que trabajan en el vuelo en el servicio a bordo y no se devenga por cada uno de los funcionarios según las ventas particulares que hayan hecho. Así se expresa en el convenio colectivo. Además dadas las características propias de cada uno de estos pagos no dan derecho a la semana corrida. Dentro de las principales funciones de la demandante se encontraba la de volar por lo que la venta es absolutamente accesorio y el bono se pagó por las ventas de toda la tripulación a bordo. Podría no haber efectuado venta e igualmente tenía derecho al bono.

En subsidio opone excepción de prescripción con anterioridad a lo reclamado al 19 de julio de 2017.

Señala la improcedencia de la sanción de nulidad. Señala que todas las prestaciones se encuentran renunciadas pues se demandaron conjunta y subsidiariamente cuando debió haberse realizado en forma conjunta. En subsidio señala que no corresponde puesto jamás se retuvo suma alguna por este concepto, cita jurisprudencia.

Nada se adeuda por las demás prestaciones.

TERCERO: En preparatoria la demandante se allana a la excepción opuesta, conciliación no se produce. Se fijan como hechos no controvertidos:



1) Existencia de una relación laboral desde 06 de marzo del año 1998. 2) Funciones que desempeñaba la demandante como tripulante de cabina especialista senior. 3) Cumplimiento de las formalidades del despido, ocurrido el 30 de abril del año 2019 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. 4) Efectividad que la última remuneración íntegra de la demandante ascendió a \$1.727.490.-

A probar:

1) Efectividad de haberse verificado el despido de la trabajadora de forma discriminatoria por razones de sindicación. Hechos y circunstancias. 2) Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. 3) Prestaciones adeudadas, fundamento y monto. 4) Efectividad de encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral. 5) Funciones que desempeñaba la demandante para la demandada y, específicamente, forma de remuneración.

CUARTO: En juicio se incorpora:

Demandante-documental

1) Demanda interpuesta por el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina, Rit S-99-2018, seguida ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago 2) Carta de despido de 30 de abril de 2019 3) Documento denominado "Declaración, Transacción, Recibo y Finiquito", de fecha 30 de abril de 2019. 4) Publicación en la página "laborum.com", de abril de 2018, en la que la demandada señala que "necesitamos incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM Airlines y su Gerencia de Servicio a Bordo". 5) Publicación en Google, "Empleos LATAM", requiere Tripulantes de Cabina para LATAM y su Gerencia de Servicio a Bordo. 6) Publicación en la página "Indeed.cl", fechada abril de 2018: "Necesitamos incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM Airlines y su Gerencia de Servicio a Bordo" 7) Publicación en la página "Indeed.cl", también fechada abril de 2018: "Tripulantes de Cabina LATAM. Necesitamos incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM Airlines y su Gerencia de Servicio a Bordo". "Tipo



de Contrato: Plazo fijo y luego indefinido". 8) Publicación en "chiletrabajos", de 12 de marzo de 2018, en la que LATAM requiere contratar Tripulantes de Cabina. Nuevamente señala que "Necesitamos incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM Airlines y su Gerencia de Servicio a Bordo." 9) Publicación en la página Jobomas Empleos en Chile Bolsa de Trabajo, de fecha 25 de marzo de 2018, en la cual la demandada expone que "Necesitamos incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM Airlines y su Gerencia de Servicio a Bordo". 10) Publicación de LATAM en la página "TrovitEmpleo", en la que reitera su necesidad de "incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM y su gerencia de servicio a bordo. 11) Entrevista a Ignacio Cueto, Presidente de la empresa demandada, publicada en El Mercurio de 6 de mayo de 2018, paginas B10 y B11. En esta entrevista, Cueto afirma, entre otras cosas, que LATAM "acaba de repartir por segundo año consecutivo utilidades a sus accionistas, en una serial que después de años financieros complejos, tras la fusión de LAN y TAM en 2012, la empresa está retomando la "velocidad de crucero". (Pág. B 10 12)Publicación en epturismo/aerolíneas de fecha 4 de junio de 2018: "LATAM AIRLINES AMPLIA RUTAS EN EUROPA, CONECTANDO SAO PAULO CON LISBOA Y MUNICH 13) Publicación en La Tercera Pulso, de fecha 8 de junio de 2018 "TRAFICO DE PASAJEROS DE LATAM AIRLINES REGISTRO UN AUMENTO DE 3,4% EN MAYO" 14) Publicación en Ahora Noticias de fecha 28 de mayo de 2018 IPSA (Índice de Precios Selectivo de Acciones) REPUNTA POR BUENAS UTILIDADES DE COPEC, ENEL Y LATAM AIRLINES". 15) Publicación en Expreso Diario de Viajes y Turismo de fecha 22 de junio de 2018: "LATAM AIRLINES AMPLIA RUTAS EN EUROPA". 16) Publicación en la página "laborum.com", de enero de 2019, en la que la demandada señala que "necesitamos incorporar Tripulantes de Cabina para LATAM Airlines y su Gerencia de Servicio a Bordo". 17) Publicación e Economía y Negocios del Diario El Mercurio de fecha 13 de marzo de 2019: "Aerolínea de la familia Cueto gana US 182 millones el año pasado." 18) Planilla de 80 afiliados



despedidos desde agosto de 2018 a mayo de 2019 19) Planilla de descuento de cuota sindical correspondiente a mayo de 2018, de 1.286 socios del Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A., STCLA. 20) Planilla de descuento de cuota sindical correspondiente a junio de 2019, de 918 socios del Sindicato Nacional de Tripulantes de la Empresa Cabina de LATAM Airlines Group S.A., STCLA. 21) Renuncias al STCLA de 23 socios, mediante correos electrónicos fechados entre el 25 de mayo y el 1 de junio de 2018. 22) Cartas de renuncia de 25 socios al Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A., recibidas por carta certificada el 31 de mayo de 2018. 23) Cartas de renuncia de 25 socios del Sindicato STCLA, recibidas por carta certificada el día 31 de mayo de 2018. 24) Cartas de renuncia de 15 socios del STCLA, fechadas 29,30 y 31 de mayo de 2018, recibidas el 31 de mayo de 2018. 25) Cartas de renuncia de 45 socios de 30 y 31 de mayo, recibidas el 31 de mayo de 2018. 26) Cartas de renuncia de 25 socios recibidas el 31 de mayo de 2018. 27) Cartas de renuncia de 20 socios recibidas el 31 de mayo de 2018. 28) Dos correos electrónicos, de fecha 9 de mayo de 2018. a) El primero enviado por Carolina Jorquera Valencia Jefe de Servicio a Bordo Senior, a Maximiliano Gerola, Gerente de Tripulantes, y al Sindicato STCLA. b) El segundo, la respuesta de Maximiliano Gerola a Carolina Jorquera. 29) Carta de Maximiliano Gerola al personal de Tripulantes de la denunciada, de 31 de mayo de 2018. 30) Informe Técnico Pericial, elaborado por la perito señora María Eugenia Param Dabed, en el juicio “Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A. con LATAM”, Rit S-99-2018, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. 31) Nómina de 50 Tripulantes de Lanex transferidos a LATAM, los que suscribieron contrato de trabajo con ésta última el día 1 de julio de 2018. Se acompaña también la primera página de cada uno de estos contratos. 32) Roles de Vuelo programados y Roles de Vuelo efectivamente realizados, en el mes de julio de 2018, de los Tripulantes transferidos de Lanex a



LPLXXVDXX

LATAM, 33) Liquidaciones mensuales de remuneraciones de la demandante, correspondientes al período 1 de julio de 2017 al 30 de octubre de 2018. 34) Roles de vuelos mensuales de la denunciante, a partir de junio de 2017 y hasta el 31 de octubre de 2018. 35) Anexo de finiquito de fecha 30 de abril de 2019. 36) Rol de vuelo de abril de 2019 y liquidación de abril de 2019. 37) Dos cartas de felicitaciones de clientes de 1 y 11 de abril de 2019. 38) Contrato colectivo suscrito con el sindicato SCLA el 28 de julio de 2018.

Confesional del representante legal de la demandada cuya declaración consta en el registro de audio.

Testimonial de Cristián San Juan Toro, César Pradenas Arriagada quienes legalmente juramentados prestaron declaración conforme consta en el registro de audio.

Exhibición de documentos

1) Planillas de descuentos de cuotas sindicales practicados a los trabajadores afiliados a los sindicatos Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A., y SIELATAM, correspondientes a los meses de mayo de 2018 a agosto de 2019, ambos inclusive. 2) Nómina de Tripulantes despedidos por la causal necesidades de la empresa afiliados al Sindicato Nacional de Tripulantes de la Empresa LATAM Airlines Group en el período que va desde el 1 de agosto de 2018 y hasta agosto de 2019, como asimismo sus cartas de despido y finiquitos. 3) Nómina de Tripulantes despedidos por la causal de necesidades de la empresa afiliados al Sindicato SIELATAM durante el mismo período, esto es, desde el 1 de agosto de 2018 y hasta el 01 de agosto de 2019, como asimismo sus cartas de despido y finiquitos, contratos de trabajo y anexos, con cualquiera de las filiales. 4) Nómina de afiliados al Sindicato Sielatam, debiendo adjuntarse los contratos, anexos, suscritos con Latam o sus filiales, con indicación de cargo y fecha de ingreso a la empresa. 5) Rol de vuelo



de abril de 2019 con indicación de los vuelos realizados y su duración exacta.
CUMPLIDA

Se tenga a la vista causa S-99-2018 del Primer Juzgado del trabajo de Santiago.

Oficio del Sindicato de Tripulantes de Cabina LATAM AIRLINES GROUP.

Demandada-documental

1) Contrato de trabajado celebrado entre mi representada y la demandante de fecha 06 de marzo de 1998. 2) Carta de despido dirigida a la demandante de fecha 30 de abril de 2019. 3) Finiquito firmado y ratificado por la demandante ante notario público, de fecha 30 de abril de 2019. 4) Documento titulado simulación de finiquito, correspondiente a la demandante. 5) Informe pericial emitido en la causa S-99-2019, caratulada Sindicato Nacional Tripulantes de Cabina con LATAM, del 1 JLT de Santiago. 6) 2 protocolos de acuerdo de fecha 1 de agosto de 2018 entre LATAM y Sindicato de Tripulantes de Cabina de Latam y de una página y el otro de 2 paginas 7) Acuerdo de contrato colectivo de fecha 17 de mayo de 2018 entre LATAM, y Sindicato TC Latam. 8) Acta cierre negociación anticipada de fecha 18 de mayo de 2018, celebrado entre mi representada y Sindicato TC Latam. 9) Power Point emitido por mi representada denominado “Propuesta negociación anticipada TC LA” 10)3 Power Points con propuesta efectuadas por mi representada al sindicato de Tripulantes de cabina para convenio colectivo. 11)3 Power Points con contrapropuestas del Sindicato a mi representada. 12)3 documentos del Sindicato Tripulantes de Cabina, llamadas “Respuestas a propuestas, negociación reglada 2018”, de 28 de junio de 2018; “Propuesta descanso”; de 26 de junio de 2018 y “Protocolo round trip IPC” de fecha 28 de junio de 2018. 13)Contrato colectivo de fecha 23 de julio de 2018 celebrado entre Latam Airlines Group S.A. y el Sindicato Nacional de tripulantes de cabina de la empresa Latam Airlines Group, firmado por ambas partes con nómina de trabajadores afiliados. 14)Contrato colectivo de fecha 24 de agosto de 2018 celebrado entre Latam Airlines Group S.A. y el Sindicato Interempresa Latam Airlines Group, firmado por



ambas partes con nómina de trabajadores afiliados. 15) Lista de salidas de LATAM Airlines Group durante 2019, de tripulantes de cabina. 16) Noticia publicada en Diario la Tercera titulada “Arremetida de las low cost le resta nueve puntos de mercado en Chile a Latam” 17) Noticia Diario El Mercurio denominado “Resultados de Latam Airlines no convencen a todas las corredoras”. 18) Respuesta a oficio N° 2/713/2019 emitido por la Dirección del Trabajo que informa sobre las cartas de despido enviadas por necesidades de la empresa durante el año 2018 hasta enero de 2019. 19) Respuesta a oficio N°US13-378-2018 emitido por la Dirección del Trabajo que informa sobre las desvinculaciones por necesidades de la empresa dispuestas por Latam Airlines Group S.A durante los años 2017 y 2018.

Testimonial de Soledad Villarroel quien legalmente juramentada prestó declaración conforme consta en el registro de audio.

Oficio de la Dirección del trabajo

Se tenga a la vista causa S-99-2018 del Primer Juzgado del trabajo y O-4964-2018 del mismo tribunal.

QUINTO: Primer hecho a probar. Se ha denunciado discriminación al momento del despido por motivos de sindicación. El contexto, acreditado con la documental y testimonial dice relación con la negativa del Sindicato de la denunciante a la propuesta entregada por la empresa para negociar de manera anticipada, por lo que se inició una negociación colectiva reglada y de manera coetánea la creación de un sindicato interempresa que implicó la renuncia de más de 150 socios quienes formaron parte del sindicato nuevo.

Por su parte la demandante imputa a la empresa facilitar la creación del otro sindicato, a quien se le habrían entregado beneficios más altos que a los del sindicato antiguo, que habría otorgado permisos para no volar por reuniones de comité paritario sin ser parte de aquellos, que se los habría presionado para afiliarse al nuevo sindicato.



Lo cierto es que la empresa, con la documental incorporada, desde el año 2017, cuando existía un solo sindicato, ha procedido a despedir a personal por las reestructuraciones que lleva a cabo y que el despido de la demandante responde a este proceso, pues no existe antecedente alguno que permita vincular el despido con la afiliación a la entidad sindical, de la cual pertenece desde el año 2000, ni tampoco se ha acreditado que el despido efectuado responda a una represalia por no haberse cambiado de sindicato.

En efecto, reconocido por ambas partes que los despidos afectan a socios de ambos sindicatos, lo que la denunciante reprocha es la desproporción que existiría en cuanto a los porcentajes de socios que afecta esta decisión, un 8% para los del sindicato de la demandante y un 2,4% a los del otro sindicato cuestión que se explica porque el sindicato de la actora cuenta con una mayor número de afiliados alrededor de 1000 versus el otro sindicato que alcanza a unas 250 personas por lo que siempre será más alto el porcentaje de despidos que afecten al sindicato originario.

En este contexto las eventuales prácticas antisindicales que la demandante refiere como de contexto en el despido que nos ocupa, ya fueron objeto de juicio en la causa RIT S-99-2018 del Primer Juzgado del trabajo de Santiago, lo que fue rechazado por el tribunal sin perjuicio del recurso de nulidad interpuesto por la denunciante.

No obstante lo anterior ninguna prueba aportada por la parte da cuenta que este contexto tuviera alguna incidencia en el despido de la demandante, más si el porcentaje de afiliación es alto cerca de un 80% o 90%, más si entre el Sindicato de la actora y la empresa, luego de la negociación colectiva reglada se llegó a un acuerdo en agosto de 2018 en orden a limitar los despidos a los asociados a un 5% por lo que quedaba del año, por lo que el 8% que alega la denunciante dice relación con el proceso hasta mayo o junio de 2019, haciendo presente que además se acreditó que existieron despidos con anterioridad a la negociación colectiva.



La carta o correo enviado por el Gerente tampoco da cuenta de amenaza alguna que pueda derivarse de su tenor y se ignora qué de lo escrito es lo que la parte considera amenazante, resultando una apreciación subjetiva y por lo tanto parcial.

Finalmente señalar que a testimonial dio cuenta que efectivamente la Dirección Nacional de Aeronáutica establece un mínimo de tripulantes a bordo en relación a los pasajeros y dada la función desempeñada por la actora el mínimo son dos y en la práctica eran 3, que dada la reestructuración de la demandada, se optó por disponer del mínimo personal lo que trajo como consecuencia el despido de la demandante, en este contexto las publicaciones incorporadas por la demandante que dan cuenta que la empresa sigue contratando personal, lo que no se discute y se analizará para la justificación del despido, lo cierto es que los testigos de las partes han revelado que existe una carrera funcionaria, plasmada en el contrato colectivo, por lo que todo el personal contratado parte como Tripulante TRAINING y no existe prueba alguna que acredite que el cargo que aquella ejercía como Especialista SENIOR hubiera sido utilizado por personal que viniera “de la calle” o de afuera, o hubiera sido reemplazado por un tripulante perteneciente al otro sindicato, otro antecedente más para corroborar que el despido carece de la discriminación que se imputa en la demanda.

Desestimada la acción de tutela inoficioso es pronunciarse acerca de la interpretación que cada parte argumenta en relación al artículo 294 del Código del trabajo.

SSEXTO: Segundo hecho a probar. La carta de despido es del siguiente tenor: “La causal invocada se fundamenta en que producto del deterioro en las condiciones económicas de la región se ha hecho necesario efectuar ajustes estructurales en diferentes áreas, mediante la eliminación de puestos de trabajo y redistribución de funciones. Una de estas áreas reestructuradas es la de TRIPULACION CABINA 4 en la que Ud. Se desempeña como TRIPULANTE CABINA ESPECIALISTA SENIOR y



que implica el término de la relación laboral de varios trabajadores, con la consiguiente disminución en la dotación total de la empresa.”

La carta es vaga e imprecisa y la prueba da cuenta de elementos no reseñados en la misiva como por ejemplo que se ha optado por mantener el mínimo de tripulantes que la entidad reguladora permite, o que la asociación con la otra empresa aérea no produjo los frutos económicos esperados basadas en generalidades que no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 454 N°1 inciso 2 del Código del Trabajo se estima injustificado el despido y se dará lugar al recargo del 30% por sobre los años de servicios.

Tercer y cuarto hecho a probar. Primero hacer presente que la acción intentada por la actora respecto de los conceptos semana corrida y demás prestaciones no se encuentra renunciada, en efecto, el artículo 489 del CT prescribe que la única acción que se demanda en subsidio es la despido injustificado, en la presente demanda las prestaciones se interpusieron en lo principal y se reiteran en lo subsidiario lo que no implica renuncia sino más bien una repetición de conceptos, lo que no alcanza al efecto procesal que la norma dispone.

La demandante solicita el pago del beneficio de semana corrida por las ventas que realizó a bordo de los productos DUTY FREE. La prueba incorporada y recibida acerca de la forma de devengar dicha comisión dio cuenta que se pactó un porcentaje, a título de comisión respecto de las ventas de un 10%, que además durante el periodo que la relación comercial entre la empresa DUTY FREE y la demandada estuvo vigente, la empresa contrató personal para la venta de aquellos productos igualmente como tripulantes de cabina y que ese personal, sobre ese 10% se llevaba el 5%. También se acreditó que el porcentaje restante se dividía a todos los tripulantes de cabina que se encontraban a bordo, hecho que permite descartar ser acreedora del beneficio que reclama pues se trata de un pozo común que escapa de la hipótesis contemplada por el legislador en cuanto a un trabajador remunerado por



día o con remuneración variable cuando la función principal de la demandante no era vender estos productos sino que volar y encargada de la seguridad de la cabina.

Se desestima la prestación y en consecuencia la solicitud de declaración de nulidad del despido.

Respecto de las otras tres prestaciones y sin que la demandada argumente las razones por las que no procede el pago de las mismas, como por ejemplo que la demandante no tomó vacaciones o por menos días o que el pago del promedio de vacaciones es improcedente o controvierta el valor hora de vuelo en fin, se dará lugar a las prestaciones reclamadas en los términos planteados en la demanda.

SEPTIMO: La prueba ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 161, 162, 485 y siguientes del Código del trabajo se resuelve:

I.- Se rechaza la acción por tutela.

II.- Se acoge la demanda por despido injustificado interpuesta por Mónica Vogel y otro en representación de Andrea Solé en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A y se declara que el despido de 30 de abril de 2019 es injustificado por lo que la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$5.700.717 por concepto de recargo del 30%.

2.- La suma de \$412.620 por concepto de promedio de vacaciones.

3.- La suma de \$150.029 por concepto de Bono de vacaciones.

4.- La suma de \$44.060 diferencia de horas de vuelo del mes de abril de 2019.

Con los intereses y reajustes contemplados en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.- Se rechaza en lo demás la demanda.

IV.- Cada parte pagará sus costas.



V.- Ejecutoriada la presente sentencia dese cumplimiento a ella dentro de quinto día en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1209-2019

Dictado por Yelica Marianella Montenegro Galli Jueza Titular de este Segundo Juzgado del trabajo de Santiago.

