

Santiago, once de enero de dos mil veintitrés.

**Vistos:**

En autos RIT N°O-6435-2020, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “LÓPEZ / LATAM AIRLINES GROUP S.A”, sobre despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, nulidad de anexo de contrato individual de trabajo, pago de diferencias de remuneraciones y nulidad del despido, por sentencia de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, la magistrada doña Violeta Elizabeth Díaz Silva, rechazó en todas sus partes la demanda interpuesta.

Contra ese fallo la parte demandante dedujo recurso de nulidad.

En conformidad a lo resuelto con fecha 23 de agosto de 2022, se tuvo a esa recurrente por desistida de su recurso en lo que se refiere a las causales del artículo 478, letras b) , c) y e) , esta última con relación al artículo 459 n°4 y 6, del Código del Trabajo. Dese modo, quedó subsistente solo el motivo de invalidación del artículo 477 del mismo código, esto es, infracción de ley, respecto de dos capítulos del recurso: a) el primero, relativo a la pretensión de declarar injustificado el despido; y b), el segundo, referido a la declaración de nulidad de un anexo de rebaja salarial, con la subsecuente deuda previsional y aplicación de la Ley Bustos.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de ambas partes.

**Considerando:**

*1.- Sobre la justificación del despido*

**Primero:** Como primer aspecto de su impugnación, la recurrente denuncia infringido el artículo 162 del Código laboral porque, en su concepto, el aviso de despido sería vago y no daría cuenta de hechos específicos para sustentar el despido por la causal de necesidades de la empresa. Postula que la sentencia no determinó si esa misiva cumplía con el estándar legal de contener hechos lo suficientemente específicos como para poder fundar la causal de despido alegada.

Razona que una comunicación de despido fundada en hechos vagos no es idónea para justificarlo y eso ocurrió en la especie. En la carta se hace



alusión a bajas de la productividad, pero no se especifica a cuánto ascendieron; se dice que producto de ello la actividad se habría visto reducida en un 95%, sin especificar nada concreto con relación a la que desarrollaba la demandante. Se dice también que las medidas sanitarias afectaron gravemente los ingresos de la compañía, pero no se señala a cuánto ascenderían.

Expresa que sólo al contestar la demanda se entregan las precisiones, incorporando hechos nuevos que provocaron una total indefensión a su parte. En definitiva, fueron estos hechos nuevos los que la sentencia tuvo por acreditados, vulnerando así la regla del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

Finalmente, afirma que se vulnera el artículo 161 del Código del Trabajo, pues el despido debe obedecer a una real necesidad objetiva, externa y permanente y ser de última *ratio*. Es decir, deben haberse agotado todas las medidas para evitar el despido de un trabajador y luego de haberse realizado, acreditar que aún resulta imprescindible para la subsistencia de la empresa. En este sentido la sentencia tuvo por acreditado que existió una rebaja salarial de un número importante de trabajadores y que sólo en la filial demandada se despidieron más de tres mil trabajadores, antes que la actora. Por ello l recurrente se pregunta si era necesario seguir despidiendo tripulantes si la propia demandada reconoce en su contestación que al mes de junio la situación estaba mejorando. A lo dicho se debe adicionar que la demandada recibió millonarios ingresos comprometidos antes del despido de la actora mediante la Protección del Capítulo 11. Es decir, al momento del despido no existía ningún peligro para la continuidad de la empresa, por el contrario, se encontraba asegurada su operación;

**Segundo:** En el orden estrictamente formal, la impugnación plantea extremos que no concilian necesariamente o que no tienen exacta correspondencia con la causal que se esgrime. En efecto, postula al inicio que el aviso sería vago e impreciso, que no cumpliría el estándar legal, lo que –de ser efectivo–, implicaría que por esa sola razón el despido devendría injustificado. Empero, abandonando de algún modo esa tesis, formula enseguida que en rigor no concurrirían los supuestos de configuración de la



causal de necesidades de la empresa, lo que implica aceptar –aunque sea implícitamente-, que ese aviso sí satisface las exigencias legales. De otro lado, esgrimiendo una causal que cautela la recta aplicación de las normas decisoria litis, o sea, leyes de naturaleza sustancial o material, que están llamadas a resolver el fondo del asunto, se hace valer la pretendida vulneración de una regla que no reviste ese carácter. En efecto, tratándose de un juicio de despido por necesidades de la empresa, la ley sustantiva susceptible de infringir para estos fines es el artículo 161 o el artículo 162 del Código del Trabajo, en su caso. La norma que señala como contrariada la recurrente –en la dimensión que ella releva-, no tiene ese carácter porque sólo ordena la forma de producir la prueba y los hechos sobre los que la misma debe recaer, esto es, reviste una cualidad de ordenación del proceso y de su manera de llevarlo adelante, pero no es la que está llamada a resolver el caso.

Lo expresado es bastante para desestimar esta impugnación y, como necesaria consecuencia de ello, al mantenerse inalterable la justificación del despido, pierde todo asidero el reclamo referido a la devolución de lo descontado por concepto de AFC;

## *2.- Sobre la validez del anexo de rebaja salarial*

**Tercero:** La tesis expuesta en el recurso puede reseñarse en términos que está vedado en nuestro ordenamiento pactar individualmente, ni aun de manera transitoria, un anexo que implique reducir o rebajar derechos y beneficios que se han obtenido a través de un acuerdo colectivo, como ocurrió en la especie. A su entender, se estaría en presencia de un acto nulo de nulidad absoluta, porque contraviene normas de orden público.

Enfatiza la gravedad que implica dejar sin efecto normas de derecho laboral, por la vía de anexos de contrato individual, tornándolo absolutamente ineficaz.

Señala que se vulneran los artículos 19 N° 16 y 19 de la Constitución Política de la República, porque se afectó la libertad del trabajo, el derecho a negociar de forma colectiva, y el N°19 referente al derecho a la sindicación. Subraya asimismo que el artículo 311 del Código del Trabajo establece el deber de no disminuir por vía individual los derechos que los



trabajadores hayan podido obtener en un instrumento colectivo. Entiende que se vulneran el principio protector y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; es decir, el contrato individual no puede pasar por alto lo que ya se acordó de forma colectiva.

Estima que debió declararse la nulidad del anexo y, como consecuencia de esa declaración, debió ordenarse el pago de las diferencias de remuneraciones indicadas en la demanda, cuyos montos no fueron controvertidos, las cotizaciones adeudadas y las remuneraciones debidas, por aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, llamada “Ley Bustos”;

**Cuarto:** Conforme se colige de lo expresado en el fundamento octavo del fallo que se revisa, en lo que atañe a la pretensión de nulidad del anexo de contrato, son hechos que pueden tenerse por ciertos, los que siguen:

1.- Con fecha 01 de abril de 2020 las partes suscribieron un anexo del contrato individual de trabajo, en virtud del cual se pactó una disminución del sueldo base, del anticipo mensual de gratificaciones, de la asignación de antigüedad y del piso garantizado de horas de vuelo, en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio de 2020;

2.- Esa medida de reducción salarial se aplicó a todos los trabajadores de la empresa, por ese lapso de 3 meses;

3.- La medida en cuestión se justificó en circunstancias extraordinarias, originadas en la mala situación económica por la que atravesaba la empresa, por la baja de sus operaciones debido a las medidas de restricción de circulación de las personas, a nivel mundial, producto de la pandemia por COVID;

**Quinto:** A la luz de esos hechos la sentenciadora considera que no se vulnera la prohibición del artículo 311 del Código del Trabajo, porque *“el objetivo de la norma citada, es evitar que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo de trabajo modifiquen definitivamente, por la vía de la negociación individual...”*; condición que no se cumpliría en la especie porque la rebaja salarial fue de carácter transitorio;



**Sexto:** Por consiguiente, resulta ineludible transcribir la disposición legal directamente concernida en el asunto, de momento que es ella la que regula la materia o el objeto del litigio:

*“Art. 311. Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo.*

*Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que está regido.*

*Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.*

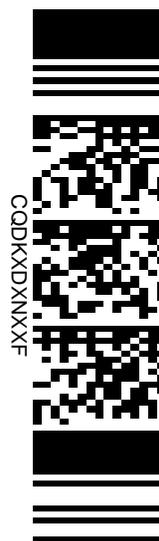
*Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.”;*

**Séptimo:** En lo inmediato y en lo más elemental, resulta claro que la disposición legal aludida recoge un verdadero axioma de orden general en la ciencia jurídica, en cuanto a que en derecho las cosas se deshacen como se hacen. Así, un acto administrativo puede ser dejado sin efecto por otro acto administrativo, una ley por otra ley, un contrato colectivo por otro contrato colectivo. La norma en cuestión lo explicita de un modo inequívoco en su parte conclusiva:

*“Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito”;*

**Octavo:** Ahora bien, en lo que pudiera juzgarse como más sustantivo y en cualquier caso directamente atingente al asunto por razones de especialidad, la norma aludida se basa finalmente en el principio y derecho fundamental de la libertad sindical. La doctrina laboral ha precisado que la libertad sindical comprende tres derechos básicos: la sindicalización propiamente dicha -en cuanto derecho a la organización-, la negociación colectiva y la huelga, conformándose de ese modo la denominada “visión triangular” del derecho colectivo del trabajo;

**Noveno:** A nivel normativo, la configuración del derecho a la libertad sindical es compleja, dado que deriva de diversas disposiciones fundamentales, constituidas por el artículo 19 N° 19 de la Constitución



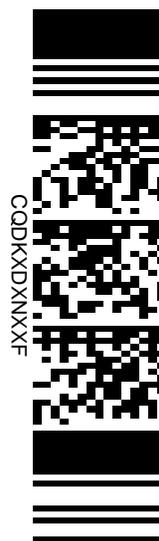
Política de la República, cuyos incisos primero y segundo contemplan la libertad sindical en su forma de asociación u organización; y el artículo 19 N° 16, inciso quinto, que asegura el derecho a negociar colectivamente.

Ahora bien, esas prescripciones deben relacionarse a su vez con el artículo 5° de la misma Carta Política, en cuanto cláusula de apertura que vigoriza los derechos fundamentales, al prescribirse allí que es deber de los órganos del Estado respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana “*garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes*”, lo que conduce a sostener que el bloque normativo al que se viene haciendo referencia está engrosado por el Derecho Convencional.

En ese orden de ideas, cabe destacar, entre otros, el artículo 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto San José de Costa Rica”, los artículos 3.1, 8.2 y 10 del Convenio N° 87 de la OIT, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación -del que cabe destacar el mandato de no aplicar la legislación de un modo que menoscabe las garantías de la libertad sindical-, y el artículo 1° del Convenio N° 98 sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva;

**Décimo:** Parece demasiado evidente que la regla legal de que se trata –el artículo 311 del Código del Trabajo-, adquiere la forma de una medida de protección o de garantía de la libertad sindical y del poder de negociación de las organizaciones sindicales. En efecto, de abrirse la posibilidad de que un pacto individual sea capaz de modificar a la baja o de reformar en perjuicio del trabajador un acuerdo de naturaleza colectiva, fruto de una negociación obtenida en ejercicio de la autonomía sindical, se horadaría en su base el poder de representación y resta justificación esencial a la existencia de la organización sindical;

**Undécimo:** En efecto, la celebración de un anexo como el impugnado implica desconocer legitimidad a la organización sindical, supone negar su representatividad y abrogar su condición inherente de interlocutor válido, porque precisamente se trata de modificar, suspender o dejar sin efecto un pacto o estipulación integradora de un instrumento de



naturaleza colectiva. Así, en lugar de acudir a la contraparte natural en la convención, la empresa optó por celebrar un trato individual y directo, con cada uno de los trabajadores, cuyas posibilidades de negociación son francamente asimétricas, por la proverbial desigualdad de poderes que implica la relación de trabajo y, además, referido a materias respecto de las cuales ellos carecen de poder de disposición. En efecto, no se trata de aquellos pactos modificatorios que puedan “*convenir libremente*” (Art. 5º, inciso final, del Código del Trabajo);

**Duodécimo:** Lo que se viene delineando no implica desconocer que una empresa pueda negociar la modificación de un pacto colectivo ni tampoco negarle la posibilidad de hacerlo ante circunstancias extraordinarias o en eventos de fuerza mayor. Lejos de ello, lo que se repara es que la negociación no se haya realizado con quien correspondía hacerlo: la organización sindical. A riesgo de reiteración, el punto es otro, vale decir, que se hubiera modificado un contrato colectivo –todavía más, en perjuicio de los trabajadores-, a través de un anexo de un contrato individual, en circunstancias que ese proceder es precisamente el que la ley no permite;

**Décimo Tercero:** No parece necesario detenerse mucho en demostrar el carácter prohibitivo de las normas, porque su tenor y sentido son demasiado elocuentes. No hay otra manera de entender la restricción que manda que “*Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de...derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo*” y aquella que fuera previamente citada, que prescribe la única forma posible de lograr una enmienda en esta clase asuntos: “*Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito*”. En ambas hipótesis la ley instaura impedimentos: a) por medio de un contrato individual no se puede disminuir un derecho o beneficio obtenido merced a un contrato colectivo; y b) solo por medio de otro acuerdo entre el empleador y la organización se permite tal modificación.

Ninguna de esas prohibiciones fue acatada por la empresa en este caso;

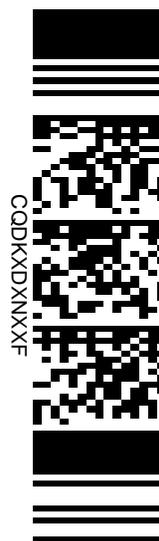


**Décimo Cuarto:** Asentado como ha sido el carácter prohibitivo de las normas referidas, resta ahora discernir su estirpe. De momento que garantizan un derecho humano fundamental, de orden social e individualmente indisponible, que busca asegurar la intangibilidad de los derechos o conquistas logradas, quiere decir que son normas de orden público, de lo que se sigue que conforme al artículo 1462 del Código Civil su contravención trae consigo que el acto adolezca de objeto ilícito y que, por ende, debe ser sancionado con nulidad o ineficacia, porque así lo manda el artículo 1682 del mismo cuerpo normativo;

**Décimo Quinto:** En nada altera lo concluido la cualidad temporal o transitoria de la reducción, porque la temporalidad o permanencia de la modificación no son factores relevantes para el legislador, no los ha contemplado como posibilidad excepcional. Ni siquiera se alude a ellos, la regla legal no hace distingo alguno;

**Décimo Sexto:** En tales condiciones, cabe hacer lugar a la pretensión nulidad del anexo contractual y, consecuentemente, al pago de las remuneraciones adeudadas, en los términos pedidos en la demanda, porque el rechazo de la misma tiene como causa la equivocada comprensión y aplicación del artículo 311 del Código del Trabajo. Con todo, no puede prosperar la solicitud de aplicar el efecto previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, conocido como “nulidad del despido”, porque fue un hecho no discutido en la vista del recurso que durante los meses de la rebaja de remuneraciones y beneficios, la empresa siguió enterando las cotizaciones por la remuneración íntegra. En efecto, es pacífico que en ese mismo anexo se estableció que *“No obstante la rebaja de remuneraciones a que se refiere la cláusula anterior, durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, la empresa pagará las cotizaciones previsionales y de salud sobre la base de la última remuneración íntegra pagada al trabajador”*.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge parcialmente** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante. Consecuentemente, **se invalida** la sentencia definitiva de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago



en causa RIT N°O-6435-2020, sólo en cuanto a través de su decisión signada con el numeral I, rechaza la pretensión de nulidad del anexo de contrato de trabajo y restitución de las diferencias adeudadas, decisión que es reemplazada por la que se dicta acto continuo y sin nueva vista

Regístrese y comuníquese.

Redactó el ministro señor Astudillo.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Rol N° Laboral-Cobranza 3248-2021.

OMAR ANTONIO ASTUDILLO  
CONTRERAS  
MINISTRO  
Fecha: 11/01/2023 14:07:20

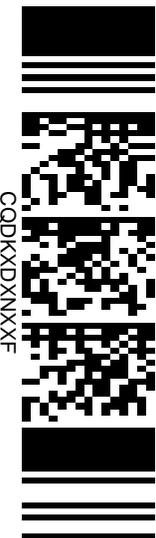
PAOLA CECILIA DIAZ URTUBIA  
MINISTRO(S)  
Fecha: 11/01/2023 14:02:18

CODKXDXNXXF



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Omar Antonio Astudillo C. y Ministra Suplente Paola Cecilia Díaz U. Santiago, once de enero de dos mil veintitrés.

En Santiago, a once de enero de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.

Santiago, once de enero de dos mil veintitrés.

En cumplimiento a lo previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

De la sentencia invalidada se reproducen su parte expositiva, considerativa y citas legales, con exclusión de su fundamento octavo, que es eliminado.

Con el mérito de lo argumentado en los motivos sexto a décimo sexto de la sentencia de invalidación que precede, a los que cabe remitirse para evitar repeticiones innecesarias, resulta que cabe hacer lugar a la demanda de nulidad del anexo de contrato de trabajo antes referido.

Por estas razones, *manteniéndose las decisiones no afectadas con la invalidación, se hace lugar* a las pretensiones formuladas bajo los literales H) e I) del petitorio de la demanda interpuesta. Consecuentemente se declara lo que sigue:

1.- Que el anexo de contrato individual de trabajo de reducción de remuneraciones, suscrito por las partes el 1 de abril de 2020, ***es nulo, de nulidad absoluta, por adolecer de objeto ilícito***, al rebajar ilegalmente conceptos remuneratorios acordados por contrato colectivo; y

2.- Que, como efecto propio de esa nulidad, se condena a la demandada a pagar las diferencias derivadas de esa reducción carente de validez, por los meses de abril, mayo y junio de 2020, por la suma total de **\$956.704.-**

La suma que se ordena pagar deberá serlo con más los reajustes e intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Cada parte pagará sus costas, por no existir vencimiento total.

Redactó el ministro señor Astudillo.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Regístrese y comuníquese.

Rol N° 3248-2021.-



OMAR ANTONIO ASTUDILLO  
CONTRERAS  
MINISTRO  
Fecha: 11/01/2023 14:07:27

PAOLA CECILIA DIAZ URTUBIA  
MINISTRO(S)  
Fecha: 11/01/2023 14:02:20



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Omar Antonio Astudillo C. y Ministra Suplente Paola Cecilia Díaz U. Santiago, once de enero de dos mil veintitrés.

En Santiago, a once de enero de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.