

Santiago, veintisiete de enero de dos mil veintitrés.

☐ **Vistos.**

☐ Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se ha llevado a efecto audiencia de juicio en los autos RIT O- 7034-2021, por despido injustificado y cobro de prestaciones.

☐ La demanda fue interpuesta por don JUAN ANTONIO CAMBIASO MARTIN, cédula nacional de identidad, N°8.734.583-1, domiciliado para estos efectos en calle Santa Lucía 334, oficina 41, comuna de Santiago, en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A., del giro de su denominación, rol único tributario número 89.862-200-2, representada legalmente por doña VIVIANA VALLECILLO MARCHANT, cédula nacional de identidad número 11.635.059-9, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio N° 901, comuna de Renca.

☐ **Considerando.**

☐ **Primero. Argumentos y pretensiones del demandante.** Expone en síntesis que, ingresó a prestar servicios para la demandada el 10 de agosto de 1996, desempeñando las funciones de “Capitán B787”, que eran las propias de un tripulante de vuelo o piloto comercial, en virtud de lo cual debía realizar para su empleador todas las tareas asociadas a su profesión, cargo que detentó hasta el término de su relación laboral. El contrato de trabajo era de carácter indefinido. Su jornada de trabajo correspondía a la pactada en el contrato de trabajo, esto es, conforme a las normas contenidas en el Capítulo VII, Título II, del Libro I del Código del Trabajo y demás normas pertinentes. De acuerdo con el listado de antigüedad EILA1 de junio de 2020, su puesto en el ordenamiento es 126 entre 827 pilotos de la empresa.

☐ La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$ 11.615.178



Por carta de fecha 25 de junio del año 2020, se le comunica la decisión de poner término a su contrato de trabajo, en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

El día 25 de junio de 2020, la empresa le extendió finiquito laboral, que fue ratificado ante ministro de fe el día 18 de octubre de 2020, con expresa reserva de derechos.

Expresa que en el mes de marzo de 2020 el CEO de LATAM, de aquel entonces, Sr. Enrique Cueto, les solicita a los trabajadores, que se rebajen “voluntariamente” el sueldo en un 50%. Lo anterior, sin tener aún en ese entonces claridad respecto al alcance de la pandemia y los efectos que esta generaría en la empresa. Se expuso por la empresa, que la medida tenía como fin evitar despidos de sus trabajadores. Con fecha 01 de abril de 2020, la empresa informó a sus trabajadores que dada la pandemia y las consecuencias económicas que ésta podía generar, estos debían hacer un esfuerzo por evitar despidos, por lo que se les solicitó suscribir un anexo de contrato de trabajo, en el cual se pactó que durante los meses de abril, mayo y junio de 2020 se disminuiría la remuneración en un 50%.. Posteriormente, con fecha 28 de mayo de 2020, la empresa extendió un nuevo anexo al contrato de trabajo, informando al trabajador que en el evento que la empresa decidiera invocar la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, le pagaría una indemnización por años de servicio, que sería imputable a cualquiera otra indemnización que le pudiera corresponder al trabajador por aplicación del contrato colectivo de fecha 15 de octubre de 2019, celebrado entre la LATAM y el Sindicato de Pilotos de Latam. En la misma oportunidad, se le hace presente, además, que para el evento que se le pusiera término a su contrato de trabajo por aplicación de la referida causal, para la base de cálculo de dicha indemnización se utilizaría la remuneración devengada en marzo de 2020.

Luego niega y rechaza los fundamentos de la carta de despido.



Refiere que para determinar la base de calculo para los efectos indemnizatorios se debe considerar el denominado decimotercer sueldo instaurado en el Convenio Colectivo de trabajo suscrito por sindicato al cual se encontraba adscrito el actor con la empresa demandada, el cual contempla la siguiente clausula: “La empresa pagará exclusivamente con las remuneraciones de los meses de enero de los años 2020, 2021 y 2022 un decimotercer sueldo por el monto equivalente a un sueldo base bruto mensual vigente al mes del pago, a todos los trabajadores que ocupen algún cargo en calidad de tripulante de mando, que tengan contrato vigente a la fecha de pago y que al 31 de diciembre del año anterior tengan cumplidos seis meses o más de antigüedad en el cuerpo de pilotos”.

Agrega que dicho sueldo número 13 deberá contabilizarse como remuneración (así lo establece el contrato colectivo) para efectos de obtener el promedio de los 3 meses anteriores al despido, y ascendiendo a la suma de \$ 11.615.178. En tal sentido, por ser un sueldo más, debe acumularse a la base de cálculo para efectos de lo regulado en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Indica que el contrato colectivo, en su Anexo N° 2 establece la conformación del Escalafón Integrado de Tripulantes de Vuelo de LAN AIRLINES (EILA), que en lo pertinente a Capitanes y Primeros Oficiales. El EILA a que se hace referencia en el presente instrumento tiene como objetivo resguardar el desarrollo profesional de las Tripulaciones de Mando de la Compañía. Sin perjuicio de que la empresa cuenta con facultades de administración y dirección propias, el EILA se utilizará para efectos de realizar ascensos, transiciones o cambios de material de vuelo de cada uno de los tripulantes que lo conforman, por lo anterior teniendo en consideración lo que establece el EILA, al cual se obligó voluntariamente LATAM y que ha aplicado constantemente durante el tiempo en base a la práctica internacional de la industria, señala que no debió despedírsele.

Agrega que, la empresa demandada descontó por concepto de impuesto una suma de \$3.425.372, en el finiquito de fecha 25 de junio de 2020, por



concepto de “correspondiente a desc. Impuestos” que no corresponde a un descuento legal, por lo que pide su restitución.

Cita normativa, doctrina y jurisprudencia.

Solicita en definitiva se declare el despido, improcedente, indebido e injustificado, condenando a la demandada a pagarle la suma de:

1.- Diferencia de indemnización por años de servicio (11 años), en la forma de una indemnización equivalente al promedio de los 3 últimos meses de remuneración percibida (enero, febrero y marzo de 2020), por la suma de \$28.155.501.

2.- A la suma correcta por indemnización de años de servicio (\$127.766.958), de conformidad con lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, se le debe aplicar un recargo del 30%, esto es la suma de \$38.330.087 o la cifra que SS., en derecho determine.

3.- Diferencia mes de aviso por la suma de \$2.559.591 teniendo presente la base de cálculo indicada por esta parte al haberse pagado por este concepto solo la cantidad de \$9.055.471

4.- Devolución del descuento por impuesto por la suma de \$3.425.372.

5.- Diferencia por concepto de vacaciones por la suma de \$9.187.601.

6.- Se declare la nulidad del despido dado que no se ha comunicado el pago de las cotizaciones al momento de su desvinculación.

7.- Reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO. Contestación de la demanda. Que la demandada Latam Airlines Group, contesta la demanda, negando los hechos expuestos en la misma. Señala que la remuneración del actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$ \$9.055.587.



Manifiesta que la comunicación de despido cumple con las exigencias previstas por el legislador y que este se encuentra justificado.

Señala que el décimo tercer sueldo es un bono que se paga una vez al año, en el mes de enero. Como señala el demandante, este décimo tercer sueldo está pactado en el instrumento colectivo, el que expresamente establece que se pagará solamente en el mes de enero de los años 2020, 2021 y 2022. Esto es, el carácter de anual de este bono resulta patente, de manera tal que no cabe incluirlo en la base de cálculo para efectos indemnizatorios.

Rechaza adeudar al actor por concepto de devolución de impuestos. Lo anterior, pues el monto pagado por las empresas excedió la base de cálculo indicada en el artículo 17 número 13 de la ley de renta, de manera que tiene la obligación de retener y pagar los impuestos correspondientes, en base a dicho exceso. De lo contrario sería responsable legalmente de no efectuar dicha retención. Sin perjuicio de lo anterior, y en caso de existir un error en relación con este descuento, el demandante deberá concurrir ante el SII para solicitar la devolución de ese impuesto pagado. Esto, toda vez que no retuvo en su patrimonio el monto descontado por este concepto, sino que lo retuvo para luego entregárselo al SII. Luego, Latam no tiene dinero retenido alguno que devolver al demandante por este descuento.

Rechaza adeudar cotizaciones previsionales.

Solicita el rechazo de la demanda con costas.

Tercero. Audiencia preparatoria. Que llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Se fijan los siguientes hechos no controvertidos. El inicio de la relación laboral el 10 de agosto de 1996, el término el 25 de junio de 2020 por la causal invocada del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo y las funciones del actor de piloto.

Las partes pactan la siguiente convención probatoria. Cumplimiento de las formalidades legales del despido.

Luego estimando la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos el Tribunal recibe la causa a prueba:

1. Contenido de la carta de despido, efectividad de los hechos que en ella se señalan.
2. Remuneración que debe servir de base de cálculo a las indemnizaciones del actor.
3. Efectividad de existir diferencias en los años de servicio, la indemnización sustitutiva y feriados pagados en el finiquito.
4. Efectividad de ser procedente el descuento por impuesto efectuado en el finiquito o, en su caso, corresponder la procedencia de su devolución.
5. Estrado de pago de las cotizaciones previsionales en el período que se reclama.

Cuarto. Incorporación de medios probatorios. Que la demandada incorpora los siguientes medios de prueba;

Documental. Prueba de antecedentes laborales del demandante: 1. Contratos del demandante en el Grupo Latam con fecha 9 de agosto de 1996. 2. Anexos contrato de trabajo con fechas enero de 2020 y 1 de abril de 2020. 3. Comprobante de envío de la carta de despido del demandante a la Dirección del Trabajo. 4. Finiquito de Juan Cambiaso Martin, de fecha 25 de junio de 2020. 5. Liquidaciones del demandante por el periodo desde julio del 2019 a junio del 2020. 6. Certificado de pago de cotizaciones previsionales entre los meses de junio de 2001 y junio de 2020. 7. Reporte de vacaciones Juan Cambiaso. II. Prueba relacionada con el despido. Prueba relacionada con el despido: 8. Listado de pilotos despedidos por la causal de necesidades de la empresa en el año 2020, de Latam Airlines Group S.A. 9. Registro Excel con información de despidos de



tripulantes de mando de la empresa Latam Airlines Group S.A., con indicación de edad y antigüedad EILA. 10. Set de 159 cartas de despido de pilotos de Latam Airlines Group S.A., por la casual de necesidades de la empresa. 11. Listado de despidos de trabajadores de Latam por la causal de necesidades de la empresa, efectuadas el día 3 de julio de 2020. 12. Listado de salidas de tripulantes de mando de la empresa Latam Airlines Group S.A., del año 2020. 13. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Plan de retiro voluntario". 14. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Permiso sin sueldo Preguntas Frecuentes". 15. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado "Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes". 16. Documento interno denominado "Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile", de 24 de abril de 2020. 17. Documento interno denominado "LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes". 18. Comunicaciones internas de la empresa de las siguientes fechas: 24 de marzo de 2020; 25 de marzo de 2020; 26 de marzo de 2020; 26 de marzo de 2020; 27 de marzo de 2020; 28 de marzo de 2020; 28 de marzo de 2020; 29 de marzo de 2020; 29 de marzo de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 8 de abril de 2020; 9 de abril de 2020; 15 de abril de 2020; 17 de abril de 2020; 22 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 29 de abril de 2020; 30 de abril de 2020; 4 de mayo de 2020; 4 de mayo de 2020; 6 de mayo de 2020; 7 de mayo de 2020; 8 de mayo de 2020; 13 de mayo de 2020; 15 de mayo de 2020; 20 de mayo de 2020; 22 de mayo de 2020; 24 de mayo de 2020; 26 de mayo de 2020; 26 de mayo de 2020; 28 de mayo de 2020; 29 de mayo de 2020; 3 de junio de 2020; 12 de junio de 2020; 16 de junio de 2020; 17 de junio de 2020; 17 de junio de 2020; 25 de junio de 2020; 26 de junio de 2020; 26 de junio de 2020; 29 de junio de NKYPZZKZZL 1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ° 2020; 29 de junio de 2020; y, 1 de julio de 2020. 19. Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020. 20. Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020. 21. Estados financieros intermedios consolidados al 31 de



marzo de 2020, del grupo LATAM. 22. Comunicado organizacional sobre “LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional” de 29 de mayo de 2020. 23. Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020. 24. Comunicación externa de la empresa de: 12 de marzo de 2020; 16 de marzo de 2020; 2 de abril de 2020; 2 de abril de 2020; 9 de abril de 2020; 17 de abril de 2020; 24 de abril de 2020; y, 20 de mayo de 2020. 25. Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM). 26. 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.

<https://drive.google.com/file/d/1wve76LcR7nv5HVZ4yPudqsn169wlxTDk/view?usp=sharing> 27. 1046 anexos de rebaja del 50% de las remuneraciones firmados por trabajadores del grupo LATAM.

<https://drive.google.com/file/d/1wve76LcR7nv5HVZ4yPudqsn169wlxTDk/view?usp=sharing> 28. Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020. 29. Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020. 30. Solicitud de proceso de reorganización presentado por el Grupo Latam en Estados Unidos, acogiéndose al capítulo 11 de la Ley de Quiebra de dicho país. 31. Solicitud de Reconocimiento de procedimiento concursal extranjero principal Ley 20.720, presentado por el Grupo Latam en Chile, de ROL C-8553-2020 del 2° Juzgado Civil de Santiago el 1° de junio de 2020. 32. Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago. 33. Hecho esencial de Latam Airlines Group S.A. de 14 de abril de 2020. 34. Hecho esencial del grupo latam de 26 de mayo de 2020. 35. 42 noticias publicadas en diversos medios de comunicación, relacionadas con el impacto del Grupo Latam producto de la Pandemia, por el periodo de marzo a agosto de 2020. 36. Comunicado Organizacional de 18 de agosto de 2020 titulado “LATAM AIRLINES GROUP REPORTA RESULTADOS DEL SEGUNDO TRIMESTRE Y AVANZA EN PROCESO DEL CAPÍTULO 1”. 37. Memoria del Grupo Latam del año 2019 y 2020. 38. Excel con registro de vuelos y pasajeros transportados por el Grupo Latam por el periodo de junio de 2018 a mayo del 2020. 39. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de



Fast Air, para los meses de enero y junio de 2020.
<https://drive.google.com/file/d/1NpV19SSStZ8OjHKIPiBvRALmtdbMoiGLI/view?usp=sharing> 40. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Lan Cargo, para los meses de enero y junio de 2020.
<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1ngvfUE0xsEXo92-25zEk32qulpEVHR6e> 41. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de LATAM, para el mes de enero de 2020.
https://drive.google.com/file/d/1NMG5W2Z2m7ZnnxP5-bk-_v7bxzYcvArN/view?usp=sharing 42. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de LATAM, para el mes de junio de 2020.
<https://drive.google.com/file/d/1uI9PpQlpHWXb0BQkgIpeZzPsihL5aqgs/view?usp=sharing> 43. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Transportes Aéreos, para el mes de enero de 2020.
<https://drive.google.com/file/d/130irJMUecqG3-aXXBn0GubFg6PUBiKAY/view?usp=sharing> 44. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Transportes Aéreos, para el mes de junio de 2020.
https://drive.google.com/file/d/1nLeViDpELNGZSM_XwrxJDIvkGhco2qQd/view?usp=sharing.

Testimonia. Previo juramento o promesa prestan declaración:

1. Juan Ignacio Jofré Plossky RUT 8.321.989-0
2. Cristhian Sommela González RUT 9000559-6

Oficios.

Tener a la vista.

A su vez la parte demandante incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental. 1. Tres Anexos de contrato de trabajo suscritos por don Juan Antonio Cambiaso y Latam Airlines Group de fecha abril y enero de 2020, y noviembre de 2015. 2. Liquidaciones de remuneraciones de don Juan Antonio Cambiaso, correspondientes al período comprendido entre los meses de agosto



de 2019 y junio de 2020, ambos meses inclusive 3. Carta de término de relación laboral de don Juan Antonio Cambiaso, de fecha 25 de junio de 2020. 4. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por don Juan Antonio Cambiaso y Latam Airlines Group, cada uno de fecha 25 de junio de 2020. 5. Escalafón de Capitanes y Primeros oficiales, vigentes al mes de junio de 2019. 6. Comunicado de prensa de Latam Airlines titulado “Corte de Estados Unidos aprueba propuesta modificada de LATAM que integra a principales interesados en el DIP”, de fecha 18 de septiembre de 2020. 7. Comunicado de prensa de Latam Airlines titulado “LATAM cierra el trimestre con más de US\$ 3.300 millones para hacer frente a la crisis”, de fecha 06 de noviembre de 2020. 8. Comunicado de Roberto Alvo, CEO LATAM, denominado información importante procesos Capítulo XI, de fecha 29 de junio de 2020. 9. Memoria integrada de Latam Airlines Group de 2019. 10. Artículo del Diario Financiero de fecha 28 de abril de 2020, titulado Ignacio Cueto, Latam: “Todos los accionistas hemos perdido, pero la Compañía sigue con un buen producto”. 11. Comunicado de Juan Ignacio Jofré, Gerente de Operaciones de Vuelo LATAM Airlines Group, dirigido a lo pilotos. 12. Correo electrónico de fecha 08 de julio de 2020, de José Tomás Edwards Delpino, Subgerente de Personas de LATAM, asunto finiquito Carlos Bugman. 13. Comunicado dirigentes sindicales dirigido a los asociados, titulado Contingencia Covid 19. 14. Publicación de LATAM en la red social LinkedIn, relativa a la búsqueda de Capitanes para la flota Boeing 767, de mayo de 2021. 15. Publicación de LATAM en la red social LinkedIn, relativa a la adquisición de una nueva flota de Boeing 767, de mayo de 2021. 16. Comunicado de LATAM denominado Adelanto Bono Compañía por resultados 2021. 17. Noticia titulada “El oportuno pago anticipado que salvó a los hijos de Piñera de la quiebra de Latam”, de fecha 27 de diciembre de 2021. 18. Noticia titulada “Gerente General de Latam Airlines y plan de reestructuración: “Nunca hemos tenido un nivel de liquidez tan importante”.

Confesional: Absolvió posiciones don Patricio Andrés Rozas García, Rut N° 12.403.518-K.

Testimonial.



1. German Gerding Risso, cédula de identidad N° 7.368.590-7, piloto
2. Jorge Velasco Velásquez, cédula de identidad N° 7.871.129-9, piloto.
3. Fernando Verdugo Mozo, cédula de identidad N° 7.872.826-4, piloto.
4. Jorge Velasco Velásquez, cédula de identidad N° 7.871.129-9

Oficios-

Exhibición de documentos.

Tener a la vista

Quinto. Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que apreciada la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, esto es respetando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se le ha asignado valor o se las ha desestimado, se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión en concordancia o conexión de la pruebas con que se han presentado en el proceso la cual resulta coherente y armónica en sí misma como en conjunto es dable tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que el demandante prestó servicios para la demandada desde el 10 de agosto del año 1996 hasta el 25 de junio del año 2020 oportunidad en que fue despedido por decisión unilateral de su empleador quien invocó la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

2.- Que la última función desempeñada por el actor para la demandada con anterioridad a su despido fue la de Capitán B 787.

3.-Que con fecha 1 de abril del año 2020 las partes suscribieron un anexo de contrato de trabajo mediante el cual el actor aceptaba una disminución de sus remuneraciones en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020. En dicho pacto se estableció una cláusula cuarta en la cual se señalaba que en el



evento de ser despedido por una causal que implicará indemnizaciones no se consideraría como base de cálculo el monto de las remuneraciones rebajadas.

4.- De acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones incorporadas en el mes de marzo del año 2020 ésta ascendía a la suma de \$ 9.106.017, en el mes de febrero a la suma de \$9.587.275 y en el mes de enero a \$25.950.020 en aquella se incluyó un bono por 10° tercer sueldo por la suma de \$7.573.798 y un bono término de negociación por la suma de \$7.573.798.

5.- Que a la fecha de desvinculación del actor hoy la demandada había pagado íntegramente sus cotizaciones de seguridad social.

6.- Que con fecha 24 de abril del año 2020 la demandada puso a disposición de sus trabajadores un plan de retiro voluntario de la empresa.

7.- Que con fecha 4 de junio de 2020 en causa rol C-8553-2020 del Segundo Juzgado Civil de Santiago se reconoce el procedimiento concursal de reorganización extranjero 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, suspendiéndose 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.

8.- Que el 25 de junio de 2020 el actor suscribió finiquito en el cual estampó reserva de acciones.

Sexto. En cuanto a la justificación del despido. Que de acuerdo a lo asentado en las consideración anterior el actor fue despedido por decisión unilateral de su empleador el que invocó la causal de necesidades de la empresa.

El fundamento de la causal aplicada de acuerdo a la carta de despido fue la baja productividad de la compañía, el cambio de las condiciones del mercado



debido a la pandemia por la enfermedad Covid 19, lo que significó una reducción en la actividad en un 95% debido al cierre de fronteras y restricciones en el transporte de personas, afectando los ingresos de la empresa-

Que al respecto, cabe tener presente, que la causal de necesidades de la empresa se encuentra contemplada por el legislador en los siguientes términos; “ sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, 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 las 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.”

La doctrina (Lanata F., Gabriela, "Contrato individual de trabajo", 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p.283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes. Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388) Finalmente, se



explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

En este contexto la invocación de esta causal debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio; b) debe ser grave o de envergadura y permanente y c) debe existir relación de causalidad entre las necesidades de la empresa y la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de marras la parte demandada para justificar su decisión desvinculatoria ha incorporado en estos autos una serie de documentos referentes a determinaciones autónomas tomadas por la parte empleadora respecto de sus dependientes tales como la circunstancia de ofrecerles un plan de retiro voluntario, permisos sin goce de remuneraciones y acompañar decisiones de despido, medios que probatorios que no tienen relación con los hechos invocados en la carta de despido. Los restantes documentos se refieren a informes sobre operaciones del Grupo Latam e informes de vuelos comerciales en los cuales se aprecia una considerable disminución de aquellos atribuible a la pandemia por la enfermedad Covid 19 y las medidas tomadas por las autoridades al respecto, también se ha agregado copia de los estados financieros y balances de la empresa de los años 2019 y 2020, en los cuales se vislumbra una disminución de las ganancias atribuible a idéntica situación.

No obstante, estos medios probatorios dan cuenta de una mala situación económica de la empresa que no reúne los presupuestos de gravedad y permanencia para ser considerada fundamento de la causal de despido impetrada por la empleadora, toda vez que aquella es desvirtuada por la propia prueba



testimonial presentada por la demandada y los medios de prueba presentados por el demandante.

En efecto los testigos de la ex empleadora son contestes en señalar que gran parte de los tripulantes desvinculados posteriormente fueron recontratados, como también que en el periodo de pandemia de realizaron vuelos de carga y humanitarios, además que los vuelos comerciales se han recuperado paulatinamente. Por otra parte cabe tener presente que la parte demandante ha presentado comunicados emitidos por la propia de demandada en los que comunican a acreedores su sólida situación financiera, pese a la situación económica mundial.

Mención aparte merece el proceso de reestructuración y reorganización iniciado por la demandada al tenor del Capítulo XI en Estados Unidos, este proceso de acuerdo a lo informado por la propia empresa no significa la quiebra o el cierre de la misma sino que en las propias palabras de la demandada “ está diseñado para permitir que las empresas operen sus negocios de manera habitual a través de un proceso de reestructuración ordenado, mientras resuelven sus problemas financieros. Dado que la mayor 2 parte de la deuda del grupo LATAM se encuentra en los EE. UU., esta es la forma más efectiva de reestructurar el balance financiero. Las entidades constituidas en Chile y Colombia también solicitarán procedimientos de reconocimiento, lo que proporcionará una protección aún mayor a nuestros negocios. Además, el proceso del Capítulo 11 permite a los afiliados pagar a sus empleados, cumplir con sus obligaciones de beneficios, pagar a los proveedores considerados críticos, continuar con el programa LATAM Pass, y realizar otras operaciones comerciales habituales mientras trabajan con la corte y sus acreedores para resolver su caso.” (sic)

Que así las cosas de acuerdo al análisis de la prueba realizado en los párrafos anteriores de acuerdo a las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados es posible tener por establecido que no concurren en la especie los presupuestos precedentemente asentados para la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, de manera que el despido del demandante deberá ser declarado injustificado.



Séptimo. En cuanto al decimo tercer sueldo. Que el demandante señala que la empresa presenta un contrato colectivo en cuyo capítulo III dispone “La empresa pagará exclusivamente con las remuneraciones de los meses de enero de los años 2020, 2021 y 2022 un decimotercer sueldo por el monto equivalente a un sueldo base bruto mensual vigente al mes del pago, a todos los trabajadores que ocupen algún cargo en calidad de tripulante de mando, que tengan contrato vigente a la fecha de pago y que al 31 de diciembre del año anterior tengan cumplidos seis meses o más de antigüedad en el cuerpo de pilotos”. El que debe contarse como remuneración para los efectos de determinar los montos indemnizatorios.

Al respecto se ha de tener en consideración que de acuerdo a lo señalado en el Convenio Colectivo este décimo tercer sueldo es pagado una vez al año en la remuneración del mes de enero y que en la liquidación remuneratoria del mencionado mes se le denomina como” bono 13avo sueldo”.

Sobre este punto se ha de tener presente que el artículo 42 del Código del Trabajo define sueldo o sueldo base como: el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, y el artículo 172 dispone “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario”.



En el mismo sentido la Excelentísima Corte Suprema en fallo de unificación de jurisprudencia rol 33.800-2017, ha expresado: “la normativa aplicable a la cuestión controvertida da preeminencia al atributo de habitualidad de la solución de los emolumentos, por sobre la naturaleza o forma de cálculo al momento de definir cuáles rubros deben ser incluidos en el concepto de última remuneración mensual para efectos indemnizatorios y cuáles no”

Que de acuerdo a la normativa y jurisprudencia precitada se ha de concluir que el denominado décimo tercer sueldo establecido en el Convenio Colectivo no tiene las características exigidas por el legislador para ser considerada dentro de la hipótesis de base de cálculo para efectos indemnizatorios.

Octavo. En cuanto a la solicitud de devolución por pago de impuesto a la renta. Que la indemnización por años de servicios que le fuere pagada al actor fue acordada en el punto 4.1 del Capítulo 4 del Convenio Colectivo habido entre las partes, la indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a la establecida en la ley de manera que en lo relativo a la tributación le es aplicable lo prescrito en el inciso primero del artículo 178 del Código del ramo el que previene:” Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.”

De acuerdo con lo anterior se colige que la demandada deberá devolver al actor aquella suma erróneamente descontada por concepto de impuesto a la renta.

Noveno. En cuanto a la sanción de la nulidad del despido. Que el fundamento de la sanción de la nulidad del despido es reparar a los trabajadores los perjuicios sufridos en sus pensiones futuras por la negligencia de los empleadores en el cumplimiento del mandato impuesto por el legislador en el artículo 58 del Código del Trabajo y DL 3.500 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dado la ineficacia de las instituciones de previsión en su persecución, por ende, en el caso de marras, habiendo sido asentado en estos autos que la

demandada pagó oportunamente las cotizaciones de seguridad social del actor no es procedente la aplicación de la sanción requerida.

Decimo. Que toda la prueba incorporada ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada en nada hace variar lo resuelto.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 41, 58, 160, 162, 168, 172, 173, 425, 453 y 454, 456, 459 y siguientes, del Código del Trabajo, ley 19.728 y demás normas legales vigentes, SE RESUELVE.

I.- Que se acoge parcialmente la demanda interpuesta por don JUAN ANTONIO CAMBIASO MARTIN, cédula de identidad, N°8.734.583-1, en contra de LATAM AIRLINES GROUP S.A., del giro de su denominación, rol único tributario número 89.862-200-2, representada legalmente por doña VIVIANA VALLECILLO MARCHANT, cédula nacional de identidad número 11.635.059-9, todos previamente individualizados y en consecuencia se declara que el despido de que fuera objeto el demandante con fecha 25 de junio de 2020 es injustificado e improcedente y en consecuencia se condena a la demandada a pagar al actor la suma de \$ 29.883.437, por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

II.- Que se condena a la demandada a pagar al actor la suma de \$3.425.372, por concepto de devolución del descuento de impuestos.

III.- Que las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

V.- Que no habiendo sido ninguna de las partes completamente vencida cada parte pagará sus costas.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente resolución cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día de lo contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.



Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-7034-2021

RUC : 21- 4-0371093-5

Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintisiete de enero de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

