

Santiago, ocho de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Demanda

Jaime Billa Saavedra, piloto, con domicilio en calle Brasilia N° 750, departamento 184, Las Condes, interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales y demanda subsidiaria por despido injustificado, contra Latam Airlines Group S.A., con domicilio en Américo Vespucio 901, comuna de Renca.

Expone haber ingresado a prestar servicios para la demandada el 11 de febrero de 1998, en calidad de piloto.

Su remuneración ascendía a \$12.077.363, considerando los últimos tres meses previos al inicio del periodo de remuneraciones rebajadas al 50%, esto es diciembre 2019, enero y marzo 2020, ya que estaba con licencia médica durante febrero de 2020, conforme lo señala anexo de contrato de trabajo y contrato colectivo vigente.

El uno de abril de 2020 debió suscribir, bajo presión, un anexo de contrato de trabajo accediendo a percibir el 50% de sus remuneraciones durante los meses de abril a junio de 2020, so pena de ser despedido, constituyendo una vulneración clara y contundente a los más básicos derechos laborales.

En el mismo mes de abril de 2020, la compañía ofreció un plan de retiro voluntario que comprendía la indemnización legal más tres meses de sueldo, manteniéndose el beneficio de pasajes liberados, seguro complementario, entre otros, y dejando abierta la posibilidad de ser recontratado en caso de ser necesario, todos beneficios asociados a jubilar como piloto de la empresa.

Se inscribió el cinco de mayo del 2020, recibiendo notificación el día 7 del mismo mes denegándose dicha solicitud, sin mayores explicaciones.

El 8 de mayo del 2020, amparándose en el acápite 4.3 del Contrato Colectivo que lo erige, y encontrándose en el N°79 de la nómina de afiliados, presentó su renuncia voluntaria, para acceder a una indemnización por años de servicio.

En razón de lo anterior, fue citado a una reunión el 11 de mayo de 2020, en que participaron los gerentes de flota B-787 Patricio Rosas, gerente de operaciones, Juan Jofre y el gerente de recursos humanos



Cristóbal Ramírez, junto a otros cuatro pilotos que se encontraban en igual condición.

En la reunión se les “pidió” quedarse en la empresa dado que está no tenía liquidez para pagar las indemnizaciones pertinentes, señalándoles que reconocían y comprendían la decisión de presentar la renuncia, ofreciéndoles un anexo de contrato que contemplaba que, en caso de despido, les pagarían el total de años servidos en LATAM conforme a la cláusula 4.3 del Contrato Colectivo, obligándolos a postergar la decisión de renunciar al menos hasta el uno de enero del 2021, esto sin perjuicio que, si deseaban continuar en la empresa, podían permanecer hasta cumplir la edad de jubilación en LATAM.

El anexo mencionado les fue enviado a los ex trabajadores, pero nunca fue suscrito por ellos, ya que sus disposiciones carecen de toda eficacia y validez, toda vez que el que acápite 10.3 del Contrato Colectivo constituye el único acuerdo válido sobre remuneraciones entre las partes.

El tres de julio 2020, cerca del mediodía, es notificado telefónicamente de su desvinculación. El gerente de flota Patricio Rosas manifestó que el motivo de la desvinculación era que el actor, y los demás pilotos en igual situación, habían presentado la renuncia voluntaria previamente; esto, sumado al hecho de que la demandada debía empezar a pagar las remuneraciones normales.

En consecuencia, la motivación del despido fue castigarlo por la renuncia presentada, exigiendo el cumplimiento de lo pactado en el contrato colectivo vigente.

Es importante destacar al respecto que, para configurar el despido por violación de garantía de indemnidad, solo se exige que fuera realizada como represalia o consecuencia (como resultado) de una acción del trabajador.

Además, los hechos que fundamentan la carta de despido son ambiguos y se debió indicar en qué consiste el motivo que hace que sea ineludible disponer su separación, así como también de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla, por consiguiente, la carta de despido debe ser explícita y bastarse a sí misma, para que el trabajador conozca claramente las razones de su término de servicios.



En la especie no se da ninguno de los presupuestos fácticos para aplicar la causal prevista y del artículo 161 del Código del Trabajo, y los hechos que fundamentan la carta de despido son ambiguos y, además, no son efectivos, por lo que la causal invocada como hechos fundantes señalados por la demandada son improcedentes, injustificados y carentes de todo fundamento, por lo que corresponde que el tribunal así lo declare.

Al tiempo de extenderse el finiquito respectivo, la demandada pagó por concepto de indemnización por años de servicios un monto de \$73.751.944, correspondiente a ocho años trabajados para el actual empleador, y \$111.729.286 por 11 años trabajados al empleador anterior, periodo reconocido como ya se dijo por el empleador actual, llegando a un total de 19 años.

Como se advierte, la demandada reconoció antigüedad al demandante a partir del 11 de febrero de 1998, es decir, se omitieron en el pago del concepto de indemnización por años de servicios tres años adicionales, completando en total 22 años por este concepto.

Ello por cuanto en el evento que el dependiente esté de acuerdo en iniciar una relación contractual con la otra empresa del empleador, debería ponerse término al contrato de trabajo con la primera, y si el dependiente tuviera más de un año de servicio debería pagársele las indemnizaciones que correspondan, salvo que en el nuevo contrato de trabajo que se suscriba con la segunda empresa, las partes convengan que se reconocerá el tiempo prestado para la anterior, con lo que se estaría reconociendo la antigüedad, hecho que tendría incidencia cuando termine el nuevo contrato en caso que corresponda pagarse la indemnización por años de servicio.

Por otra parte, su remuneración promedio era \$12.077.363, ya que debe necesariamente incluirse, de acuerdo con lo que dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, el treceavo sueldo que ha sido pagado, y que consta de las liquidaciones acompañadas, y contrato colectivo vigente. La cláusula 3.3 de este último estipula que *“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”.

De esta forma, se generó una diferencia de \$80.220.756 por indemnización por años de servicio, y \$2.858.370 por indemnización sustitutiva del aviso previo.

Previas citas legales, solicita que se declare que:

1.- El despido fue realizado en:

a) Vulneración de garantía de indemnidad, y
b) Que el despido del cual fue objeto mi mandante es injustificado por improcedencia de la causal invocada.

2.- Producto de lo anterior, se condene a la demandada a pagar las siguientes prestaciones, conforme a lo que determine el tribunal:

a) Indemnización por vulneración de la garantía de indemnidad, establecida en el artículo 489 III del Código citado, ascendente a la suma de hasta 11 remuneraciones mensuales adicionales o lo que el tribunal estime en derecho.

b) Indemnización del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$79.710.599, por concepto del incremento del 30% de la indemnización por años de servicios, o la suma que el tribunal estime por este concepto.

3.- Se condene a la demandada al pago de diferencias de montos por distintos conceptos del finiquito, a saber:

a) Indemnización legal, según finiquito, se pagaron por este concepto \$185.481.230, considerando solo 19 años, debiendo pagarse 22 años de acuerdo con la base de cálculo correcta, por un monto de \$265.701.986, generándose una diferencia de \$80.220.756.

b) Indemnización por aviso previo, según finiquito es \$9.218.993.-, y en realidad es \$12.077.363, generándose una diferencia de \$2.858.370.

4.- Se condene a la demandada al pago de los reajustes de todas las sumas expresadas y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

5.- Se condene a la demandada al pago de los Intereses de las sumas señaladas.



6.- Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa, y todo ello sin perjuicio de las sumas mayores o menores que se puedan acreditar en este proceso, como fechas diversas a las señaladas en el cuerpo de la demanda

7.-Se condene a la demandada al pago de las sumas que SS. estime conforme el mérito de autos regular.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado, reiterando, en lo que aplican, las peticiones antes referidas.

Contestación

En la contestación, la demandada pide el rechazo de la demanda.

Niega toda vulneración de derechos, pues la única razón del despido ha sido la reestructuración en la cual debió incurrir la empresa producto de los efectos de la pandemia por Covid-19. Respecto a la reestructuración, esta fue necesaria para salvaguardar el futuro de la compañía y hacerla viable en el tiempo, en el contexto de la crisis más importante en la historia de la industria aeronáutica.

Además, al demandante se le pagaron indemnizaciones sin tope, es decir, se le pagó exactamente lo mismo que se le hubiera pagado si se hubiera aceptado su renuncia original, es decir, no perdió absolutamente ni un solo peso.

En consecuencia, el despido por represalia que arguye el actor no es tal y la circunstancia de haber manifestado su intención de renunciar a la empresa para acceder a una indemnización sin tope no se tuvo en cuenta al momento de tener que despedirlo.

El anexo no significó una disminución de los beneficios que se pactaron colectivamente, sino que mantuvo el beneficio de indemnización sin tope, por lo cual no se contraviene lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo: el anexo de contrato igualó los beneficios del convenio colectivo y el actor no sufrió menoscabo alguno, por lo cual dicho anexo es perfectamente válido.

Tampoco se presentan los supuestos de una represalia, pues, conforme a lo dispuesto por el artículo 485 del Código del Trabajo, es necesario que el trabajador haya interpuesto una denuncia o reclamo en la Inspección del Trabajo que provoque una fiscalización de su empleador, o



bien que haya ejercido una acción judicial que tenga como sujeto pasivo a su empleador.

Explica que no se adeudan años de servicios impagos, pues que la base de cálculo indicada por la empresa es la correcta, ascendente a \$9.218.993, ya que no incluye conceptos que se pagan esporádicamente o una vez al año, como el denominado “Décimo Tercer Sueldo”.

CONSIDERANDO:

Primero: Con arreglo a la documental aportada por las partes, especialmente el contrato de trabajo, se tiene por cierto que entre las partes existió una relación laboral que se inició el 11 de febrero de 1998, en virtud de la cual el actor se desempeñó en calidad de piloto.

Segundo: Dicho contrato terminó el 11 de junio de 2020 por despido fundado en necesidades de la empresa, mediante misiva que, en lo pertinente, es del siguiente tenor: *“La causal invocada se fundamenta particularmente en la baja en la productividad de la compañía debido a los cambios en las condiciones del mercado que ha producido la pandemia generada por el Coronavirus o COVID- 19 tanto en Chile como en el extranjero.*

Producto de lo anterior la actividad que desarrolla la empresa se ha visto reducida en un 95% en los países en que opera, debido al cierre de fronteras y restricciones a la circulación de las personas y su transporte producto de las medidas sanitarias que han adoptado las autoridades de dichos países para intentar prevenir y controlar la propagación mundial del COVID-19. En efecto, dicha emergencia sanitaria en el mes de marzo de 2020 ha sido declarada como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), con la consiguiente paralización de actividades de transporte aéreo, en lo que se ha calificado como la crisis más grande que ha habido en la industria de la aviación mundial.

Las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades han afectado gravemente los ingresos de la empresa, siendo un hecho notorio y de público conocimiento el perjuicio que han sufrido las compañías aéreas tanto nacionales como extranjeras, incluyendo por cierto a su empleador, sin que se vean expectativas de una pronta recuperación que permita mantener el nivel de costos que se tenía hasta antes de esta pandemia, por lo que la empresa se ha visto en la necesidad de racionalizar su personal,



entre otras reducciones, lo que ha hecho necesario su separación como la de otros trabajadores para mantener la viabilidad de la empresa dentro de esta grave crisis en que se encuentra la industria aérea.

Por último, le hacemos presente que la crisis sanitaria producida por el Coronavirus o COVID -19 ha afectado transversalmente a la empresa, comprendiendo el área en que Ud. se desempeña en el cargo de CAPITAN B787”.

Tercero: En lo sustancial, los hechos que configurarían la vulneración de derechos alegada son admitidos por las partes, es decir, que, con motivo de un plan de renuncia anunciado por la empresa, el actor presentó la suya el ocho de mayo de 2020, la que no se hizo efectiva por cuanto este, mediante anexo de 28 de mayo, aceptó diferirla hasta enero de 2021.

Así lo ratifican los testigos del demandante, dos pilotos que estuvieron en su misma situación, y quienes agregan que firmaron el anexo respectivo porque no tenían interés en jubilar y por motivos sentimentales, sin dar cuenta de haber mediado presiones.

Dicho anexo figura firmado electrónicamente por el demandante.

Si bien su validez ha sido desafiada por el actor, lo ha hecho en una forma inespecífica. Es decir, ha alegado su falta de eficacia, pero no ha interpuesto propiamente una acción tendiente a obtener la nulidad del mismo, ni ha definido en qué extensión o forma la pretende. Esto es relevante, porque la mera ineficacia de dicho anexo reviviría la vigencia de la renuncia formulada por el demandante, con lo cual cabría entender que el contrato no terminó por despido, lo que modificaría sustancialmente el escenario en análisis.

Por tanto, el mérito de los antecedentes y una lectura armónica de las acciones deducidas permiten colegir que no se ha pretendido realmente privar de efectos al anexo de 28 de mayo de 2020, sino que tales aseveraciones se han formulado a modo más bien de contexto a objeto de fundar la denuncia por vulneración de derechos deducida.

Cuarto: El inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo prescribe que “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada,*



o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.

Quinto: Es claro que, en la especie, no se verificó en forma previa al despido alguna acción judicial del actor, o su participación como testigo en algún proceso, ni una labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por lo que no se satisface la hipótesis legal de lesión a la denominada garantía de indemnidad que postula el demandante.

No resulta atendible afirmar que la mera represalia del empleador hacia el trabajador, en cualquier ámbito y de cualquier forma en que esta se presentare, configure ese tipo de vulneración, pues la norma legal es clara en el sentido contrario y, por lo demás, tal entendimiento extendería en forma indiscriminada una protección específica que el ordenamiento jurídico otorga frente a un determinado tipo de afectación.

Sexto: Por consiguiente, no ha existido la lesión de derechos reclamada.

Séptimo: De acuerdo con lo que dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, para los efectos de las indemnizaciones pertinentes han de excluirse los “(...) *beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad*”, cualidad que reviste el denominado treceavo sueldo, desde que, como concuerdan ambas partes, se pagaba una vez al año, en diciembre.

Por tanto, no hay lugar a diferencias fundadas en haberse excluido de la base de cálculo el señalado treceavo sueldo, por lo que la remuneración del demandante, para los efectos previstos en dicha norma, asciende, como se consagra en el finiquito respectivo, a \$9.218.993.

Octavo: La documentación contractual no es clara en cuanto a la obligación de la demandada de indemnizar al actor sin tope de años con motivo del despido por necesidades de la empresa.

Por una parte, no lo estipula así el contrato colectivo.

Por su parte, el anexo de 28 de mayo de 2020 establece que, si el contrato terminare por esa causal, “(...) *la empresa le pagará una*



indemnización equivalente al monto de la última remuneración mensual íntegra devengada que haya percibido el trabajador multiplicado por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente en LATAM Airlines Group S.A., LAN Airlines S.A., LAN Chile S.A., LAN Chile Ltda. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos tres meses. Esta indemnización será imputable y se compensará con cualquier otra indemnización que le pudiera corresponder al trabajador por aplicación del instrumento colectivo celebrado con fecha 15 de octubre de 2019 entre la empresa y el SINDICATO DE EMPRESA DE PILOTOS DE LATAM AIRLINES GROUP S.A., que le es aplicable”.

Como se advierte, el instrumento no libera de forma expresa los topes legales.

Con todo, hay elementos que permiten inferir que la genuina intención de las partes al suscribir esa modificación era acordar una indemnización sin límite de años.

Ante todo, la empresa se ha defendido en el proceso aduciendo justamente esa circunstancia, es decir, que el actor ha resultado indemne con el despido frente a lo que podría haber obtenido mediando su renuncia, por haber obtenido una indemnización sin tope.

Lo reconoce, también, el absolvente por la empresa, quien expresa que de todas formas se les iba a pagar -a los pilotos- sin tope la indemnización.

Enseguida, así lo explica el testigo de la demandada Patricio Rosas, gerente de la flota 787, a la que pertenecía el actor, quien refirió que el beneficio para ellos -al celebrar el anexo- era que podían *salir* sin tope legal.

En fin, la señalada estipulación parece superflua si no se le da ese sentido, pues se limitaría a reiterar, sin sentido aparente, una norma laboral de contenido mínimo.

Noveno: Producto de la terminación del contrato, las partes celebraron dos finiquitos: uno entre el actor y Transporte Aéreo S.A., por el periodo comprendido entre el uno de junio de 2001 y el 30 de junio de 2012, y otro entre aquel y la demandada, por el periodo restante.

En virtud de la primera de esas convenciones, se reconoció al actor \$108.224.621 por “indemnización congelada LUCL”.



En virtud de la segunda convención, se le reconocieron los siguientes haberes: \$73.751.944.- por concepto de Indemnización Legal (8,00); \$2.582.678 por concepto de Indemnización mes aviso; \$33.706.186 por concepto de indemnización voluntaria; \$6.636.315 por concepto de diferencia indemnización mes aviso; y \$11.382.621 por concepto de Vacaciones (38,30 días corridos).

Décimo: Los números anteriores no son consistentes con lo expuesto por las partes en el presente proceso, en parte porque el actor sólo considera la suma líquida pagada en el finiquito suscrito con la demandada, cantidad que exhibe descuentos tributarios que no han sido objetados en este proceso, cuya procedencia, por tanto, no corresponde ponderar.

Lo cierto es que, si la remuneración del actor ascendía a \$9.218.993, y el demandante completo 22 años de servicios, como él mismo admite, el total que debía percibir por concepto de indemnización por falta de aviso previo y años de servicio, sin tope alguno, era de \$212.036.839.

No obstante, en total -ambos finiquitos- se le reconocieron \$224.901.744 por concepto de indemnizaciones, es decir, una suma superior a la que correspondía según esos parámetros.

Por tanto, aun cuando en el finiquito celebrado con Transporte Aéreo S.A. se estableciera como fecha de inicio de la relación laboral el uno de junio de 2001, lo que no es efectivo, como se ha visto, pues aquella era el 11 de febrero de 1998, tal circunstancia no tuvo efecto en el monto de la indemnización reconocida al demandante.

De este modo, tampoco hay lugar al pago de diferencias por el tiempo de servicios indemnizado.

Décimo primero: A partir de las demás prueba rendida, en particular la documental y la declaración de los testigos de la demandada -el gerente de la flota 787 y el de la flota 320-, se puede tener por cierto que desde marzo de 2020 la demandada ha experimentado significativas dificultades económicas, como muestran, en especial, las comunicaciones internas, los estados financieros, la memoria, los hechos esenciales que se refieren a esta circunstancia, también los antecedentes de la liquidación de la compañía presentada en Estados Unidos y acá también en Chile, y la reducción de las operaciones. También es efectivo que hubo numerosos



despidos y que en el caso del área del demandante se redujo en 97 la dotación de pilotos de aviones como los que comandaba el actor.

Décimo segundo: El artículo 161 del Código del Trabajo dispone: *“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 la 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”*. Esta norma debe ser conectada necesariamente con la del número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, según el cual corresponde al demandado demostrar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Las normas transcritas revelan que la causal de necesidades de la empresa requiere, primero, la existencia de una explicación acerca de la decisión que se está tomando, en particular, en este caso, acerca de la decisión de racionalizar la empresa. Esto es a lo que la norma alude como racionalización, modernización, baja en la productividad y cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Es decir, debe demostrarse que existe alguno de esos elementos involucrados en la decisión de la desvinculación.

Esos elementos o escenarios son los que generan las necesidades propiamente tales de hacer la desvinculación, porque la norma dice que estas necesidades son aquellas derivadas de esos elementos y esas derivadas son las que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores.

No resulta, así, cuestionable la pertinencia de realizar la racionalización, pues la prueba rendida y los antecedentes que son de público y notorio conocimiento, muestran que la situación de las líneas aéreas es muy precaria, además de considerar que la racionalización de una empresa forma parte de las decisiones que puede libremente adoptar una compañía en cualquier momento como dueña de su negocio y en virtud de la libertad económica que le asegura la Constitución.



Pero la segunda parte, esto es, qué significó concretamente lo anterior, o cuáles fueron estas necesidades que hicieron necesaria la separación, está ausente en la carta de despido y también en la prueba rendida.

La carta refiere, en tal sentido, primero una baja de productividad, lo que no se condice con lo ya señalado, porque la productividad se refiere al manejo eficiente de los recursos disponibles en la empresa, no al impacto de un infortunio como es la pandemia. Y, enseguida, alude a que existe una racionalización, pero, en realidad, no se explica en qué consistió o cuáles fueron los alcances de esa racionalización, todo lo cual es importante que esté consignado en la carta de despido, ciertamente que no en un detalle minucioso, porque sería prácticamente imposible, pero sí con sus elementos fundamentales, porque la conexión entre lo que dispone el artículo 454 y el artículo 161 del Código del Trabajo permite concluir que la ley laboral en este sentido exige que, en el caso de necesidades de la empresa, la carta de despido contenga la información necesaria como para permitir al trabajador desafiar la efectividad de lo señalado en ella.

En la carta de despido no hay antecedente alguno que permita discernir si es que el actor fue despedido realmente por la pandemia o la racionalización a que se hizo referencia, o si fue por mera decisión voluntaria de la empresa, porque ningún parámetro contiene la carta de despido para elucidar esa distinción.

De hecho, los testigos de la parte demandada -el gerente de la flota 787 y el de la flota 320- incorporan en parte ese elemento, cuando se refieren a la reducción de la cantidad de pilotos, que disminuyó en 97 y, en general, en 220 o 230 pilotos. Esta información tenía que estar en la carta de despido y no se puede incorporar con posterioridad, atendida la limitación que establece el artículo 454 de dicho código. Menciones de ese tipo, elementos como esos son los que permiten justificar el despido y que deben ser objeto de la prueba y de la acreditación que debe rendir el demandado para demostrar su efectividad.

Hay otros elementos a los que se aludió en la prueba que no tienen relación con lo que se discute, sobre todo lo relativo a las demás medidas de control que adoptó la compañía para paliar los efectos de la pandemia, vale decir, los planes de retiro, las disminuciones voluntarias de acuerdos



de disminución de remuneraciones y otras medidas por el estilo, porque no son parte de la carta de despido y tampoco están relacionados directamente con las desvinculaciones, sino relacionados con la forma como la empresa intentó enfrentar esta circunstancia.

Décimo tercero: Por consiguiente, en ese entendido el despido es injustificado y, por lo tanto, procede, de acuerdo con lo que prescribe la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios.

Tal indemnización ha de calcularse, sin embargo, sobre los máximos legales, en decir con tope de trescientos treinta días de remuneración y de 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, previstos en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, pues a tales topes se refiere el inciso primero de dicha norma al disponer que se aumenta “esta última” indemnización, es decir, la prevista en el inciso segundo del artículo 163.

Décimo cuarto: La demás prueba no altera lo razonado.

El resto de los antecedentes contractuales, incluidas las liquidaciones de remuneraciones y licencias médicas del actor, los hechos esenciales, comunicados internos, reportes de prensa, informaciones de terceros en sus sitios de Internet, set de cartas de despido, anexos de rebaja de remuneraciones, planillas informativas elaboradas por la empresa, en formato físico y electrónicos, pagos a entidades de seguridad social, los oficios de la Dirección del Trabajo sobre desvinculaciones, de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, de la Junta de Aeronáutica Civil, están en línea con lo concluido o se refieren a cuestiones no debatidas

La exhibición cumplida por la demandada, referida al número de pilotos y la flota de aviones, está en línea con los demás antecedentes probatorios

Décimo quinto: Por no resultar totalmente vencida alguna de las partes, cada cual solventará sus costas.

Por estas consideraciones, las disposiciones citadas y aplicables y lo previsto en los artículos 453 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que:

1.- No ha existido lesión de derechos fundamentales, por lo que se rechaza la demanda principal.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

2.- Se acoge la demanda subsidiaria sólo en cuanto se condena a la demandada a pagar al demandante el 30% de recargo legal previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, calculado sobre el equivalente a 330 días de remuneración considerando una base correspondiente a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, más los incrementos previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo sobre esa cantidad.

3.- Se rechaza en lo demás pedido la misma demanda subsidiaria.

4.- Cada parte soportará sus costas.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT T-1408-2020

RUC 20-4-0289780-6.

Pronunciada por Daniel Juricic Cerda, juez titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

