

Santiago, trece de julio de dos mil veintidós.

Vistos:

PRIMERO: Que con fecha 05 de febrero de 2021 comparece, convencionalmente representado por el abogado don Ariel Rossel Zúñiga, DON JORGE ROBINSON VELASCO VELÁSQUEZ cédula de identidad, N° 7.871.129-9, quien deduce denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral, en contra de su ex empleadora, LATAM AIRLINES GROUP S.A., del giro de su denominación, rol único tributario número 89.862-200-2, representada legalmente por doña Viviana Katherine Vallecillo Marchant, desconoce profesión u oficio, cédula nacional de identidad número 11.635.059-9, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio N° 901, comuna de Renca, y en conjunto demanda de daño moral, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

Expone que con fecha 29 de abril de 1988 ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A. (en ese entonces AEROLÍNEA NACIONAL CHILE S.A.) antes individualizada, en los términos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo. Después de ser seleccionado para ingresar, inició su entrenamiento en el Centro de Instrucción de LanChile ubicado en esos tiempos en avda. Bulnes, esto fue en el mes de Enero del año 1988. El período de capacitación, duró aproximadamente 40 días, y a fines del mes de Febrero de 1988, se le destinó para que realizara el curso del avión Boeing 737 - 200 en Buenos Aires, Argentina, en el Centro de Instrucción de Aerolíneas Argentina. Dicho curso lo aprobaron solo él y otro piloto, de 18 pilotos en total. Después de rendir el correspondiente Basic Check en el referido avión ante la DGAC, comenzaron sus vuelos de instrucción en la línea, es decir volando con pasajeros en vuelos de itinerario de LAN Chile.

Explica que a partir de ese momento empezaron a recibir una remuneración de acuerdo a las horas que volaran, ya que, durante la instrucción, si bien estaban contratados, no percibían retribución alguna, ya que la empresa solo liquidaba las horas de vuelo en la línea. Esto duró hasta fines del mes de abril de 1988, fecha en que LanChile dejó de ser una empresa de



propiedad estatal, y por lo tanto, la empresa ahora privada, extiende un contrato de trabajo a mi representado el día 29 de abril de 1988.

Fue contratado como “Piloto Primer Oficial”, funciones propias e un tripulante de vuelo o piloto comercial, en virtud de lo cual debía realizar para su empleador todas las tareas asociadas a su profesión. Hasta la fecha de su despido, ostentaba el cargo de “Capitán Boeing 787”, con carácter de indefinido, de acuerdo con lo señalado por el documento “Actualización al Contrato de Trabajo” de enero de 2020.

Su jornada de trabajo correspondía a la pactada en el primer contrato de trabajo ya citado, y posteriormente, a la señalada en los artículos 152 ter y siguientes del Código del Trabajo.

De acuerdo con el listado de antigüedad EILA de junio de 2020, su puesto en el ordenamiento era 22 entre 854 pilotos de la empresa denunciada.

En cuanto a su remuneración, cuenta que se componía de sueldo base y sueldo variable, ascendiendo - a la época de término de la relación laboral con la denunciada - a la cantidad de \$12.403.505, la que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo.

Indica que fue despedido **el 03 de julio del año 2020**, invocándose por la demandada la causal necesidades de la empresa. Transcribe la carta en lo pertinente. Firmó finiquito e hizo reserva de derechos.

Postula que su despido vulneró sus derechos fundamentales a la vida y a la integridad física y psíquica, como asimismo el derecho a la no discriminación.

Explica que la conducta desplegada por LATAM fue riesgosa al someterlo a condiciones laborales extremas, pues pudo haber traído consecuencias fatales, teniendo en consideración sobre todo la situación que atravesaba el país. Esto pues no se tomaron las medidas atinentes y necesarias para mantener a los trabajadores a salvo de una pandemia mundial, como se desprende de la falta de protocolos de la empresa tanto para viajes nacionales e internaciones en contexto COVID-19). Destaca que no se



respetaba la cuarentena de 14 días que debían mantener los pilotos cuando ingresaban al país, situación que por lo demás era conocida por todos los trabajadores y jefaturas.

A lo anterior, agrega la falta de descansos en el contexto de los vuelos programados en tales condiciones, en Hoteles como correspondía atendidas las extensas jornadas de trabajo, pero LATAM para evitarse costos, tomó la decisión de mantener a sus trabajadores dentro de un avión con altas probabilidades de exposición al virus. Así debió haber tenido más tripulantes para estos vuelos, pero una decisión económica cambió este punto clave de seguridad aérea.

Añade que la denunciada recién el día 8 de junio de 2020, les informa a los trabajadores, incluyéndolo, que se aplicaría un “Test rápido de Anticuerpos a Contactos Estrechos (CE)”, es decir, después de 3 meses de decretada la pandemia mundial por la OMS. Esta fue la única medida adoptada por la compañía en relación con la pandemia. No obstante lo anterior, estos test no fueron aplicados a todos los trabajadores, sometiéndose recién al test “Reacción de Polimerasa en cadena” (P.C.R.) el día 19 de noviembre de 2020 en la Clínica Ciudad del Mar.

Volviendo al no respeto de las cuarentenas, señala que existía confusión por la normativa que había emitido la autoridad sanitaria, mediante el Ordinario B1 N° 863 -de la misma entidad-, que había sido emitido con anterioridad, el día 14 de marzo de 2020, el cual dejaba a la industria aeronáutica exceptuada de tener que cumplir con la regla general de cuarentena preventiva de las personas que ingresaban al país. Luego se dictó la Resolución Exenta N° 133 de 14 de mayo de 2020 del Ministerio de Hacienda, sobre actividades o establecimientos exceptuado de la paralización de actividades y que hace referencia a aeródromos y aeropuertos.

Refiere que si bien por razones de salud y de protección de la economía del país era indispensable que la denunciada siguiera funcionando por el rol fundamental que cumple en dichas áreas, no se puede desconocer que su actuar no observó la diligencia que las excepcionales condiciones sanitarias y laborales ameritaban. Cita el artículo 184 del Código del Trabajo, concluyendo que existe abultada evidencia de que LATAM no desplegó la



conducta esperable, atendidas las particulares condiciones personales, sanitarias, legales y contractuales del caso.

Afirma que, en el mes de noviembre del presente año 2020, fue informado por su médico que estaba contagiado por el virus COVID-19, en la oportunidad se le detectaron anticuerpos para el virus, y la experiencia médica indica que en tales casos, el virus pudo haberse contraído hasta 5 meses antes, sobre todo, teniendo en consideración que mi representado se encontraba asintomático hasta la fecha. Lo anterior, hace suponer que muy probablemente haya contraído la enfermedad (profesional), en el contexto de vuelos programados por LATAM mientras se encontraba a disposición de su ex empleador.

En cuanto a la no discriminación, cita el artículo 2 del Código del ramo. De lo anterior, indica que la norma laboral entrega claramente las directrices respecto a la materia, que para el caso en comento está claro. La denunciada realizó un abierto acto discriminatorio al despedirlo con más de 32 años en la empresa, ya que el único objetivo fue el de abaratar costos en sueldos en desmedro de la seguridad en los vuelos. Resalta la abultada antigüedad de su parte en la empresa, que hacía que su remuneración era de aproximadamente un 25% superior al de los trabajadores contratados con posterioridad. Las condiciones contractuales pactadas con la empresa le significaban una remuneración de Capitán “Nivel A”, más un 25% más de sueldo base. Tenía además 10 días más de vacaciones sobre los 15 días de feriado legal.

Concluye que la denunciada lo discriminó por sus particulares condiciones contractuales, obtenidas con esfuerzo y años de dedicación, y en definitiva, decidió desvincularlo esgrimiendo una supuesta “crítica situación económica” por la que atraviesa con ocasión de la pandemia mundial por COVID-19. Teniendo en consideración a lo que se ha obligado la denunciada en el EILA, no se entiende porqué de todos los pilotos, y en relación con aquellos que se encontraban en un puesto mucho más bajo que el que ocupaba, se decide despedirlo a él.

Arguye, además, que el despido vulnera el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, por cuanto afecta su derecho fundamental de libertad de trabajo, en cuanto la protección del mismo, de acuerdo al paradigma de

“estabilidad relativa del trabajo” reconocido en nuestro sistema jurídico, lo que se concretiza en que ve prácticamente concluida su carrera profesional de Capitán de aviones tipo comercial Boeing 787, puesto que el cargo es altamente especializado y conlleva una carrera de años. Advierte que el campo ocupacional al que podía acceder se veía restringido únicamente a su ex empleador, única en el área que cuenta con dicho material de vuelo en la actualidad en Chile.

Desarrolla que no pudiendo cumplir la denunciada con el principio de proporcionalidad y sus subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, no resulta proporcional la vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, a la libertad de trabajo y a la no discriminación, ocasionado por el despido por necesidades de la empresa efectuado por la denunciada.

Se explaya sobre las normas que cita de la Constitución Política de la República y del Código del Trabajo.

Postula que existen indicios de la vulneración alegada, que son los siguientes:

I. Rebaja de remuneraciones al 50%: el día 01 de abril de 2020, LATAM extiende un anexo al contrato de trabajo, solicitándole que se rebaje su sueldo al 50% por los próximos meses, atendido el contexto de pandemia mundial por COVID-19 y la difícil situación económica que la aquejaba.

II. Condiciones sanitarias que no fueron respetadas por la denunciada.

No se respetaron las cuarentenas decretadas por la autoridad sanitaria a cabalidad, ya que una vez en el territorio nacional quedó a disposición de los llamados que pudiera realizar su empleador en orden a efectuar eventuales vuelos que iba programando.

III. Llamado telefónico de Patricio Rosas comunicándole que estaba despedido: El día 3 de julio de 2020, es contactado telefónicamente por su jefatura directa, don Patricio Rosas, sin mayores explicaciones.

IV. Despido injustificado, que no toma en consideración las particulares condiciones contractuales que poseía hasta aquel momento. Es decir,



durante todos los años de vigencia del contrato de trabajo, se reconoció y premio la trayectoria de pilotos que tuvieran los años de servicio, y la intachable conducta al interior de LATAM, en su caso, manteniéndose estas circunstancias durante 32 años.

Atendido lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 489 del Código del Trabajo y en razón que la acción que se deduce emana de los mismos hechos, deduce conjuntamente con la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, daño moral, y cobro de prestaciones e indemnizaciones que procedan.

En cuanto a la acción de daño moral, cita las normas del Código Civil y doctrina, aseverando que ha debido soportar la presencia de intensos temores respecto del futuro laboral, surgiendo la sensación de incertidumbre y miedos respecto de qué hará de ahora en adelante, ya que vislumbra razonablemente que no podrá volver a volar dado que por su edad no lo contratarán en otra compañía. Ha sufrido afección emocional, ya que, si se hubiese retirado en el tiempo que él iba a jubilar, habría podido tener tiempo para cobijarse y conectarse con lo que significa dejar aquello que fue una parte fundamental de su vida, que posiblemente habría sido difícil, pero habría tenido tiempo para prepararse emocionalmente para ello. Por el contrario, ha visto disminuido sin duda su estabilidad emocional y psíquica. Sufrió también perjuicio por pérdida de chance pues su trabajo es calificado como Trabajo Pesado, por lo cual, tenía la expectativa cierta de poder rebajar la edad para poder pensionarse por la Ley 19.404.

Expone que tenía pactado en el contrato colectivo que lo rige un décimo tercer sueldo, el cual señala debe contabilizarse como remuneración (así lo establece el contrato colectivo) para efectos de obtener el promedio de los 3 meses anteriores al despido, y que para enero de 2020 para mi representado ascendió a la suma de \$7.573.798. 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. Tomando en consideración esta base de cálculo, señala que se le debe por la denunciada la suma de \$87.107.968.-, correspondiente a la diferencia entre la indemnización por años de servicio que se le pagó y la que se le debió pagar.



Sostiene que la empresa demandada descontó por concepto de impuesto una suma de \$3.621.123, en el finiquito de fecha 03 de julio de 2020, por concepto de “Desc. Impuestos Dif. Mes de Aviso” que no corresponde a un descuento legal, por lo que debe ser devuelto. Indica que, además, se le adeuda diferencia por concepto de vacaciones por la suma de \$7.157.764.-

Señala que el despido de autos es nulo, pues la demandada durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 1991, y por los meses que van desde enero a octubre de 1992, no pagó, ni enteró, ni declaró oportuna y fielmente un total de 14 meses de sus cotizaciones de seguridad social. La demandada siempre ha sido una sola empresa para todos los efectos legales, ya sea como LÍNEA AÉREA NACIONAL CHILE S.A. cuando se privatiza, o como LATAM AIRLINES GROUP S.A., por tanto, su calidad jurídica de empleador con respecto no ha mutado con el tiempo. Corresponde en consecuencia que se aplique la sanción establecida por el legislador en el Código del Trabajo en lo referente a la nulidad del despido, tal y como expresamente lo señala el inciso 5° del artículo 162 de dicho cuerpo normativo. Cita jurisprudencia.

Solicita, en definitiva:

1.- Declarar vulneración de sus derechos fundamentales a la vida y la integridad física y psíquica, libertad de trabajo y no discriminación, con ocasión del despido por lo que procede el pago de Indemnización no inferior a seis meses, ni superior a once meses de la última remuneración mensual que asciende a la cantidad de \$136.438.555, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo o lo que se estime en derecho.

2.- Diferencia de indemnización por años de servicio (32 años), en la forma de una indemnización equivalente al promedio de los 3 últimos meses de remuneración percibida (diciembre 2019, enero 2020 y febrero 2020), por la cantidad de \$87.107.968.

3.- A la suma correcta por indemnización por 32 años de servicio (\$396.912.160), de conformidad con lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, se le debe aplicar un recargo del 30%, esto es la cantidad de \$119.073.648 o la cifra que en derecho se determine.

4.- Diferencia mes de aviso por la cantidad de \$2.722.124.



5.- Devolución del descuento por impuesto aplicado sobre el mes de aviso por la cantidad de \$3.621.123.

6.- Diferencia por concepto de vacaciones por la cantidad de \$7.157.764.-

7.- Como consecuencia del no pago de las cotizaciones de seguridad social, por el período de comprendido entre los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 1991, y por los meses que van desde enero a octubre de 1992, se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 162 inciso V del Código del Trabajo, es decir la demandada debe ser condenada al pago de todas las prestaciones laborales contempladas desde la fecha del despido correspondiente, hasta el completo pago de las cotizaciones.

8.- Indemnización por daño moral, causado una vez TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL, que esta parte regula en la cantidad de \$300.000.000.-

9.- Que el tribunal ordene la aplicación de la sanción del artículo 4° de la Ley N° 19.886, prohibiendo celebrar contratos con el sector público para la denunciada por el plazo de 2 años.

10.- Intereses y reajustes, conforme 63 y 173 del Código del Trabajo, para todas las cantidades antes señaladas.

11.- Costas

En subsidio, deduce demanda por despido injustificado, con base a los mismos fundamentos y haciendo las mismas solicitudes, con excepción de la señala en numeral 1 del petitorio recién referido. Profundiza sobre el porqué entiende que no se configura la causal de la especie. Sostiene que la empresa mantiene una situación de statu quo que es posible solo y gracias a la intervención de la Corte de EE.UU. En este sentido, la decisión de poner término al contrato de su parte, no se encuentra justificada por motivos objetivos. Esto es así, toda vez que LATAM sabía que muy probablemente su situación se mantendría crítica, pero estable. Esto quiere decir, que su estabilidad económica posterior a la pandemia muy probablemente tendría poco que ver con rebajas de sueldo y posteriores despidos que efectuó. En tal sentido, no se justifica que rebajara los sueldos de sus trabajadores al 50% para meses más tarde desvincularlos, siendo



que los puestos de trabajo no serían suprimidos, si no que reemplazados por trabajadores con sueldos inferiores al suyo.

SEGUNDO: Que, con fecha 29 de abril de 2021, comparece -convencionalmente representada por los abogados don Cristián Olavarría Rodríguez y Felipe Vargas Balcells- la demandada LATAM AIRLINES GROUP S.A., la cual contesta la denuncia deducida en su contra.

Expone que, en cuanto a las medidas sanitarias, la empresa adoptó todas las medidas necesarias para proteger efectivamente a los pilotos y personal. Se implementaron diferentes protocolos de empleo de baños, servicio de alimentación, control de temperatura, PCR y aislamiento en caso de tripulantes sospechosos de Covid -19. Conjuntamente a lo anterior, se dio cumplimiento a las instrucciones sanitarias de cada país en las diferentes escalas. Sostiene que su contraria reconoce lo acertado de sus medidas al afirmar que contrajo dicha enfermedad, en noviembre de 2020, en circunstancias que el contrato de trabajo había terminado, casi 5 meses antes, esto es el 3 de julio de 2020, siendo imposible que haya contraído dicha enfermedad antes del término del contrato de trabajo. Niega infracciones a la cuarentena. Afirma que el propio señor Patricio Rozas señala en el correo transcrito por la contraria en su denuncia, siempre con el acuerdo del Ministerio de Salud se permitió que las tripulaciones de la empresa pudieran prestar sus servicios, estando en cuarentenas preventivas, siempre y cuando fuera autorizado por el Minsal con los resguardos correspondientes.

Hace presente que las aeronaves de su parte cuentan con una climatización de sus cabinas con filtros HEPA (High Efficiency Particulate Air) con una efectividad del 99,993 % en atrapar partículas microscópicas como bacterias, virus y hongos. Esto incluye a SARS que es similar al Covid – 19 según pruebas independientes (Fuente IATA). Así, solo se puede concluir que es más seguro estar dentro que fuera de los aviones de mi representada, sin perjuicio de la libertad que tienen la tripulación de elegir de estar dentro o fuera, considerando las restricciones y medidas sanitarias de cada país. Sin embargo, era la propia tripulación que prefería quedarse dentro del avión, para evitar riesgos de contagios.



Postula que la denuncia es vaga e infundada, no cumpliendo un estándar mínimo procesal para que sea apta en conformidad con el artículo 490 del Código del Trabajo. La demanda es general e incompleta, en el sentido que abarca varios temas, pero omitiendo antecedentes, hechos y precisiones resultando imposible vincular al actor a alguna de esas supuestas infracciones que se exponen de manera general y vaga en la denuncia de autos. Ello es tan evidente que fue despedido el 3 de julio de 2020 y reclama en autos de una detección de Covid -19 ni más ni menos de noviembre de 2020, lo que no tiene ninguna relación con la empresa.

Explica que la compañía debido a la Pandemia y pese a las medidas organizativas internas que tomó previo a los despidos, se ha visto en la obligación de tener que reducirse significativamente en cuanto a personal, lo que ha afectado a todas las áreas y cargos, sin distinción. En efecto, a nivel mundial se han despedido alrededor de 5.000 trabajadores del Grupo Latam y, en Chile, a más de 3.000 siendo la única y exclusiva razón para esto la crisis sanitaria y económica. Nada dice la contraria de los hechos que sustentaron el despido como es el grave impacto que ha producido la pandemia en el Grupo Latam y los miles de despido que ha provocado dentro de la empresa. Se han despedido a más de 120 pilotos, entre ellos incluso al que figuraba en el número 1 de EILA, como también aquellos comprendidos en números EILA posteriores al del actor como el número 447 del EILA, teniendo el actor el número 22, lo que manifiesta que dicho listado ni siquiera fue considerado en el despido y que éste no tuvo otra razón que el gran impacto económico que ha producido la Crisis sanitaria en Latam.

Niega que haya cometido acto vulneratorio alguno en contra del demandante. Muy por el contrario, la empresa ha implementado todas las medidas sanitarias para proteger su salud. Además, se han adoptado desde el inicio de la Pandemia una serie de medidas tendientes a proteger la estabilidad de los dependientes. Sin embargo, ésta no ha cedido y la empresa, en definitiva, se ha visto en la obligación de tener que tomar medidas más drásticas a fin de poder subsistir en el mercado, como ha sido el despido durante el 2020 de más de 120 pilotos entre ellos el señor Velasco.



Reconoce la relación laboral, aunque afirma que la esta se inició el 1° de mayo de 1988.

Niega que el despido de autos sea injustificado, sosteniendo que gran parte de la Compañía sencillamente no puede operar debido a las restricciones impuestas por la autoridad, lo cual significó a la época del despido del actor una reducción del 95% en los vuelos del Grupo LATAM, situación que se replica respecto de Latam Airlines Group S.A.

Señala que no se encuentra obligada a respetar el listado EILA para efectos de elegir qué piloto será despedido de la compañía y que, en todo caso, no fue considerado para los efectos del despido del actor y los demás pilotos. Respecto a la base de cálculo, indica que no es efectivo lo señalado por la parte denunciante.

En cuanto al despido, sostiene que la comunicación cumple con las exigencias legales exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo. Transcribe la misiva en lo pertinente. Concluye que cumple formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido.

En cuanto al fondo, dice que el despido del actor se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, por racionalización, causal técnica y objetiva fundada en la baja en la productividad de la empresa a causa de los cambios en las condiciones del mercado aéreo, consecuencia directa de la Pandemia por coronavirus o COVID-19. Explica los efectos de la pandemia en la operación del Grupo Latam y sus vuelos en distintos países. Indica que la estructura de costos y deuda financiera del Grupo están dimensionados para una Compañía que genera ventas de US\$850 millones mensuales, que opera 1.400 vuelos diarios y que transporta más de 6 millones de pasajeros mensuales. No obstante, durante mayo, las ventas fueron aproximadamente US\$150 millones, operamos cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la mitad de la ocupación normal, y transportaron menos de 200.000 pasajero.

Indica el listado de pilotos despedido y su numero en el listado EILA.

Postula que pese todos los esfuerzos que su parte hizo, al no contarse oportunamente con ayuda estatal y al evidente empeoramiento de la crisis



del COVID-19, la única alternativa que quedó a fin de subsistir en el mercado aéreo fue acogerse a un proceso de reorganización “voluntaria”, el cual se decidió realizarlo en Estados Unidos, procedimiento de reorganización ante el Tribunal de Quiebras de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, cuyo reconocimiento se solicitó judicialmente en Chile, el que busca atravesar la crisis en la aviación causada por la Pandemia del Covid-19, proteger los bienes de la Compañía, asegurar su viabilidad futura y mantener la fuente de trabajo para la mayor parte posible de sus empleados. Este proceso concursal afectó también a las filiales del Grupo en Chile. Señala que este proceso de reorganización fue reconocido por el Segundo Juzgado de Letras en lo Civil de Santiago, mediante sentencia de fecha 4 de junio de 2020.

Concluye de lo anterior que nos encontramos frente a la hipótesis fáctica de racionalización, producto de la profunda baja en la productividad de la empresa a raíz de los gravosos cambios en el mercado aeronáutico a raíz de la crisis sanitaria y económica ya expuesta, que afectaron enormemente su actividad. Esto se enmarca en la hipótesis del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Sostiene que, en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a qué trabajador desvincular. Cita jurisprudencia.

Niega absolutamente la existencia de vulneración de derechos fundamentales. En cuanto a la no discriminación, sostiene que la razón del despido únicamente, como se ha mencionado, ha sido una circunstancia económica real y mundial por la cual atraviesa el rubro en el cual se desempeña mi representada. Respecto del demandante no existe una condición, situación o cualidad especial que posea, que genere en el empleador un componente valorativo anexo. En cuanto a la antigüedad, resultó tan irrelevante el listado EILA que incluso se despidió al trabajador que se encontraba en el número 1 como al que se encontraba en el 447. Lo anterior demuestra que tal cuestión no fue una consideración que se tuvo a la vista para elegir quienes salían y quienes no. El mismo día del despido del actor fueron despedidos otros 18 pilotos. Los motivos del despido son, finalmente, exclusivamente económicos.



En cuanto a la libertad de trabajo, arguye que del solo relato del demandante se desprende que la vulneración alegada no tiene asidero en la realidad. En efecto, jamás su parte ha limitado, mucho menos restringido la libertad de trabajo del demandante, ninguna acción tendiente a ello ha sido realizada por su parte, y cualquier hecho en contrario deberá ser acreditado por el demandante. Cita jurisprudencia administrativa sobre esta libertad fundamental.

Respecto a la integridad física y psíquica, indica que denunciante no señala de qué forma mi representada habría vulnerado su integridad con el despido ocurrido julio del 2020. Ni siquiera señala estas supuestas patologías psicológicas y siquiátras que estaría sufriendo, ni cómo estas tendrían relación con algún actuar culposos e ilegítimos de la Empresa. Todo esto hace su denuncia una temeraria e infundada, razón por la cual debe ser desestimada por este Tribunal. Añade que el despido de por sí no puede constituir un daño a la integridad física o síquica del trabajador. Esto, pues es evidente que un despido puede tener un efecto negativo en el ánimo de la persona, más ello no hace que sea en sí mismo vulneratorio de derechos fundamentales. Debe haber necesariamente alguna conducta adicional por parte del empleador, ilegítima, que genere el daño a la integridad, cuestión que en el caso de marras no ocurre.

En razón de lo anterior, solicita el rechazo total de la demanda.

En subsidio, debe estarse a la indemnización por años de servicios pagada por Latam Airlines Group S.A, considerando la correcta base de cálculo indicada por su parte, puesto que resulta claro que aquellas asignaciones o bonos que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año NO deben incluirse en la base de cálculo para efectos indemnizatorios.

Niega la existencia de deuda de prestaciones y que proceda la nulidad del despido.

Solicita, en definitiva, el rechazo total de la denuncia.

En primer otrosí de su presentación, solicita se rechace la demanda subsidiaria de forma íntegra, dando por reproducidos los argumentos ya señalados y por ser en definitiva el despido ajustado a derecho.



TERCERO: Que se dejó constancia en la audiencia preparatoria de los siguientes hechos no controvertidos:

1. El actor ejecutaba al momento del despido la labor de capitán Boeing 787, el despido se produce el 03 de julio de 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

2. Que se suscribió finiquito con reserva de derechos, en el finiquito se procedió al pago de las siguientes prestaciones:

- a. Años de servicios por \$ 309.804.192
- b. Diferencia indemnización mes de aviso por \$ 7.098.703
- c. Indemnizaciones sustitutiva del aviso previo \$ 2.582.678
- d. Indemnizaciones por feriado \$ 25.559.481
- e. Procedencia de descuento de impuestos \$ 3.621.123

Total del finiquito ascendió a la suma de \$ 341.423.933

3. Al momento del despido se cumplieron con las formalidades legales.

CUARTO: Que, en la misma audiencia recién señalada, se fijaron los siguientes hechos a probar:

- 1. fecha de inicio de la relación existente entre las partes
- 2. concurrencia de la causal de despido invocada por la demandada para poner término al contrato de trabajo, hechos pormenores y circunstancias que configuran la causal de necesidades de la empresa invocada por la demandada.
- 3. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios de derechos fundamentales del demandante con ocasión del despido, consistente en la afectación a la garantía de vida, integridad psíquica y física, libertad de trabajo y que habría incurrido en actos constitutivos de discriminación arbitraria, en la afirmativa hechos e indicios que constituyen la vulneración alegada y en caso de ser procedente fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada por la demandada



4. remuneración promedio de los últimos 3 meses íntegramente laborados.
5. estado de pago de las cotizaciones previsionales por todo el periodo que duro la relación laboral
6. concurrencia del daño moral alegado.

QUINTO: Que, en la audiencia de juicio, la parte denunciante y demandante incorporó las siguientes probanzas:

Documental

1. Contrato de trabajo suscrito por don Jorge Velasco y Latam Airlines Group de fecha 29 de abril de 1988.
2. Tres Anexos de contrato de trabajo suscritos por don Jorge Velasco y Latam Airlines Group de fecha 28 de julio de 1990, 01 de abril de 2020, y de enero de 2020.
3. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por don Jorge Velasco y Latam Airlines Group, de fecha 21 de julio de 2020.
4. Liquidaciones de remuneraciones de don Jorge Velasco correspondientes al período comprendido entre los meses de noviembre de 2019 y junio de 2020, ambos meses inclusive.
5. Cartola de vacaciones de don Jorge Velasco, de fecha 03 de julio de 2020.
6. Documento de AFP Habitat denominado Períodos sin informar correspondientes a don Jorge Velasco de fecha 19 de agosto de 2020.
7. Registro de derivación por cuarentena Covid de fecha 20 de junio de 2020, correspondiente a don Jorge Velasco, y 7 comprobantes de declaración jurada correspondiente a don Jorge Velasco de fechas 26 de junio, 25 de mayo, 15 de mayo, 07 de mayo, 02 de mayo, 23 de abril y 04 de abril, todos de 2020.
8. Certificado N° de petición 111910481 de la Clínica Ciudad del Mar, correspondiente a don Jorge Velasco.



9. Carta de término de relación laboral de don Jorge Velasco, de fecha 03 de julio de 2020.
10. 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.
11. 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.
12. Manual de operaciones OM, parte A, de LATAM AIRLINES GROUP, de fecha 30 de abril de 2019.
13. Reglamento Operación de Aeronaves Dar 06, de la Dirección General de Aeronáutica Civil.
14. Norma para obtención de certificado de operador aéreo (AOC) edición 3, DAN 119, de la Dirección General de Aeronáutica Civil.
15. Requisitos de operación: Operaciones nacionales, internacionales, regulares y no regulares (Edición 2) DAN 121, de la Dirección General de Aeronáutica Civil.
16. Of. N° 08/5/029, de la Dirección General de Aeronáutica Civil, de fecha 22 de enero de 2020.
17. Reglamento Aeronáutico Latinoamericano LAR 135, requisitos de operaciones: operaciones domesticas e internacionales regulares y no regulares, de la Organización de Aviación Civil Internacional, Comisión Latinoamericana de Aviación Civil.
18. Anexo N° 6 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, Operación de Aeronaves, de la Organización de Aviación Civil Internacional.
19. Anexo N° 6 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, Operación de Aeronaves, de la Organización de Aviación Civil Internacional, parte 2.
20. Anexo N° 6 al Convenio sobre aviación Civil Internacional, parte I – Transporte Aéreo comercial internacional, décima edición, julio de 2016, de la Organización de Aviación Civil Internacional.



21. Código de conducta del Grupo Latam Airlines Group. “Velasco con LATAM Airlines Group S.A.” RIT T-159-2021, 1° JLT de Santiago Aud. Prep. 07.05-2021; 09:40 Horas 22. DSO (O) N° 08/0/2506/7152I, de la Dirección General de Aeronáutica Civil, de fecha 09 de diciembre de 2020.

23. Memoria integrada de Latam Airlines Group de 2019.

24. 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”.

25. Carta del Sindicato de Empresa de Pilotos de LATAM AIRLINES GROUP S.A. dirigida al Director General de la DGAC don Víctor Villalobos Collao, de fecha 03 de diciembre de 2020.

26. Comunicado de Juan Ignacio Jofré, Gerente de Operaciones de Vuelo LATAM Airlines Group, dirigido a los pilotos.

27. Correo electrónico de fecha 08 de julio de 2020, de José Tomás Edwards Delpino, Subgerente de Personas de LATAM, asunto finiquito Carlos Bugman.

28. Documento que describe los roles programados entre los meses de enero y agosto de 2020.

29. Ocho reportes relativos a vuelos de Jorge Velasco correspondiente al período comprendido entre los meses de abril y junio de 2020.

Confesional

Presta declaración don Cristóbal Ramírez Muñoz, quien indicó que es Gerente de RRHH de la Vicepresidencia de operaciones. Desde hace 4 años. No conoce personalmente al actor, son muchos pilotos. Don Jorge no sabe si fue amonestado. Son 6500 personas que ve. No sabe si ha tenido amonestaciones verbales. Desconoce si han amonestado al actor. No ha revisado la carpeta del actor. No sabe si el actor reprobó algún examen. No sabe la antigüedad del actor. Remuneraciones tiene que ver con crecimiento y planes de carrera. No necesariamente más años es más remuneración. Desconoce si el actor ganaba más. Debía ganar lo que correspondía como capitán o comandante. Hay bono de antigüedad para



algunos pilotos. Cada cierto tiempo se da un bono, entiende que se suma cada 3 años, pero no lo sabe con certeza. Esto debería saberlo remuneraciones y compensaciones o jefatura directa. Entiende que no se ganan más cosas por antigüedad, más el plan de carrera. Hay 3 tipos de capitanes, no sabe de cuál tipo es el actor. Tiene que ver con las horas de vuelo. Se imagina que vacaciones se van a entregando como a cualquier funcionario, como días progresivos. No sabe de cláusulas del contrato colectivo. Cree que es parte asientos en *business* para familia. Remuneraciones son temas de compensaciones. El escalafón EILA es un escalafón de antigüedad de los pilotos. El actor no sabe dónde está en el escalafón. No sabe si es el primer piloto en estar ahí. Cristián Arriagada le suena de nombre, tal vez un piloto. Pilotos nuevos han ingresado, no sabe si ha habido ascensos. No sabe lo que es técnicamente la experiencia de vuelo. No sabe si el actor ha perdido su experiencia de vuelo. Son temas operacionales. No sabe el número de vuelos del actor que tuvo en pandemia, tampoco del resto de los pilotos. No sabe cuánto bajó, se imagina que bajó mucho por la pandemia. La empresa sabe que practicó o tuvo medidas de seguridad. Sobre PCR, si era necesario hacer se imagina que sí, no sabe si se hicieron. Se hicieron vuelos a lugar no habituales, a China. No sabe de vuelos de repatriación. No sabe el número de vuelos que hubo. Vuelos no sabe si eran gratuitos. Eso lo ve el área operacional, como RRHH no sabe de esos temas. No sabe qué se transportó en esos vuelos. Tampoco si se trajo algo. No sabe cuántos pilotos participaron en eso, son temas muy operacionales. Se imagina que fueron temas contingentes por la pandemia. Se felicitan a pilotos que ayudan con cosas contingentes. La operación mensual de LATAM no sabe cuánto cuesta. Los números de la empresa son grandes.

Testimonial

1. German Gerding Risso, cédula de identidad N° 7.368.590-7, quien legalmente juramentado depuso que conoce al demandante, desde hace muchos años. También es piloto. Jorge ya era capitán cuando entró, el año 97. Compartieron vuelos. Aprendió mucho con él. Tuvieron una larga carrera juntos, volando distintos materiales en LAN. Conoce la calidad de persona y profesional que es. Nunca reprobó un curso. Cuando entró a LAN, eran 20 en su curso y solo 2



aprobaron, incluyendo al actor, hasta que llegó. Luego fue el primer piloto de los despedidos. Llamó mucho la atención el despido. Conoce la situación porque es amigo, es piloto y también fue despedido, conversaron mucho del tema. El actor era antiguo y caro, porque hay un beneficio, un 1% todos los años desde que son capitanes. Costaba un 25% más que un capitán recién ascendido. Entre un millón y medio y 2 millones más que un recién ascendido. Les pidieron que redujeran su sueldo, para hacerlo efectivo desde el mes de abril. En un 50% de reducción del sueldo se les pidió. Para no despedir a nadie se les dijo, por 3 meses. Al término de los 3 meses empezaron los despidos. LAN hizo caja, juntó el dinero para pagar los finiquitos y le salieron gratis los despidos. El actor fue despedido por la misma causal, le llegó la misma carta que a Jorge, una reducción en un 95% de los vuelos, pero no es cierto. El ritmo fue casi igual, salvo en marzo 2020, pero LAN empezó a hacer vuelos de carga con los aviones de pasajeros. Los aviones se pueden ocupar para transportar carga. Su contrato es para transportar pasajeros, pero pueden transportar carga. Se tiene la bodega y la cabina de turista para reconfigurar y llevar carga. Empezaron a hacer vuelos de carga. Reducción de las operaciones no fue tal. Esa carga era para Bogotá, Brasil, Miami, EUA, NY, Los Ángeles, todo tipo de carga, hasta flores. Esas rutas eran habituales, pero con pasajeros. México también. Rutas distintas les tocó ir a China, les tocó ir a Asia. Eso se abrió en el mes de abril o mayo. Son rutas nuevas, para buscar nuevos negocios se abrió esta nueva ruta. Eran vuelos largos, complicados, les tocó el tema de que no había un protocolo bien establecido de medidas de seguridad. Se les expuso a volar solo con alcohol gel, máscaras y guantes. Había gente que subía sin máscaras, gente que cargaba el avión, los despachadores que tenían que subir al avión. Otra cosa, nunca les tomaron PCR en esa época. Cuando volvían tenían que cumplir con cuarentena, pero era *sui generis*, se iba a su casa, separado de su familia, y en 3 días después le decían que tenían que ir a Miami, le decían que eso le permitía romper la cuarentena. Jorge hacía vuelos de acercamiento. Había una tripulación hasta Nueva Zelanda o Sidney y luego otra tripulación lo continuaba. Luego lo tomaba de vuelta en el mismo lugar. Esto está programado, no se elige. Cristián Arriagada piloto, llevaba afuera con licencia hace más de un año. Estaba más arriba en el escalafón, pero ya no estaba volando. De los que volaban el actor fue el más antiguo



que despidieron. Jorge en noviembre tuvo que hacer un viaje y dio positivo, que había tenido Covid. Estuvo contagiado con Covid, pero es asintomático. No se hacían PCR cuando volvían, partió eso en 2021.

A LA DEMANDADA. Confirma lo que dijo sobre los vuelos de carga. Fue en marzo, luego volvieron con vuelos de repatriación, hubo otros vuelos que se hacían en el período de marzo-abril de 2020, luego se comenzaron a abrir las rutas de pasajeros de forma pasajera. Siguió volando al mismo ritmo. No hubo pilotos que sepa que se quedaran sin volar o menos, puede ser. En el 787, siguieron volando prácticamente lo mismo. Las horas de vuelo fueron prácticamente las mismas. Ya en abril estaban haciendo vuelos de carga con los aviones de pasajeros. Habla de cómo le repercutió a él, lo mismo para Jorge, fue prácticamente lo mismo. No se notó en el trabajo que hacía. Puede ser en la parte nacional que se hayan reducido los vuelos un poco. En su área fue más o menos lo mismo. Latam tiene vuelos nacionales o internacionales. Hizo vuelos nacionales, regionales y después internacionales. Siempre estuvo en la misma empresa. En 2020 cree que no hizo vuelos nacionales. Dotación de pilotos era de 800 y tantos pilotos. En 787, no sabe el número, 300 aproximadamente. No sabe el número. Habrán sido 30 o 40 despedidos por necesidades, en junio y julio principalmente. En 2020. Está seguro de que el actor fue el más antiguo despedido. Conoce a despedidos de 5 años de antigüedad despedidos, se imagina que hay, pero en otros aviones, no 787 que requiere más antigüedad. Se despidió mucha gente. En los vuelos de actor, no sabe si alguien se contagió de Covid. Actor no se contagió. Hizo 2 vuelos a China. Demandó el testigo a la empresa porque tuvo un infarto, cuando llegó. Demandó por despido.

2. **Carlos Bugmann Guzmán**, cédula de identidad 10.091.995-8, piloto, quien legalmente juramentado expuso que Conoce al actor desde 1985, cuando ingresó a la escuela de aviación de la FACH, el actor era instructor ahí. Desde el inicio tuvieron una relación cercana, él actor era teniente, ellos eran cadetes, era el demandante un modelo a seguir por su tranquilidad, escucha, y hacía comprender las maniobras de vuelo y las militares. Luego volvió a Concepción, cuando ingresó a LATAM, fue copiloto de don Jorge, que mantuvo siempre esa línea. Siempre tenía esa tranquilidad para tomar



decisiones, basado en su experiencia. Fue despedido junto a él en julio de 2020. Tuvo el honor de ser capitán en vuelos de largo alcance, que tienen 2 capitanes, por ser de más de 8 horas. Lan Chile era una empresa que estaba siempre apegada a su cultura organizacional a la seguridad del vuelo, como pilotos eran el último bastión de eso. Descansaba un poco en él, la experiencia que tenía el actor lo tranquilizaba. Despedir a alguien así le llamó la atención. Siempre fue el primero que iba a los cursos. Siempre aprobó, siempre estaba un paso delante de todos. Era cercano y empático. Por eso le extraña que LAN se alejara de la experiencia de él, siendo 22 de 800 pilotos, y aun así lo hayan despedido. Un día iba a buscar artículos a Shanghai y le dijo que llegaba hasta Auckland, el jefe le había dicho que no estaba de acuerdo por la extensión del vuelo. Luego supieron que los vuelos eran ilegales. Por eso no llegó a China, aviones son diseñados para ser volados por dos personas. Le dijo a Jorge que lo podían despedir por haber dicho que eso era ilegal. La DGAC dijo que los vuelos anteriores a enero de 2021 estaban fuera de regla. No estaban autorizados. El MINSAL emitió un documento que decía que no había autorización especial de no cumplir la cuarentena. Llegaban a Chile, exponían a su familia y amigos y no les hacían PCR ni al salir ni entrar de Chile. El virus era algo desconocido. Encuentra que el despido es injustificado porque LATAM hizo un escrito que se aleja de la verdad, porque voló las mismas horas de vuelos de marzo a mayo de 2020, pero a mitad de precio, porque descontaron el 50%, una obligación un poco voluntaria. Llevaron carga en vez de pasajeros. Sacaban *commodities*, y traían cosas a Chile, como mascarillas, o a Perú. No era humanitario, eran motivos económicos, como empresa privada. Le hicieron un gran daño al demandante con su despido. Era viejo y caro. El 20% de su sueldo era su antigüedad, era capitán A. El testigo era 100 del escalafón de 800. Ahora Lan hace cursos a capitanes nuevos, desde A320, nunca los llamaron ni a él ni a Jorge. Fue un despido injustificado. Único destino nuevo fue a China, que no fue voluntario, apareció el día anterior por el Rol, horas de vuelo fueron las mismas. Flota 787 se mantuvo. Cuando estaban en pandemia estaba perfecto. El resto de los destinos eran los mismos de antes. En el caso de Jorge era más caro porque el 20% era de antigüedad, 1% sueldo bruto por año de capitán. El llevaba muchos años de capitán. Un piloto como Jorge tenía acceso a *business* cuando viajaba. Tenía muchos beneficios y regalías, lo que es costo.



Su sueldo era mucho mayor al de un capitán nuevo. Recorrido normal de la empresa es entrar como copiloto doméstico, luego piloto, luego capitán de avión de largo alcance, hay mucha toma de decisiones y responsabilidad. Jorge tenía más de 25 mil horas de vuelo. Está el *know how* de conocer al material y los pasajeros. Es otra administración. Esas capacitaciones en simuladores eran pagadas, eran cada 6 meses. Jorge tenía 2 simuladores al año. 2 días 8 horas de simulador en una caja con 6 ejes. Un simulador es más caro que un avión y Lan es propietario en Santiago. Jorge nunca reprobó esos cursos. Lan invirtió mucho dinero en Jorge.

A LA DEMANDADA. También fue despedido por el artículo 161. En julio de 2020. Conoce a más pilotos que fueron despedidos, Pedro Arana, Fernando Verdugo, Alvaro Soto, Pedro Sandoval, si mal no entiende, cerca de 280 pilotos despedidos, el 30% de los pilotos. Eso entre junio y julio de 2020. Los despidos eran los viernes. La mayoría con los que conversó fueron despedidos por necesidades de la empresa. Vio la carta de Jorge y dice eso, igual que su carta. Nunca llegó el papel por carta certificada. Primero un aviso por teléfono. Encontró que no fue la forma. Eran alrededor de 800 pilotos y copilotos, de todo el material, en Chile. Aviones siguieron volando. El 787 podía llevar mucha carga, pero no pasajeros, aunque hubo vuelos de repatriación. Llevaron también algunos pasajeros. No sabe la parte comercial, veía que en sus vuelos iba con pasajeros. En su caso, el 95% de menos vuelos no fue así. En su *peak*, la empresa tiene cerca de 300 aviones, pero estaban casi todos en leasing, le extrañó eso. La quiebra en Estados Unidos, en dos meses y medio de pandemia. 300 aviones eran de la empresa multinacional, Latam Airlines group tenía 26 aviones 787 *dreamliners* y todos estaban operativos. Voló siempre las horas que tenía que volar. No sabe de los aviones parados. Pero lo que vio es que la empresa volaba lo mismo que antes. Dentro de los despedidos había pilotos con menos antigüedad. Se despidieron también copilotos. No sabe el porcentaje de pilotos y copilotos dentro de los despedidos. Se despidieron pilotos de 3 a 5 años de experiencia.

3. **Pedro Arana Martínez**, cédula de identidad 8.123.112-5, piloto, quien legalmente juramentado declaró que conoce al actor, lo conoce desde hace más de 30 años, primero desde la FACH, luego en carrera casi paralela en las líneas aéreas. Ingresó el testigo el 96 a LAN,



compartió como capitán con el actor en dos aviones. Conoce a Jorge desde todo ese tiempo, es intachable, voló con él muchas veces, nunca un problema. Destacado piloto de Latam, se le destacó hace mucho años y se le premió como persona destacada. El premio anual se le entregaba a los pilotos destacados, que era un mérito. Es parte de sus testigos, fueron despedidos ambos en 2020, indicando la empresa que era por necesidades de la empresa, lo que no les cuadró, por su carrera, que sea despedido por esta causal, su antigüedad era 22, son 478 capitanes, porqué despedir al 22, no calza mucho, no tenía problema profesional alguno. Se aduce necesidades de la empresa, lo que no cuadra mucho, la pandemia se declara en marzo de 2020 y en febrero Latam había pagado una deuda adelantadamente. Una semana después se les pide que se rebajen el sueldo a la mitad, una semana después de partida la pandemia, accedieron todos, pero luego, en abril a finales, una sesión de los accionistas acuerda repartir utilidades, 57 millones de dólares, de nuevo no cuadraba. Luego de la baja de sueldo se les despidió. Esos 3 meses hicieron los vuelos como el resto del año. Lan dice que bajaron 95% los vuelos, pero las bitácoras dicen que volaron más incluso que antes. En ruta internacional fue así. Tal vez no en nacional. Vuelos eran a distintos continentes, Jorge voló a Auckland, Australia, Nueva Zelanda a China, como cargueros, vuelos sobrepasaban lo que estaba normado en la ley. Se les dijo que estaban autorizados, pero luego supieron que no era así, la DGAC no autorizó. Fue a EUA y Ecuador en la época de pandemia, pasando por Quito, que estaba completamente cerrado y tuvo que pasar a buscar flores (como carga) para el día de los enamorados. Llegó a Santiago, tenía que hacer cuarentena y se los sacaba a volar sin respetar la cuarentena. De acuerdo a las instrucciones de la empresa, podían ser avisados de que tenían que hacer otro vuelo. No cumplían cuarentena. Le tocó salir 6 -8 días después. Exponían a sus familias. No les hacían PCR, ningún tipo de test. Solo había un protocolo básico, alcohol y mascarillas, no era más que eso. No sabía si estaban contagiados o no. Protocolos de aviones no eran exhaustivos, había gente que subía en las postas, expuestos a todo eso, absolutamente el despido lo sorprendió. Después de apoyar todo eso, muchas cosas de las que contó no cuadraban. Rebaja de remuneraciones: había 3 tipos de capitanes, A, B y C, era por años de servicio, eso significaba porcentaje de sueldo. Jorge debía tener un



30% más que un capitán recién ingresado. Tenían la misma edad y fueron despedidos, antigüedad era más sueldo, eran más caros. Pero tenían mucha más experiencia, 27 mil horas de vuelo el actor. Escalafón EILA, se va subiendo de categoría de avión, conforme a méritos, comportamiento profesional, evaluación que se hace constantemente. Se evalúan con simulaciones y test. Hay test de conocimientos y habilidades para volar los aviones. Cada 6 meses hay test, y pueden serlo en cualquier momento. Jorge para volar en 787 tuvo que tener una carrera intachable.

A LA DEMANDADA. Fue despedido junto con el actor por necesidades de la empresa. Demandó a la empresa por esa situación. Carta fundada en la pandemia. El mismo avión que volaba él deben haber sido unos 300 por lo menos o 400. Antes del inicio de la pandemia, fueron despedidos luego postpandemia en junio y julio deben ser 60 o 50, no tiene el número exacto. Pilotos en general, deben haber sido 220 aproximadamente. Se despidió a personal de otras áreas, de tierra, específicamente cuáles áreas no sabe. Mantenimiento, de la época que le tocó, eran externos, tripulantes de cabinas se vieron afectados también. Se despidió también a pilotos de menos experiencia, no tiene idea cómo los eligieron. Se despidió al número 1 del escalafón, pero era un caso especial, Arriagada, fue despedido el 2020 no sabe, pero arrastraba un problema médico. Para postular al capítulo 11 no se puede hacer reparto, se votó hacerlo.

4. **Nury Seguich Avendaño**, cédula de identidad N° 7.755.070-4, es su pareja desde hace 14 años viven juntos. Más dos años de pololeo, que serían 16 en total. Estuvo en todo el proceso del despido. Se preparaba para un vuelo, suena su celular, y le hace el gesto de que lo habían despedido, la llamada duró menos de 3 minutos. Fue abrupto y quedaron sorprendidos, sin entender por qué. Siempre Jorge fue muy responsable, desde que vive con él solo una vez pidió licencia. Esto le trajo muchas consecuencias anímicas, estuvo muy mal, la forma no fue la adecuada para una persona que lleva 32 años en la empresa. *Ad portas* de ser jubilado, le quedaban 3 años y perdió todos sus beneficios por tener la 22 antigüedad entre 900 pilotos, tenía beneficios de 2 pasajes al año en *business* cuando jubilara y perdió todo eso. Fue muy fuerte para él, le afectó en el sueño, el humor, el carácter, estuvieron mal como pareja por esa situación y la



negatividad que generó en él. Estuvo en terapia, y dijo luego que haría un curso porque quería seguir volando, hizo un curso de 320, a la fecha aún no lo llaman. Durante el tiempo de pandemia Jorge siguió haciendo sus vuelos en forma normal. No se respetaron las restricciones de cuarentena, los 14 días, lo sacaban a volar luego de 5-6 días. No se respetó protocolo. Él nunca volvió a ser la persona que era, antes hacía bicicleta, después dormía todo el día. Pasó a ser otra persona. Él amaba volar y vivía para su trabajo, entonces no se entienden los parámetros usados para el despido. Jorge no se levantaba. Se quedaba acostado todo el día, eso no lo hacía. Donde vivían se pueden hacer muchas actividades como regar o usar la piscina y él no hacía nada de eso. Cayó en una depresión bastante fuerte. Hasta que se dijo que estudiaría para el 320, para ver si lo llaman para la aerolínea GOL. No está segura si diagnosticaron depresión, pero estuvo un tiempo largo con psicóloga. Estuvo tomando pastillas para dormir, pero ya ha pasado bastante tiempo, pero fue muy fuerte. Como pareja los afectó muchísimo, perder ese sueldo estable y perder todo, pese a la indemnización, eso es para la vejez de uno.

A LA DEMANDADA. No vio la carta de despido del señor Velasco. No sabe de otros despidos. No tiene otra información.

Oficios

1. ISAPRE COLMENA, sobre estado de pago de cotizaciones del actor.
2. DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL DE CHILE, sobre la existencia de excesos de periodos de servicio en vuelo (PSV) informados a este Servicio por la empresa "LATAM AIRLINES GROUP S.A.", en el periodo comprendido entre marzo a julio de 2020, ambos meses inclusive. (se tiene a la vista el oficio en causa T-209-2021 de este Tribunal, que es el mismo que se solicitó en estos autos).

Exhibición de documentos (Lo que está en negrilla no fue exhibido ni consta en la documental de la demandada).

a) Contrato de trabajo, y todos los anexos suscritos por don Jorge Velasco durante la vigencia de su relación laboral.

Está en documental de la demandada.



b) Rol y programación de vuelos asignados al Sr. Jorge Velasco en el período comprendido entre los meses de enero y julio de 2020, y cualquier otro documentos o antecedente que acredite y certifique los vuelos efectivamente realizados por don Jorge Velasco en el referido período. Concretamente, que se remita lo que dice relación con las horas de PSV (período de servicio de vuelo).

Está en documental de la demandada.

c) Comprobantes de charlas de seguridad (derecho a saber) en que participó don Jorge Velasco con ocasión de la emergencia sanitaria por Covid-19, debidamente recepcionados por éste.

No se exhibe, argumenta la demandada que documento no existe. Demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal.

d) Documento o anexo en que conste la participación de don Jorge Velasco en las capacitaciones correspondientes al Airport Qualification de los aeropuertos de Beijing y Shanghai.

Demandada exhibe lo que consta a folio 191. Demandante entiende que no se cumplió lo ordenado. Demandante dice que exhibe lo que estaba en su poder. Documento no tiene acuso de recepción del demandante.

e) Protocolos y procedimientos con las medidas de higiene y seguridad que se implementaron y aplicaron a los pilotos que participaron en vuelos internacionales entre los meses de marzo y junio de 2020, debidamente recepcionados y firmados por don Jorge Velasco.

Demandada dice que está en su documental. Demandante entiende que no se cumplió con lo ordenado porque no consta la recepción del actor.

f) Escalafón de capitanes y primeros oficiales vigente al mes de junio de 2020.

g) Estados financieros de Latam Airlines Group, RUT 89.862.200-2, correspondientes al ejercicio comercial 2020.



h) Contrato colectivo suscrito por Latam Airlines Group y el Sindicato de Empresas de Pilotos de Latam Airlines Group, con fecha 15 de octubre de 2019, y anexos modificatorios suscritos con posterioridad a la referida fecha. Se exhibe, solo uno, respecto del actor.

i) Contrato colectivo suscrito por Latam Airlines Group y el Sindicato de Pilotos Latam Airlines Chile, Siplach, vigente a la época del despido de don Jorge Velasco, y anexos modificatorios suscritos con posterioridad a la fecha de su suscripción.

Está en documental de la demandada.

j) Anexos o documentos suscritos por don Jorge Velasco, en que conste el carácter voluntario de los vuelos en que éste participó en el período comprendido entre los meses de marzo y julio de 2020.

Está en documental de la demandada.

k) Revisión temporal administrativa N° 012/2020 – R08, de fecha de emisión 23 de julio de 2020, titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19.

l) Revisión temporal administrativa N° 012/2020 – R09, de fecha de emisión 20 de agosto de 2020, titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

m) Revisión temporal administrativa N° 012/2020 – R10, de fecha de emisión 9 de septiembre de 2020, titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

n) Revisión temporal administrativa No012/2020 – R11, de fecha de emisión 10 de septiembre de 2020, titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19.

o) Revisión temporal administrativa No012/2020 – R12, de fecha de emisión 15 de octubre de 2020, de titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19.



p) Revisión temporal administrativa No012/2020 – R13, de fecha de emisión 26 de noviembre de 2020, titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-1.

q) Revisión temporal administrativa No026/2020 – R00, de fecha de emisión 30 de septiembre de 2020, titulado: Recomendaciones Operación en Tierra y uso de Aire Acondicionado COVID-19.

r) Revisión temporal administrativa No001/2021 – R00, de fecha de emisión 14 de enero de 2021, titulado: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

s) Revisión temporal administrativa No001/2021 – R01, con fecha de emisión 10 de febrero de 2021, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19.

Las revisiones precedentes están en documental de la demandada.

t) Carta del Subdepartamento de Transporte Público de la Dirección de Aeronáutica Civil (DGAC) al Departamento de Seguridad Operacional, de fecha 3 de febrero de 2021, asunto “Remite informe de Inspección de ruta Santiago-Beijing”.

u) Carta de Latam Airlines Group S.A. dirigida al señor Jorge Aguirre, Jefe del Subdepartamento de Transporte Público de la Dirección de Aeronáutica Civil (DGAC), de fecha 27 de abril de 2021.

v) Correo electrónico enviado por don Patricio Rosas a los pilotos de LATAM, con fecha 01 de abril de 2020, cuyo asunto es Temas Operacionales Abril.

w) Protocolo de acuerdo para vuelos humanitarios, de fecha 28 de diciembre de 2020, junto con comprobantes de ingresos en la DGAC y Dirección del Trabajo.

x) Firmas de protocolo de acuerdo indicada en el numeral anterior, por parte de los pilotos de la empresa. / incumplimiento, solicita se haga efectivo apercibimiento respectivo.



Documentos t a x no se exhiben pues, indica la demandada, no tienen que ver con el actor, quien nunca viajó a China. En todo caso, señala que está la prueba en la otra causa a tener a la vista, se pueden tener a la vista estos documentos

y) Planilla de pago de cotizaciones previsionales de don Jorge Velasco correspondientes al período comprendido entre los meses de septiembre de 1991 y octubre de 1992, ambos meses inclusive y liquidaciones de remuneraciones correspondientes a igual período de tiempo.

z) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones de don Cristián Arriagada Maldini, cédula de identidad N° 7.411.980-8, y carta de término de relación laboral del referido ex trabajador.

Y y Z son documental de la demandada.

Tener a la vista causa:

- RIT 319- 2021 seguida ante el Primer Juzgado de Garantía de Santiago.

Causas de este tribunal:

- Causa RIT T-382-2021, caratulada “Rossel con Latam Airlines Group”.

- Causa RIT T-209- 2021, caratulada “Rossel con Latam Airlines Group”.

- Causa RIT-T-121-2021, caratulada “Gerding con Latam Airlines Group”
“Velasco con LATAM Airlines Group S.A.”

- Causa que se individualiza a continuación, seguida ante el 2° JLT de Santiago: Causa T-471-2020, caratulada “Bugmann con Latam Airlines Group”.

- Causa seguida ante el 2° Juzgado Civil de Santiago, tramitado bajo el ROL N° C-8553-2020.

SEXTO: Que, a su vez, la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental

1. Contratos, modificaciones, actualizaciones y anexos al contrato del demandante en el Grupo Latam.



2. Carta de despido de Jorge Velasco Velásquez, de fecha 3 de julio de 2020.
3. Comprobante de envío por correo certificado de la carta de despido.
4. Comprobante de envío de la carta de despido del demandante a la Dirección del Trabajo.
5. Finiquito de Jorge Velasco Velásquez, de fecha 3 de julio de 2020.
6. Liquidaciones del demandante por el periodo desde julio del 2018 a julio del 2020.
7. Registro de licencias médicas presentadas por el demandante a la empresa, declaradas como enfermedad común.
8. Programación de vuelos efectuados por Jorge Velasco Velásquez entre el 29 de diciembre de 2019 y el 30 de septiembre de 2020.
9. Correo electrónico enviado por Unidad de Soluciones al Cliente de AFP Hábitat, a Giseth Alarcón, de fecha 28 de abril de 202. Asunto: AFP Habitat: Respuesta Consulta N° 367404
10. Listado de pilotos despedidos por la causal de necesidades de la empresa en el año 2020, de Latam Airlines Group S.A.
11. 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.
12. Set de 159 cartas de despido de pilotos de Latam Airlines Group S.A., por la causal de necesidades de la empresa.
13. Listado de despidos de trabajadores de Latam por la causal de necesidades de la empresa, efectuadas el día 3 de julio de 2020.
14. Listado de salidas de tripulantes de mando de la empresa Latam Airlines Group S.A., del año 2020.
15. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”.



16. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Permiso sin sueldo Preguntas Frecuentes”

17. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Cambio en las condiciones laborales para mitigar impacto coronavirus-Preguntas frecuentes”.

18. Documento interno denominado “Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile”, de 24 de abril de 2020.

19. Documento interno denominado “LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes”.

20. 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 2020; 29 de junio de 2020; y, 1 de julio de 2020.

21. Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020.

22. Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020.

23. Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM.



24. 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.

25. Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020. 26. 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.

27. Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM).

28. 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.

29. 1046 anexos de rebaja del 50% de las remuneraciones firmados por trabajadores del grupo LATAM.

30. Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020.

31. Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.

32. Solicitud de proceso de reorganización presentado por el Grupo Latam en Estados Unidos, acogéndose al capítulo 11 de la Ley de Quiebra de dicho país.

33. 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.

34. Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.

35. Hecho esencial de Latam Airlines Group S.A. de 14 de abril de 2020.

36. Hecho esencial del grupo latam de 26 de mayo de 2020.

37. 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.



38. Comunicado Organizacional de 18 de agosto de 2020 titulado “LATAM AIRLINES GROUP REPORTA RESULTADOS DEL SEGUNDO TRIMESTRE Y AVANZA EN PROCESO DEL CAPÍTULO 1”.

39. Memoria del Grupo Latam del año 2019.

40. Excel con registro de vuelos y pasajeros transportados por el Grupo Latam por el periodo de junio de 2018 a mayo del 2020.

41. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Fast Air, para los meses de enero y junio de 2020.

42. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Lan Cargo, para los meses de enero y junio de 2020.

43. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de LATAM, para el mes de enero de 2020.

44. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de LATAM, para el mes de junio de 2020.

45. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Transportes Aéreos, para el mes de enero de 2020.

46. Planilla de pago de la ACHS con listado de trabajadores de Transportes Aéreos, para

el mes de junio de 2020.

47. Registro de licencias médicas de pilotos del Grupo Latam presentadas en el año 2020.

48. Listado de tripulantes de mando despedidos por la demandada por la causal de necesidades de la empresa y que no han presentado licencias médicas en los últimos 12 meses.

49. Licencias médicas presentadas por los siguientes trabajadores de la empresa Latam Airlines Group S.A.: a. Cristian Armas. b. Andrés Marcenaro. c. Hugo Concha. d. Gonzalo Contreras. e. Pamela Pizarro. f. Benjamín Valenzuela. g. Francisco Javier Saldivia. h. Diego Oña.



50. Roles de pilotos antes indicados por los periodos 2018 a 2021 con licencias médicas al interior de la empresa y que se han reintegrado a sus funciones.
51. Documento titulado PROGRAMA SIMULADOR PILOTO FUERA DE ESTANDAR Capitán Cristian Armas (re-entrenamiento).
52. Documento titulado PROGRAMA SIMULADOR PILOTO FUERA DE ESTANDAR Capitanes Hugo Prambs & Diego Oña (re-entrenamiento).
53. Documento denominado PROGRAMA SIMULADOR PILOTO FUERA DE ESTANDAR RECUALIFICACIÓN 12.
54. Documento titulado PROGRAMA SIMULADOR PILOTO FUERA DE ESTANDAR RECUALIFICACIÓN 15.
55. Documento titulado PROGRAMA SIMULADOR PILOTO FUERA DE ESTANDAR Recualificación 18.
56. Correo electrónico de fecha 5 de marzo de 2021, enviado por Cristián Armas a Juan Ignacio Jofre, junto con correo de arrastre. Asunto “Observación Certificación Médica”.
57. Correo electrónico de fecha 10 de marzo de 2021, enviado por Cristián Armas a Patricio Rozas, junto con cadena de arrastre. Asunto “Continuación licencia médica”.
58. Correo electrónico de fecha 1 de abril de 2021, enviado por Cristián Armas a Juan Ignacio Jofre, junto con cadena de arrastre. Asunto “respuesta medav”.
59. Cadena de correos electrónicos de Gerencia Operaciones Vuelo a Juan Ignacio Jofré, de fecha 19 de octubre de 2020, junto con cadena de arrastre. Asunto “Curso COVID en CPAT”.
60. Presentación denominada “Panel Compras por COVID-19”, elaborada por Latam Airlines Group S.A.
61. Revisión temporal administrativa N°008/2020 – R01, con fecha de emisión 15 de marzo de 2020, de título: Contingencia por Coronavirus en vuelos Desde/Hacia Aeropuertos en países con restricción.



62. Revisión temporal administrativa N°009/2020 – R02, con fecha de emisión 23 de marzo de 2020, de título: Medidas preventivas ante contingencia por Coronavirus

63. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R00, con fecha de emisión 26 de marzo de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

64. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R01, con fecha de emisión 1 de abril de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

65. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R02, con fecha de emisión 7 de abril de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

66. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R03, con fecha de emisión 15 de abril de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

67. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R04, con fecha de emisión 24 de abril de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

68. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R05, con fecha de emisión 30 de abril de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

69. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R06, con fecha de emisión 2 de mayo de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

70. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R07, con fecha de emisión 6 de mayo de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

71. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R08, con fecha de emisión 23 de julio de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19



72. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R09, con fecha de emisión 20 de agosto de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

73. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R10, con fecha de emisión 9 de septiembre de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

74. Resolución temporal administrativa N°012/2020 – R11, con fecha de emisión 10 de septiembre de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

75. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R12, con fecha de emisión 15 de octubre de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

76. Revisión temporal administrativa N°012/2020 – R13, con fecha de emisión 26 de noviembre de 2020, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19.

77. Revisión temporal administrativa N°013/2020 – R00, con fecha de emisión 31 de marzo de 2020, de título: Discursos de Capitanes para Últimos Vuelos o Vuelos con Frecuencias Reducidas

78. Revisión temporal administrativa N°018/2020 – R02, con fecha de emisión 13 de julio de 2020, de título: Nueva Fraseología para saludo inicial a pasajeros HOLDING LATAM.

79. Revisión temporal administrativa N°026/2020 – R00, con fecha de emisión 30 de septiembre de 2020, de título: Recomendaciones Operación en Tierra y uso de Aire Acondicionado COVID-19.

80. Revisión temporal administrativa N°004/2021 – R01, con fecha de emisión 7 de febrero de 2020, de título: Actualización de Procedimiento de Notificación de Sospechas de Enfermedades Infectocontagiosas u otro Riesgo de Salud Pública a Bordo.

81. Revisión temporal administrativa N°001/2021 – R00, con fecha de emisión 14 de enero de 2021, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19



82. Revisión temporal administrativa N°001/2021 – R01, con fecha de emisión 10 de febrero de 2021, de título: Protocolo para Vuelos Regulares y Especiales en el Contexto De Pandemia COVID-19

83. Revisión temporal administrativa N°002/2021 – R00, con fecha de emisión 19 de enero de 2021, de título: Medidas Preventivas Prácticas CAE – COVID 19

84. 5 Fotografías de carga y descarga de insumos médicos en los aviones de la empresa Latam.

Testimonial

1. **Juan Ignacio Jofre Plossky.** Trabaja para Latam Airlines group, hace 28 años. Es gerente de operaciones de la compañía. Es responsable de las operaciones de vuelo que se generen en Chile para Latam Airlines group, nacionales e internacionales. Ve lo relacionado con los pilotos. Bajo su cargo tiene dos gerentes de flota, y bajo ello están los todos los pilotos. Hay pilotos que son capitanes, de dos tipos de aviones, Airbus 320 hace vuelos domésticos y la flota *wide body* hace vuelos internacionales. Latam Airlines group vuela en todo Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y EUA, la flota *wide body* y también desde hace poco se reanudó Oceanía. Los aviones 320 y 787 son los aviones, los últimos para las rutas internacionales. Conoce al actor, era piloto de la compañía y fue desvinculado producto de la restructuración producto del Covid. Se le asignaban vuelos de 787, como a EUA, Europa, Oceanía, México y Brasil, Perú, Colombia y Argentina en Sudamérica. Si nos remontamos a fines de 2019 comienzos de 2020 las fronteras estaban cerradas, no se podía ni ingresar ni salir de los países, se cancelaron el 95% de las operaciones de la flota, había aviones en tierra, 5 aviones que estaban en leasing se devolvieron. Tenían muchos pilotos con un vuelo al mes. A veces no podían hacer vuelos. Eso empezó a mermar las operaciones, aviones quedaron reservados, no planificados para volar en mucho tiempo, se tapan los orificios, eso significó que saliera el 25% de la dotación de pilotos. Si la compañía no vuela no tiene ingresos y se produce desajuste económico. En la flota de largo alcance hay 80 horas de vuelo mensuales, en pandemia 15-30 o nada. Algunos pilotos se ofrecieron a tener hasta 12 meses sin goce de sueldo. De tener 4 vuelos, pasaron a ninguno, o 2. Baja



productividad en horas de vuelo. Los vuelos que siguieron fueron de repatriación, por la gente que estaba varada en el mundo, lo otro fueron vuelos de transporte de elementos para afrontar la pandemia, mascarillas, respiradores, vacunas. La gran mayoría eran vuelos que se planificaban conforme a lo que se necesitaba en el minuto, según lo pidiera el gobierno o embajadas de otros países, para la repatriación de sus nacionales. Cuando se pudiese volar, si algún país lo permitía. Sobre los vuelos comerciales, hubo una baja de 95% de vuelos de pasajeros. Los vuelos humanitarios eran principalmente para transporte de elementos de protección, se hacían a Asia, a China, desde donde vienen mascarillas, respiradores, también los de repatriación. Vuelos de pasajeros se hacían conforme a requerimiento. El Sr. Velasco no voló a Asia. Se cancelaron las rutas a Tahiti, Israel, España, Oceanía, México, Argentina, Colombia, solo se mantuvo Miami porque había un poco más de libertades, pero había que tener permiso para salir de Chile. No recuerda los vuelos exactamente que tuvo que hacer el actor, seguramente un segmento de los vuelos humanitarios, a Asia, que tenían escala en Oceanía. También Miami por repatriación. La flota eran 800 pilotos y cerca de 200 tuvieron que salir, de corto y largo alcance. La empresa completa se reestructuró. La empresa se achicó en un 40%, una cifra cercana a 3.000. En cuanto a los pilotos salieron capitanes, primeros oficiales, de distintas edades y años de experiencia. Las salidas eran comunicadas por los respectivos gerentes de flota, donde se explicaba que era reestructuración producto del Covid, para afrontar el escenario económico. Listado EILA es un ordenamiento que se utiliza para designar quien es el que va a cargo del vuelo como comandante de aeronave, se utiliza para ascender a primeros oficiales a capitanes para ver a quien le toca, a quien se capacita primero para un nuevo avión que puede llegar. Normativa nacional e internacional hay que cumplirla, hay que pedir permisos, notificar a las autoridades nacionales, los itinerarios, capacitar a las tripulaciones sobre los aeropuertos, eso requiere una dotación, etc. EILA no se usa para despedir gente. Salió gente de todos lados de la lista.

A LA DEMANDANTE. Conoce al actor desde 1994, cuando ingresó a la compañía, cuando ingresó a esta. La asignación de los vuelos y la tripulación lo hace un equipo y se asigna. Con los pilotos, tiene que monitorear o tener un control de que los pilotos cumplan los hitos de

mantención de eficiencia, exámenes médicos, entrenamientos, que cumplan con las disposiciones sobre lo relacionado a la operación. Pero no ve la asignación de pilotos. El material de vuelo que operaba el actor sigue volando. Ha habido movilidad interna, pero no de primer oficial a capitán. Hay una asignación de antigüedad, es un porcentaje del sueldo, el 1% de la remuneración base, tiene un tope. Está en el convenio colectivo. Varias áreas determinan a quien despedir. Respecto del actor no se tomó en cuenta nada en particular, ni antigüedad, ni sueldo. No sabe cuántas horas voló el actor. En época normal vuela 80 horas. No le extraña que el actor en mayo haya volado 74 horas, hay que cumplir requisitos, seguramente mes anterior fue bajo en horas, eso va variando en base a la planificación. Cantidad de horas acumulada depende muchos factores, difícil determinar el promedio. En época de pandemia las cosas cambian semana a semana. Tenían reuniones con MINSAL y cumplían sus recomendaciones, como mascarillas, desinfección, PCR. En esa época se inició testeo semanal, se subía información a MINSAL. Se hacían PCR, en la época que volaba.

2. **Patricio Andrés Rosas García**, rut N° 12.403.518-K. Trabaja para Latam Airlines group, filial en Chile. Gerente de flotas *wide body*, flota de largo alcance. Principalmente vuela el 787, en vuelos internacionales y eventualmente a Punta Arenas, tienen capitanes y primeros oficiales, aproximadamente, 2/3 son capitanes en 787. Ya no tienen 767, fueron traspasados a filiales de Perú y Brasil principalmente. Conoce al actor, pertenecía al cuerpo de capitanes de 787, *wide body*. El actor fue desvinculado en julio de 2020 por los efectos de la pandemia que pegó fuerte a la industria aeronáutica. Una parte importante de pilotos fueron desvinculados entre junio y julio. Él fue una de las ultimas desvinculaciones, no recuerda bien el numero fueron un número importante de pilotos ese mismo día. La pandemia afectó la operación de la empresa, en marzo de 2020 la segunda quincena se canceló entre el 80 90 por ciento de pasajeros. En abril casi el 95% de la operación de pasajeros fue cancelados. En julio agosto se pudo hacer algo, en forma progresiva, en cantidades muy bajas. Trabajan con horas de vuelo estaban de 8000 a 9000 horas y bajaron a 600 horas. Las medidas que tomó la empresa, se realizaron muchas reuniones por el CEO, que informó completamente sobre la situación y señaló en ese momento, que se pensaban que



serían 3 meses, salidas convenidas que se podían ver en toda la empresa. Por cada área fue entregado y muchas personas tomaron este beneficio. En abril mayo se tomó la decisión de dar a algunos pilotos, meses sin goce de sueldo, muchos primeros oficiales optaron por eso. En abril mayo, la recuperación no se dio, los meses siguieron más complicados que antes, y se dio el capítulo 11, que se dio esa parte administrativa y que fue un salvavidas importante para la empresa. Recibe la información mes a mes de lo que se va a volar el mes siguiente, con eso prepara sus pilotos. Esas reuniones de cierre ven las horas de vuelo. Cerraron en el período rutas icónicas, como Oceanía que volvió hace poco. Ahora hacen 3 a la semana, antes eran prácticamente una diaria. De las 600 horas que se planificaron en los meses más complicados se hicieron muy pocas. Están cerradas prácticamente todas las rutas icónicas. Lo planificado casi no se cumplía, pero había vuelos humanitarios. Se cerraron prácticamente todas las rutas porque no se podía salir ni ingresar del país. Solo podían ingresar chilenos o residentes. La mayoría de los países hizo lo mismo. Vuelos humanitarios fueron puntuales. Se hicieron vuelos a China también para traer implementos. Esos vuelos eran voluntarios para los pilotos. Esos vuelos fueron contratados por el gobierno. El Sr. Velasco no recuerda que haya dicho que no quería participar. Los pilotos cuando llegaban quedaban hasta que cesara su restricción, se cumplieron los requerimientos que iban saliendo, del MINSAL, que van cambiando, su departamento de seguridad, tiene un subdepartamento de medicina, decisiones se tomar con esa área. Desde el vuelo 1 humanitario se hicieron protocolos con diferentes condiciones para las tripulaciones. Esa era su respaldo como operaciones. La dotación bajó, de *wide body*, eran 405 pilotos aproximadamente, post 2021 eran cercano a 300, 298 pilotos. Desvincularon al resto. Los pilotos tienen relación a la cantidad de aviones, devolvieron 4 aviones a sus propietarios y a eso corresponden las 97 desvinculaciones de *wide body*. La pandemia siguió su curso y salieron más de 3500 personas. Eran 43 mil y quedaron 29 mil en todo el holding. Listado EILA ordena los primeros oficiales para ver sus procesos de ascenso, da la antigüedad de cada uno de los pilotos, para designar al n1 de cada uno de los vuelos, que es el más antiguo y responsable legal del vuelo. No tiene relación con los despidos. La desvinculación se decidió en un análisis con diferentes áreas, no se consideró el EILA.



A LA DEMANDANTE. Fue el jefe del actor, era el puesto que tenía al momento del escalafón. No sabe posición EILA, sabe que era de los más antiguo. Cada piloto tiene su bonificación por años de servicio. Él debe haber tenido un bono mayor que un capitán nuevo. Todos los pilotos tienen garantía de pasajes liberados, los 60 más antiguos tienen beneficios adicionales por convenio colectivo. Actor era nivel de sueldo A, los sueldos más altos. Para ser A se requieren años de servicios. No recuerda si se despidió a alguien más antiguo que él, pero había pilotos antiguos despedidos. Lo más probable es que la mayoría de capitanes despedidos hayan tenido menos antigüedad. Hoy quedan 4 aviones menos que antes de pandemia, que tenían 26. No sabe la cantidad de horas de vuelo del demandante durante el último período. Se planifican horas pero no se hacían. Previo a la pandemia promedio de horas de 78 horas por cada piloto. El actor debe haber recibido premios por antigüedad. Se decidió la desvinculación viendo la planificación a mediano, largo plazo. Fueron promovidos otros pilotos al avión del actor, desde hace 3 meses se están haciendo esos traspasos. Primeros oficiales han ascendido a 320. Se hizo un llamado a nuevos pilotos en enero, el número exacto, menos de 20 personas que fueron recontratadas. No trabaja en negocios y no sabe si los vuelos humanitarios eran gratuitos, cree que no, pero no trabaja en esa área. Se prestó apoyo en pandemia a los vuelos de carga, que fueron muy puntuales, se hizo con sus aviones, partió en junio-julio.

Oficios

1. Dirección del Trabajo.
2. Dirección General Aeronáutica Civil (Dgac).
3. AFP Hábitat.
4. Isapre Colmena Golden Cross S.A.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la vulneración derechos fundamentales, el actor sostiene, en primer lugar, que se vulneró su derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Este punto el tribunal no lo tiene por acreditado ni siquiera a nivel indiciario, que es con lo que debe cumplir la parte denunciante conforme a lo que establece el artículo 493 del Código del



Trabajo. En efecto, el punto relevante conforme al libelo es que el actor sostiene que fue informado por su médico que estaba contagiado de COVID-19, lo que atribuye a un supuesto actuar de la denunciada que lo puso en riesgo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes están contestes en que el término de la relación laboral ocurrió el 03 de julio de 2020, de manera tal que no existe forma alguna de tener por probado con un mínimo grado de certeza que el contagio ocurrió por un hecho atribuible a la denunciada. En lo que respecta a las consecuencias a nivel psíquico-emocional del actor, no se puede atribuir causalidad por lo ya señalado a su ex empleador. En este sentido, cabe también agregar que si bien la testigo doña Nury Seguich Avendaño, dio cuenta de la afectación que ha sufrido el demandante, esto se debería, como se desprende de sus dichos, al acto del despido, acto que, como se dirá más adelante, es justificado y ajustado a derecho y, en consecuencia, malamente puede producir la vulneración alegada. En el mismo sentido y por los mismos argumentos, se rechazará la demanda de daño moral, por no existir comportamiento antijurídico de la denunciada.

OCTAVO: Que, en cuanto al derecho a no ser discriminado, la prueba producida por ambas partes da cuenta de forma manifiesta de que la empresa despidió a decenas de pilotos -la mayoría más jóvenes del actor- en el contexto financiero producido por la pandemia de Covid-19, lo cual basta para no tener por acreditada la tesis de la parte denunciante, esto es, que el actor fue especialmente seleccionado por su edad y experiencia para ser desvinculado, ya que la prueba de autos no da cuenta de la existencia de una selección efectuada por algún criterio sospechoso en los términos que exige el artículo 2 del Código del Trabajo para estar ante esta figura, la cual será en consecuencia desestimada. No obsta a lo anterior lo depuesto por los testigos del actor, que dieron cuenta de su dilatada carrera y experiencia y sobresaliente desempeño durante muchos años, puesto que su despido nada tuvo que ver con estos puntos, como se detallará más adelante.

NOVENO: Que, en lo que se refiere a la vulneración a la libertad de trabajo, cabe tener presente que esta garantía lo que establece es la facultad de elegir la actividad laboral o profesional que cada persona desea o prefiere desempeñar, disfrutando de su satisfacción espiritual como de su retribución



económica, como el derecho a cambiar de trabajo o cesar en la actividad laboral, toda conforme al ordenamiento jurídico (Derechos fundamentales y garantías constitucionales. Tomo 3. Humberto Nogueira Alcalá. Primera Edición. Página 403), derecho que de forma alguna se ve afectado para el actor, quien conserva este derecho en plenitud, sin perjuicio de las dificultades que afronta en virtud de su edad y especialización como piloto comercial para encontrar una nueva fuente laboral. Entender lo contrario y seguir la línea argumentativa propuesta en la denuncia equivaldría a entender que nunca se podría despedir a una persona en similar posición que el denunciante, pues ello siempre implicaría vulnerar el derecho en cuestión, conclusión que haría concluir que en Chile para estas personas son inaplicables las reglas del despido, interpretación contraria al sistema que consagra nuestra legislación, de estabilidad relativa en el empleo.

DÉCIMO: Que en lo que se refiere a la acción subsidiaria, conforme a lo que establece el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, es carga de la parte demandante acreditar la efectividad de los hechos de la misiva de término, hechos que, una vez probados, deben ser calificados por el tribunal como configuradores de la causal invocada, que en el caso de la especie fue necesidades de la empresa. Respecto al primer punto, los hechos que corresponde probar, conforme al tenor de la misiva incorporada, los cuales no se discuten, son los siguientes :

“La causal invocada para su despido 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".

Estos hechos han quedado acreditados con la profusa documental que se ha incorporado al proceso. En cuanto a la pandemia y sus efectos en los vuelos internacionales, puede decirse que es un hecho de público conocimiento el que el mercado fue de las actividades comerciales más afectadas, ello por las restricciones impuestas por los distintos países del mundo. Esto necesariamente afectó a la demandada, puesto que si no puede efectuar vuelos, no puede vender pasajes y, en consecuencia, no puede recibir ingresos. La documental del proceso da cuenta de la enorme reducción de los vuelos del grupo al cual pertenece la demandada, siendo al efecto ilustrativo la información remitida por la Dirección General de Aeronáutica Civil, que señala que los vuelos en febrero de 2020 fueron 2202, en marzo fueron 1496 y en abril 328, siendo esta última cifra el 14,89% de la primera, manteniéndose dicha tendencia por varios meses. A su vez, la documental también acredita que la demandada intentó diversos mecanismos para sobrellevar la crítica situación, dentro de lo cual se encuentran los despidos masivos, los cuales están acreditados en su ocurrencia (como consta en las comunicaciones internas, las miles de cartas de despido y en el oficio remitido por la Dirección del Trabajo, donde



constan los miles de despidos que efectuó la demandada entre los meses de abril y julio de 2020. Estos hechos fueron corroborados por la testimonial de la demandada, contestes en ellos y en sus circunstancias esenciales.

UNDÉCIMO: Que la situación descrita en el considerando precedente, ratificada además por la confesional de la demandante, debe calificarse como de necesidades de la empresa, puesto que están acreditados los cambios en las condiciones del mercado, que hicieron necesaria la separación del actor. Estos hechos son objetivos, graves y no dependen de la voluntad de la demandada, cumpliéndose en definitiva todas las exigencias para que se declare judicialmente que la causal efectivamente se configuró en la especie.

DUODÉCIMO: Que, en cuanto a la base de cálculo, el tribunal concluye que el décimo tercer sueldo no corresponde que sea considerado para efectos indemnizatorios, por tratarse de una suma que se paga una vez al año, como consta en las liquidaciones incorporadas, por lo cual no está dentro de los conceptos que deben ser tomados en consideración para su determinación, esto conforme al artículo 172 del Código del ramo. No se hará así lugar a lo pedido por diferencia en las indemnizaciones legales pagadas.

DÉCIMO TERCERO: Que, en lo que se refiere a lo que denomina el libelo “descuento ilegal por impuesto sobre el mes de aviso”, debe tenerse a la vista forzosamente que el artículo 178 del estatuto laboral consagra lo siguiente:

“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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley



sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo”.

Luego, el artículo 17 de la ley de impuesto a la renta establece que no constituye renta, en su numeral 13 “La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato”. Así las cosas, el descuento no puede calificarse de ilegal, puesto que se circunscribe dentro de lo que preceptúan las normas recién citadas.

DÉCIMO CUARTO: Que, en cuanto a lo pedido por concepto de descuento del aporte patronal a la AFC, habiendo sido el despido del actor fundado en la causal necesidades de la empresa, la que se declara ajustada a derecho, se enmarca lo realizado por la demandada dentro de lo que establece el artículo 13 de la Ley 19.728, por lo cual se rechazará lo pedido.

DÉCIMO QUINTO: Que, en cuanto a la deuda de feriado, no explica el libelo cómo arriba al monto demandado, lo que le impide al tribunal tener los elementos mínimos necesarios para resolver lo solicitado, lo cual será en consecuencia rechazado por en este punto, no ser claro lo pedido y no haber cumplido la demanda con las exigencias del artículo 446 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Que consta en los certificados de cotizaciones de seguridad social el pago de las mismas, por lo cual se rechazará lo pedido por nulidad de despido.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que no se condenará en costas a la demandante por haber tenido motivo plausible para litigar.



DÉCIMO OCTAVO: Que la integridad de la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

POR ESTAS CONSIDERACIONES, y teniendo, además, presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 161, 162, 171, 172, 178, 420, 446 y siguientes, 496 y siguientes, todos del Código del Trabajo; artículo 19 de la Constitución Política de la República, artículo 3, 1698 del Código Civil, y además normativa pertinente, se declara:

I. Que, se rechaza la demanda en todas sus partes.

II. Que, cada parte pagará sus costas.

Notifíquese y archívese, en su oportunidad

RIT : T-159-2021

RUC : 21- 4-0318887-2

Pronunciada por don PABLO IGNACIO GOMEZ ZARATE, Juez Interino del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a trece de julio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

