

RIT N° : O-2054-2025

RUC N° : 25-4-0659439-7

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO, DESPIDO INDEBIDO Y
COBRO DE PRESTACIONES

DEMANDANTE : CARLOS CASAS-CORDERO CAÑAS

DEMANDADO : TRANSPORTE AÉREO S.A.

Santiago, cinco de junio de dos mil veintiséis.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció al proceso Anibal Rogel Sepúlveda, en representación de **CARLOS CASAS-CORDERO CAÑAS**, ambos domiciliados para estos efectos en calle Miraflores 113, oficina 73, comuna de Santiago quien interpone demanda por nulidad de despido, despido indebido y cobro de prestaciones laborales en contra de **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, representada legalmente por Viviana Vallecillo

Marchant, ambos domiciliados en Avenida Presidente Riesco N° 5711, oficina 2001, Edificio Huidobro, comuna de Las Condes, a fin de que se declare indebido el despido y se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo, todo con reajustes, intereses y costas.

Fundando lo anterior señala que el actor ingresó a prestar servicios a la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde el día 14 de julio de 2006. Añade que a la fecha del término de los servicios cumplía funciones de jefe servicio a bordo. Agrega que siempre observó un buen rendimiento laboral cumpliendo a cabalidad con los servicios para los que fue contratado, y tuvo un comportamiento que nunca antes estuvo sujeto a reproche por parte de su ex empleador. Alega que la remuneración del actor para efectos indemnizatorios asciende a \$2.733.705 correspondiente al promedio de la remuneración pactada y efectivamente percibida en los últimos



3 meses íntegramente trabajados anteriores al despido (septiembre, octubre y noviembre 2024) y descontados los estipendios esporádicos.

Sin perjuicio de ello explica, es necesario hacer presente que el día 30 de enero de 2025 se le dio noticia al actor, mediante carta aviso, que sus servicios con la empresa eran cesados por voluntad unilateral del empleador, invocando como causal para poner fin al vínculo laboral el Artículo 160 numeral 7 del Código del Trabajo: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Dice que la empresa consideró suficiente calificar de incumplimiento grave, para fundamentar la desvinculación de la empresa sin pago de indemnizaciones, los siguientes hechos que se describen en la carta de despido que se inserta para mejor comprensión:



SANTIAGO, 30 de ENERO de 2025

Señor(ita)
NOMBRE : CARLOS EDUARDO CASAS CORDERO CAÑAS
RUT N° : 15378627-5
DOMICILIO : CAMINO INTERIOR LOS ARBOTANTES 5135
COMUNA : TALAGANTE
PRESENTE

Ref.: Término de contrato de trabajo por la causal que indica. -

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, se comunica a Ud. **Transporte Aéreo S.A.** (en adelante también la "Empresa", o la "Compañía") ha decidido poner término a su contrato de trabajo, con fecha de hoy, **30 de ENERO de 2025**, por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, **"Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"**.

La resolución anterior se fundamenta en los siguientes hechos:

El día 19 de diciembre de 2024, la aeronave A 320, matrícula CC-BAJ, que iba a iniciar el vuelo LA 454, desde el aeropuerto de Aeroparque (AEP) en Buenos Aires, Argentina, hacia el aeropuerto Arturo Merino de Benítez (SCL) Santiago, Chile, se encontraba en mantención con motivo a un problema consistente en que parte del techo del Galley trasero que contenía las máscaras de oxígeno de los tripulantes se había caído. Esta situación generaba un retraso en el embarque de los pasajeros.

Ahora bien, mientras se encontraba personal de mantenimiento corrigiendo el problema del techo del Galley, se "bajó" uno de los fusibles (Circuit Breaker) que se encontraban en el Cockpit de la aeronave, lo que fue advertido por el Capitán del vuelo, señor Johann Wegner. El Capitán lo volvió a "subir". Sin embargo, dichos fusibles volvieron a saltar, reiterándose esta situación hasta un total de aproximadamente 5 veces.

Personal de mantenimiento fue al Cockpit del avión para solucionar dicho problema, pero no encontraba ninguna explicación acerca de dicha situación porque revisó y todo estaba funcionando bien. Incluso se reseteó el avión no encontrándose ningún problema. Mientras esto sucedía Ud., en su calidad de Jefe de Servicio a Bordo, entraba y salía del Cockpit, lugar en que se encontraban los fusibles antes señalados.

1



intervengan en ellos y debiendo respetar todos los procedimientos establecidos en la Empresa, particularmente los contenidos en sus Manuales de Procedimientos e Instructivos y que hayan sido puestos en su conocimiento o que el trabajador deba conocer en razón de su cargo (...)”.

“8°) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes, útiles y herramientas del establecimiento, evitando pérdidas, mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios. Los trabajadores de la Empresa no podrán utilizar para sus fines personales los bienes, útiles y herramientas que la Empresa pone a su disposición para la ejecución de las labores que estipula su contrato. Esta obligación se extiende especialmente al uso de teléfono para fines personales (salvo los casos en que sea urgente por contingencia personal o familiar), máquina fotocopidora, computadores, correos electrónicos, Internet, impresoras y otras herramientas y útiles de trabajo necesarios para cumplir las funciones encomendadas. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores deberán cumplir con las políticas específicas de uso de herramientas de trabajo que la Empresa determine (...)”.

“15°) Efectuar el trabajo leal y fielmente, de acuerdo a las órdenes e instrucciones, escritas o verbales, que al efecto impartan sus jefes o superiores. 16°) Desempeñar el trabajo estipulado con el máximo de diligencia y esmero, optimizar el rendimiento de su trabajo, y colaborar a la mejor marcha de las labores encomendadas (...)”.

“18°) Cumplir estrictamente con los procedimientos que existan dentro de la Empresa, con las normas de trabajo establecidas o que aparezcan, y con las instrucciones de los jefes. 19°) Cuidar todos los controles y señales de trabajos destinados a proteger y dar seguridad a sí mismos, a las demás personas, y a las máquinas e instalaciones”.

También, el artículo 39º del mismo reglamento, prohíbe a los trabajadores de la Empresa: (...)

“14°) Causar intencionalmente o actuando con negligencia, daños a las instalaciones, bienes y equipos de la Empresa”.

Conjuntamente con lo anterior su conducta implica una infracción al contenido ético – jurídico de su contrato de trabajo en lo que comprende el deber de colaboración con la Empresa como también su conducta se traduce en una acción contraria a la buena fe, obligación que el trabajador no se encuentra exento de cumplir dentro de la relación laboral.

De esta forma, la conducta antes descrita constituye una causal de terminación de su contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, *“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.*

Se informa a Ud. que sus cotizaciones previsionales, de salud y de la Ley N°16.744, devengadas hasta el último día del mes anterior se encuentran al día, según dan cuenta



los comprobantes respectivos que se adjuntan. Por lo que respecta a las cotizaciones previsionales, de salud y de la Ley N°16.744 que pudieren corresponder al presente mes, serán enteradas en tiempo y forma en las respectivas entidades en donde usted se encuentra afiliado.

Su finiquito se encontrará a disposición de manera presencial dentro del décimo día hábil a contar de la presente, para que sea firmado y retirado por Ud., pudiendo realizar reserva de derechos si así lo estima, en Notaría COSME GOMILA GATICA, ubicada en calle CARMENCITA N° 20, LAS CONDES. El horario de atención es de Lunes a Viernes de 10:00 a 16:00 hrs. En caso de requerir información adicional o hacer seguimiento a su finiquito, puede ponerse en contacto al siguiente mail para sus consultas. Finiquitos@latam.com.

Atentamente,

FIRMA : _____
RUT N° : _____
TELEFONO : _____
MAIL PERSONAL: _____
DÍA Y HORA : _____

He sido notificado de mi desvinculación.-



CARLOS VALENZUELA WÓDEHOUSE
6490907-K
TRANSPORTE AEREO S.A.
96.951.280 - 7

4

Sostiene que a través de su comunicación la empresa informa que ha decidido el despido fundado en que el actor habría incurrido en actos contrarios a las obligaciones establecidas en su contrato.



Expone que el demandante niega haber incurrido en acciones que pudieran considerarse dentro de la causal que invoca su ex empleador. Sin perjuicio de ello, la carta es poco clara, ya que no se evidencia el modo como habría estado debidamente comprobado que el demandante incurrió en los hechos señalados en la carta.

Indica que resulta bastante llamativo que la empresa pretenda terminar un el contrato de un trabajador con casi 20 años de antigüedad en la empresa, invocando una causal que no da derecho al pago de indemnizaciones, fundando su decisión en conjeturas o sospechas sin haberse comprobado debidamente. También es inusual añade, el excesivo tiempo transcurrido desde la ocurrencia de los hechos y la decisión del despido, por lo que, debido a aquello, aún de ser efectivos los hechos de la carta, podría haberse producido el perdón de la causal, todo lo cual solicito sea tomando en cuenta por SS al momento de resolver sobre el fondo del asunto.

Manifiesta que debo ser enfático en señalar que no son verdaderos ninguno de los presupuestos fácticos planteados por la demanda, por lo que de acuerdo lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, corresponderá al empleador acreditar los hechos consignados en la comunicación del despido.

Refiere que el demandante nunca dejó de cumplir sus obligaciones contractuales. Alade que su buena conducta es avalada por su trayectoria en la empresa de casi dos décadas.

Alega que la demandada señala como causal de despido, la establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, y es sabido que el criterio para calificar de grave un incumplimiento es de competencia de los tribunales respectivos por sobre las cláusulas contractuales, siendo el criterio principal de calificación la proporcionalidad existente entre el incumplimiento y las consecuencias que se habrían producido, lo que no consta en la comunicación del despido.



Hace presente que el demandante no ha tenido ninguna participación en hechos que pudieran considerarse incumplimiento contractual, por lo que por todo lo dicho deberá declararse indebido el despido.

Previo al despido establece, el demandante envió a su jefatura un correo electrónico referente a los hechos que finalmente acarrearón el despido, lo que se produce el día 19 de diciembre del año pasado, del siguiente tenor: "... Estimada Fanny junto con saludar y esperando que te encuentres bien, quisiera contar una situación grave que ocurrió el día de ayer en vuelo LA 454 AEP-SCL.

Todo comienza llegando al aeropuerto a las 14:05 ya que despegamos originalmente a las 15:40 a SCL. Estábamos esperando la llegada del avión y llaman de movimiento diario a nuestro capitán Claudio Bertoglia, indicando que por dictamen de las 7 horas de vuelo él no podría regresar a scl con nosotros, a lo que el capitán consulta como regresa la tripulación de cabina, y le indican que el capitán que viene en vuelo se regresa con nosotros, que es don Johann Wegner. ¿Acto seguido este mismo capitán me habla desde el aire a través de whatsapp y me dice "que les paso?, al cp (capitán) de tu vuelo, a lo cual le respondo que por dictamen legal de las 7 horas no se puede regresar con nosotros. El me escribe: "ya me devuelvo yo con ustedes, los demás se vienen todos?, voy con el avión hecho mierda, se cayó la caja completa de las máscaras de atrás", le digo shiuuuu, como va tu psv (periodo de servicio de vuelo), me responde hemos hecho esto no más.

El avión aterrizó en aeroparque, procedemos a subir al mismo con la tripulación de cabina, y el jefe del vuelo me indica que se cayó un PSU del galley trasero, casi golpeando la cabeza del tripulante dejando la nota en el libro de cabina, y además el capitán una vez que lo saludo de muy buena manera me comenta que en scl habían tenido varias fallas con el avión y que habían saltado muchos circuit breakers, incluso cambiando el color de las pantallas y muchas cosas más. Algo referente al carro externo creo.

Mientras mantenimiento repara el tema de el PSU del galley trasero, comienzan a tener problemas el cockpit con circuit breakers, a lo que yo le consultó al capitán si embarcamos a no, el me dice que no y esperamos un



rato, conversando en el cockpit la situación misma, algo normal de todos los tripulantes y jsb. Luego deciden apagar el avión junto a mantenimiento y se procede a iniciar todo de nuevo, a lo que el capitán me indica que se puede embarcar estando yo entre el cockpit y la cabina informando a mis compañeros. Embarcamos rápidamente, le comento al capitán que nuevamente se estaba cayendo el PSU, y finalmente terminamos el embarque cerramos la puerta y volamos a scl. Llegando a scl una vez desembarcados los pasajeros y en diebrifing, el capitán dice a los tripulantes que avancen porque tenía que hablar conmigo. En ese momento, junto al primer oficial don Cristian Naranjo, me dice que YO había sacado los circuit breakers, que el me vio, y escuchó el click de los mismo, acto seguido sorprendidamente le indico muy tranquilo de que como dice eso, que es una acusación muy grave, y le digo que yo jamás haría algo así ya que es muy peligroso y además atenta contra la seguridad operacional. Bueno comienza una conversación en todo momento tranquila de ambas partes, e incluso me indica que yo estaba en la puerta apoyado al lado de los circuitos y que los saque. Le indico que efectivamente siempre me apoyo en la puerta para descansar un poco la espalda de brazos cruzados, o me apoyo en el asiento del observador, pero le recalco y repito que jamás haría algo así de semejante. Le comento también, que él sabe que soy piloto comercial, que lo único que quiero es poder llegar al cockpit y poder volar junto a ellos. Que soy un hombre adulto ligado siempre a la seguridad operacional del vuelo y de la compañía, que en mis 18 años nunca me he visto envuelto en alguna situación así, con conducta intachable y que jamás pero jamás haría algo así ni que se me pasaría por la cabeza algo semejante, si lo único que anhelo es estar ahí dentro con ellos.

El en todo momento me escucha muy tranquilo, junto al primer oficial, y me dice que hará un informe indicando la situación, a lo que le digo me parece perfecto, que yo no le puedo negar que lo haga, pero le indico y repito que yo no hice eso, y que, qué es lo que yo debo hacer en estos casos ya que nunca me había pasado algo así.

Luego caminamos a pdi, nos despedimos de la mano y él se va a su auto y nosotros a los móviles, cada uno a sus respectivos hogares.



Esta fue la incómoda situación que me tocó vivir el día de ayer Fanny en el aeropuerto de AEP. Espero sirva mi correo y quedo atento a cualquier solicitud, sin más que informar me despido cordialmente de usted.”

Menciona que este correo que se transcribe es una respuesta a una llamada telefónica de fecha 19 de diciembre de 2024, fecha en la cual aproximadamente a las 13:00, la jefa directa del demandante, doña Fanny Rojas, aludiendo que le llegó un mail con una información de una situación grave que habría ocurrido en el aeropuerto Aeroparque, Argentina, previo al vuelo LA 454 del día 18 de diciembre de 2024, pidiéndole al demandante una explicación de lo que pasó.

Precisa que es de señalar que la comunicación de despido no cumple con la necesaria fundamentación que justifique el despido. Invoca el Artículo 160 N° 7 del CT:

“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.” Pero añade, siquiera uno de los párrafos que compone la carta aviso de despido, indica cuál es la cláusula del contrato de trabajo vulnerada por la conducta.

Claramente narra, los hechos y las causales de despido, como están descritos por el empleador no pueden ser subsumidas en el Artículo 160 N° 7 del CT.

Advierte que aun cuando las normas legales laborales también protegen los derechos e intereses del empleador, éstas, principalmente, protegen los derechos del trabajador, quién es la parte desprovista de poder en esta relación contractual en que una de las partes -el empleador- acumula en sí misma, todo el poder regulatorio, de disposición y sancionador en el ámbito laboral; ya que es el empleador quién redacta las cláusulas e impone las obligaciones dentro de la relación laboral, siendo para el/la trabajador/a un contrato de adhesión. Añade que la relación laboral es una relación de poder del empleador, quien es quién planifica y dispone de los medios de producción, entre ellos los servicios de los trabajadores, impone premios y castigos, poder que el Derecho del Trabajo está llamado a mitigar en sus consecuencias para que este poder no



llegue a extremos de arbitrariedad absoluta y el principio de protección de la estabilidad laboral desaparezca.

Razona que siendo la máxima sanción aplicable por el empleador, la de poner término a la relación laboral sin indemnización, la conducta del trabajador merecedora de semejante sanción ha de tener la gravedad suficiente para que sea imposible la aplicación de otra sanción menor, puesto que el daño ocasionado por tal conducta ha de ser tan ostensiblemente evidente, que haga imposible la sobrevivencia de la relación laboral. Y añade hiera irremediabilmente la naturaleza del servicio que el trabajador presta a la empresa.

Observa que tanto en jurisprudencia como en doctrina las normas señaladas en el Artículo 160 CT son reconocidas como de tipo abierto, pues el subsumir hechos dentro de los conceptos definidos en el mencionado artículo es un acto subjetivo. Pero ha de ser el Tribunal añade, quién determine el sentido y alcance de la norma laboral invocada como causal de despido del trabajador.

Señala que respecto a esto, se ha dicho en doctrina que se ha de constatar: "...si la sanción (despido del trabajador), resulta proporcionado a la conducta reprochada, teniendo especialmente en cuenta que ello se traduce en una exoneración sin derecho a indemnización alguna. Para ese fin, entre otras consideraciones, debe atenderse a la entidad misma del hecho, al contexto en que se verifica el comportamiento cuestionado, las circunstancias que lo rodean y la conducta pretérita del trabajador." (Vivanco, citado por Gamonal, Manual del contrato de trabajo).

Por lo mismo explica, esta definición nos permite concluir que debe existir un desvalor en la conducta desplegada por el trabajador, y en el caso de marras dicha conducta no contiene ese desvalor que exige la norma.

Dice que conforme a la preceptuado en el Artículo 168 "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, podrá recurrir al juzgado competente



dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación para que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: c) En un ochenta por ciento, si se hubiera dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.”

SEGUNDO: Que la demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Fundado lo anterior expresa que Transporte Aéreo es una empresa que se dedica exclusivamente al transporte de pasajeros vía aérea de manera local, es decir, se encarga de toda la operación aeronáutica de vuelos nacionales y regionales (como por ejemplo; Perú, Argentina, Colombia, entre otros destinos).

Señala que para realizar este cometido cuenta con una serie de trabajadores que se ocupan de realizar diversas funciones para la compañía. Entre estos añade, se encuentran los Agentes de Servicio a Bordo, que son los que se preocupan de atender los requerimientos y solicitudes de los pasajeros en la empresa. Agrega que el actor ocupaba el cargo de Jefe de Servicio a Bordo Senior.

Dice que procura ser una empresa líder en el transporte aéreo y reconocida a nivel internacional, con un alto estándar de seguridad, pero siempre promoviendo un excelente ambiente de trabajo, entregando oportunidades de desarrollo personal y profesional. Por lo mismo añade, busca que los trabajadores desempeñen sus labores en un ambiente de trabajo basado en relaciones de confianza entre sus miembros. De esta manera agrega, es un objetivo transversal para la compañía contar con un equipo humano de alto desempeño, comprometido y enfocado en la seguridad y en el buen servicio al cliente.

De esta forma sostiene, es una compañía que busca la excelencia y el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad, que cuida a sus clientes, y que privilegia las relaciones de colaboración entre equipos y personas.

Expone que la relación laboral entre las partes se inició el día 14 de julio de 2006. El demandante, al término de sus servicios para TASA, se desempeñaba como Jefe de Servicio a Bordo.



Indica que con fecha 30 de enero de 2025, se puso término al contrato de trabajo entre las partes, por aplicación de la causal de caducidad contemplada en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo.

Manifiesta que para proceder al término de la relación laboral, le entregó la correspondiente carta de despido al demandante. En dicha comunicación añade, se cumplió con todas y cada una de las exigencias dispuestas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Refiere que sobre el despido del actor: Incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Falta reconocida por el propio demandante.

Alega que el actor demanda a Transportes Aéreo S.A. despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

Hace presente que el despido del actor se fundó en que el día 19 de diciembre de 2024, mientras este prestaba funciones como Jefe de Servicio a Bordo en la aeronave A320 asignada al vuelo LA454 (Aeroparque, Buenos Aires – Santiago, Chile), intervino de manera indebida y sin justificación en el panel de fusibles (Circuit Breaker) ubicado en el cockpit de la aeronave, causando reiteradas fallas en dichos sistemas. Agrega que esta acción generó confusión en el personal técnico encargado del mantenimiento, lo que derivó en una demora adicional de aproximadamente 48 minutos al embarque de pasajeros, en una aeronave que ya presentaba retraso por una situación previa de mantenimiento.

En este caso establece, el actor, aprovechando su acceso privilegiado a la cabina de mando, y mientras personal de mantenimiento intentaba resolver una situación técnica relacionada con el Galley trasero, manipuló de forma reiterada los fusibles del panel 121VU N_R, Panel 121VU W-Z y el Overhead Panel, provocando fallas que no respondían a una causa técnica real.

Menciona que fue sorprendido en flagrancia por el Capitán del vuelo, señor Johann Wegner, y el Primer Oficial, señor Cristian Naranjo, quienes lo vieron con sus brazos cruzados y su mano izquierda próxima a los fusibles, justo en el momento en que escucharon el característico sonido de “tick” asociado a la activación de estos dispositivos.

En efecto precisa, el actor tenía pleno conocimiento de los procedimientos y de la criticidad que implica interferir con sistemas técnicos en el cockpit, más aún en una operación que estaba próxima al embarque de pasajeros y que ya iba con retraso.



Añade que su conducta fue irresponsable y temeraria, incompatible con los estándares de diligencia, buena fe y profesionalismo exigibles a un trabajador del giro aeronáutico, donde rige una estricta normativa de seguridad y cumplimiento operativo.

Narra que el actor, en su calidad de Jefe de Servicio a Bordo, tenía el deber de velar por el correcto desarrollo de la operación y no entorpecerla deliberadamente. Añade que su intervención indebida en un componente técnico sin motivo alguno constituyó una transgresión grave de los protocolos internos de la Compañía, atentando de forma deliberada contra la continuidad operativa del vuelo y generando incomodidades a los pasajeros, quienes ya se encontraban afectados por el retraso previo. Resulta evidente que con su conducta vulneró las obligaciones esenciales de su contrato, desobedeció las instrucciones implícitas en los manuales y reglamentos internos, y afectó negativamente la imagen de la Empresa.

Advierte que si bien el actor intenta restar gravedad a lo ocurrido, lo cierto es que causó un perjuicio concreto a la operación, prolongó innecesariamente el retraso del vuelo LA454, y generó una situación de riesgo e incertidumbre que pudo haberse evitado. Su actuación, además de improcedente, fue ajena a toda justificación laboral legítima y representa, además, una falta de profesionalismo grave, más aún en el contexto de una industria que exige el más alto estándar de responsabilidad, previsión y respeto a los protocolos técnicos y de seguridad.

Sin duda razona, la conducta desplegada por el demandante constituye una grave infracción a su contrato de trabajo, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y a los procedimientos operacionales de la Compañía, especialmente en lo relativo al uso responsable y restringido de los sistemas técnicos de la aeronave.

Observa que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo se tienen como aceptados la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 14 de julio de 2006, que el cargo que ocupó el demandante, al término de sus servicios, era el de Jefe de Servicio a Bordo y que fue despedido con fecha 30 de enero de 2025, en virtud del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, cumpliéndose con todas las formalidades legales.

Señala que también, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, se niegan en forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por el demandante en su escrito pretensor, debiéndose tener por controvertidos:



Explica que el despido del actor es justificado tanto en los hechos como en el derecho, no adeudándosele ninguna suma de dinero por ningún concepto reclamado.

Dice que el incumplimiento del demandante es considerado como un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, entendiéndose por éstas, no solo aquellas contempladas en el contrato de trabajo, sino todas aquellas que se entiendan pertenecerle por su naturaleza, especialmente atendiendo su cargo y el contenido ético jurídico del contrato.

En consecuencia sostiene, nada se adeuda por concepto de años de servicio, mes de aviso y recargo legal.

Expone que se niegan expresamente todos y cada uno de los dichos señalados por el actor en el escrito de demanda.

Indica que la defensa del actor se reduce a que, respecto del despido, los hechos que lo configuran no son ocurrieron -al menos de esa forma- y que estos no habrían producido un perjuicio para la empresa. Lo anterior no puede ser más alejado de la realidad, ya que su actuar, además de haber ocurrido, es evidentemente grave. El perjuicio económico directo para el empleador no es un requisito para configurar la causal de incumplimiento grave.

Manifiesta que como se expondrá a continuación, en la especie se dan todos los requisitos para tener por configurada la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo conforme a los hechos descritos en la carta de despido.

Refiere que las circunstancias que fundamentan la causal de despido invocada dicen relación, como se indicó, con hechos ocurridos el día 19 de diciembre de 2024, en el vuelo LA454 (Aeroparque Buenos Aires – Santiago de Chile), en el cual el actor prestaba funciones como Jefe de Servicio a Bordo.

En esa ocasión alega, la aeronave en cuestión se encontraba en proceso de preparación para el embarque, momento en el cual personal de mantenimiento realizaba labores en el Galley trasero producto de una falla que afectaba las máscaras de oxígeno. Añade que durante ese proceso técnico, comenzó a presentarse un problema inesperado: ciertos fusibles del cockpit (panel 121VU N_R, panel 121VU W-Z y el Overhead Panel) comenzaron a “saltarse”, generando confusión en el equipo de mantenimiento y tripulación, retrasando aún más la operación del vuelo.



Hace presente que a través de la investigación interna efectuada por la Compañía, y tras múltiples entrevistas a testigos presenciales, se logró concluir que no era posible que dichos fusibles se “saltaran” por una falla técnica espontánea. El propio mecánico añade, quien tuvo que incluso resetear completamente la aeronave, muy frustrado indicó que dicha falla “no existía”; no era trazable. Es decir agrega, que dicha falla no podía estar ocurriendo por algún motivo de tipo eléctrico o de origen centralizado. En tanto dice, su origen debía ser manual.

Establece que las personas entrevistadas fueron muy categóricas y elocuentes en señalar que el Sr. Casas-Cordero habría sido quien provocó dicha situación. Añade que lo anterior basándose en las siguientes circunstancias objetivas:

1. Los fusibles no se “salen solos”. Así lo expresó el propio mecánico a cargo, quien tras una revisión completa de los sistemas no pudo encontrar falla alguna que justificara el fenómeno.

2. La falla no tenía relación con el problema técnico original del Galley trasero: por lo que no había motivo técnico para que estos fusibles se activaran o desactivaran por sí solos en medio de esa reparación.

3. El actor fue visto dentro del cockpit en reiteradas oportunidades, muy próximo al lugar donde se encuentran los fusibles. Dichos fusibles, corresponde señalar, son más fáciles de retirar que los de un automóvil. El actor fue sorprendido por el Capitán del vuelo, señor Johann Wegner, y el Primer Oficial, señor Cristian Naranjo, parado en una posición particular, con sus brazos cruzados y su mano izquierda muy cerca de los fusibles justo cuando estos se desactivaron nuevamente, escuchándose el sonido típico de un “tick”.

4. Desde el momento en que el actor fue observado directamente y se retiró del cockpit, el problema dejó de ocurrir, permitiendo que el vuelo retomara su curso normal y se procediera al embarque, aunque ya con un retraso adicional de aproximadamente 48 minutos atribuible a esta situación.

Adicionalmente menciona, si bien no está claramente determinado el móvil del actor, tanto la Empresa como la tripulación se plantearon razonablemente que podría haber actuado con la intención de extender la demora del vuelo, con el objetivo de provocar su eventual suspensión. Añade que ello podría haberle permitido obtener un día adicional en destino o incluso acceder a un viático extra, dada la política interna ante vuelos suspendidos o postergados por causas operativas.



Precisa que a lo anterior, se suma un elemento especialmente sospechoso: una de las personas entrevistadas por la Compañía manifestó que le llamó profundamente la atención que, al ser enfrentado por la situación, el Sr. Casas-Cordero no se enfocara en negar el hecho en sí, sino que intentara justificar su actuar pidiendo que no lo acusaran por “razones personales” y otras excusas que carecían de sustento. Este comportamiento añade, más que una defensa legítima, resuena, lógicamente, como una forma indirecta de asumir su responsabilidad, lo cual no hace sino reforzar la veracidad de los hechos denunciados.

Finalmente narra, cabe recordar que la industria aeronáutica es una actividad altamente regulada y que exige máxima responsabilidad por parte de sus operarios. La conducta del actor añade, en este contexto, resulta especialmente grave, pues fue cometida a bordo de una aeronave próxima al embarque de pasajeros, interfiriendo en sistemas técnicos críticos, y generando una alteración injustificada del itinerario. Agrega que dicha actuación no solo vulneró múltiples disposiciones del Reglamento Interno de la Compañía y los manuales técnicos operativos, sino que quebrantó de manera irreversible la confianza que debe existir entre la Empresa y quien ocupa un rol de liderazgo a bordo.

Advierte que por todo lo anterior, concluyó que los hechos descritos configuran cabalmente la causal de término invocada, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, conforme al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Razona que el despido por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo efectuado por Latam Airlines Group S.A es evidentemente justificado

Tal como se expuso observa, la carta de despido fue enviada por correo certificado al domicilio del actor, tal como reconoce en su demanda. Por tanto añade, el despido cumple con todas las formalidades legales.

Señala que a su vez, tal como le constará al Tribunal. Añade que al momento de leer la carta, ella es clara y precisa respecto a los hechos en los que funda el despido.

De esta forma explica, no resultan ser efectivos los dichos de la parte contraria en relación a la vaguedad de la carta de despido, pues como el tribunal podrá apreciar dicha misiva contiene todos y cada uno de los hechos imputados y comprobados, a



través de una exhaustiva investigación interna realizada por ella, no afectándose en momento alguno su derecho a defensa o exculpación.

Dice que en efecto la carta de despido señala textualmente:

“Por medio de la presente, se comunica a Ud. que [-----] (en adelante también la “Empresa”, o la “Compañía”) ha decidido poner término a su contrato de trabajo, con fecha de hoy, 24 de enero de 2025, por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

La resolución anterior se fundamenta en los siguientes hechos:

El día 19 de diciembre de 2024, la aeronave A 320 que iba a iniciar el vuelo LA 454, desde el aeropuerto de Aeroparque en Buenos Aires, Argentina, hacia el aeropuerto Arturo Merino de Benítez, Santiago, Chile, se encontraba en mantención con motivo a un problema consistente en que parte del techo del Galley trasero que contenía las máscaras de oxígeno de los tripulantes se había caído. Esta situación generaba un retraso en el embarque de los pasajeros.

Ahora bien, mientras se encontraba personal de mantenimiento corrigiendo el problema del techo del Galley, se "bajó" uno de los fusibles (Circuit Braker) que se encontraban en el Cockpit de la aeronave, lo que fue advertido por el Capitán del vuelo, señor Johann Wegner. El Capitán lo volvió a "subir". Sin embargo, dichos fusibles volvieron a saltar, reiterándose esta situación hasta un total de aproximadamente 5 veces.

Personal de mantenimiento fue al Cockpit del avión para solucionar dicho problema, pero no encontraba ninguna explicación acerca de dicha situación porque revisó y todo estaba funcionando bien. Incluso se reseteo el avión no encontrándose ningún problema. Mientras esto sucedía Ud., en su calidad de Jefe de Servicio a Bordo, entraba y salía del Cockpit, lugar en que se encontraban los fusibles antes señalados.

Pero, la quinta vez que saltaron los fusibles el Capitán, señor Johann Wegner y el Primer Oficial, señor Cristian Naranjo, se percataron que Ud. se encontraba parado y en una posición muy particular con sus brazos cruzados y con su mano izquierda muy cerca de los fusibles Circuit Braker que se bajaban - Panel 121VU N_R, Panel 121VU W-Z y el Overhead Panel -. Es más, escucharon el ruido “tick” que se produce al mover los fusibles, por lo que se detectó que la presunta falla la estaba produciendo



el Ud. Al darse cuenta de esta situación, lo observaron y cuando Ud. sale de la Cockpit no volvió a suceder el problema antes descrito.

Luego, se pudo reiniciar la operación procediendo al embarque de los pasajeros que ya estaba con retraso incrementándolo aún más la situación descrita. En efecto, produjo un retraso de aproximadamente 48 minutos extra al tiempo que ya se había retrasado el despegue de la aeronave por el problema en el Galley trasero, lo que naturalmente generó un importante retraso produciendo los problemas e incomodidades a los pasajeros de la referida aeronave.

Como es de su conocimiento, la Compañía no puede aceptar que un trabajador genere este tipo de situaciones que dificultan la operación de la Empresa y produce molestias e incomodidades en nuestros pasajeros afectando la imagen de la Compañía y contraviniendo en forma grave las obligaciones que impone su contrato de trabajo, lo cual constituye una causal de término de contrato de trabajo según lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.”

Sostiene que de esta forma la carta de despido señala claramente la causal de despido y cada uno de los hechos que configuran la causal por la que fue despedido el señor Casas Cordero.

Expone que el despido se encuentra ajustado a derecho, hechos relatados en la carta de despido y que configuran la causal de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Indica que el despido del actor se funda en la causal de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. Añade que estas conductas fueron debidamente comprobadas producto de una investigación llevada por la Empresa, con múltiples declaraciones de testigos, que son las que luego se le imputan en la carta de despido.

Manifiesta que lo cierto es que el actor vulneró de manera deliberada los protocolos para la operación de un vuelo comercial, particularmente en lo relativo al manejo de sistemas técnicos sensibles en la cabina de mando. Añade que está de más explicar la sensibilidad que implica “jugar” con estos.

Refiere que las conductas descritas no solo se encuentran expresamente prohibidas por la normativa interna de ella, sino que atentan contra los principios básicos que deben regir cualquier relación laboral dentro de una organización, especialmente en un entorno tan regulado y delicado como lo es el giro aeronáutico.



Alega que el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo establece como causal legal de término del contrato de trabajo el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”. Añade que es esta la causal invocada por ella para poner término al contrato de trabajo del actor.

Hace presente que la causal invocada para poner término al contrato de trabajo del actor se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que éste ha incumplido gravemente sus obligaciones contractuales, de acuerdo a los hechos descritos anteriormente, los cuales se detallan en la carta de despido.

Establece que conductas como las antes descritas se encuentran absolutamente prohibidas por la empresa, toda vez que estas atentan contra disposiciones expresas de su contrato de trabajo, así como también en contra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, todos de pleno conocimiento del demandante como ya hemos señalado majaderamente. Además añade, el actor infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, quebrando irreparablemente la confianza entre las partes.

Menciona que el contenido ético - jurídico implica que el contrato de trabajo no sólo representa un intercambio de servicios personales por una remuneración determinada; también tiene un profundo contenido personal, cuyo fundamento general y último reside en que individuos se vinculan en una relación de carácter jurídico – persona, que se presume estable y continua, en un contexto de plena confianza, honorabilidad y lealtad. En efecto añade, puede concluirse que el contenido ético - jurídico del contrato de trabajo es el conjunto de obligaciones de carácter ético caracterizado por una actitud personal del trabajador de no perjudicar a la empresa o al empleador, a quien presta sus servicios y, de contribuir a alcanzar el fin propuesto; para cuyo propósito; debe cumplir – además de los deberes de prestación que impone el contrato – aspectos referidos a los deberes de conducta del trabajador (lealtad, fidelidad, honestidad, honradez, respeto, dignidad, probidad, colaboración, buena fe y confianza), toda vez, que éstos son deberes genéricos que deben permear – sin excepción – la relación laboral, vista ésta como una actividad social, que requiere la interacción entre el empleador y el trabajador.

Precisa que la causal que motivó el despido del actor requiere de la concurrencia copulativa de tres requisitos a saber:

1. Que exista un incumplimiento;
2. Que el incumplimiento sea grave;



3. Que las obligaciones incumplidas emanen del contrato de trabajo o que tengan una relación directa con éste, tal como acontece con las normas reglamentarias y conductuales.

Narra que lo anterior ha sido confirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia. Agrega que de gran claridad resulta ser la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción el 5 de enero de 2009, la cual resolvió:

“3º.– Que, entonces pasará a analizarse los hechos descritos en la carta de despido, a fin de constatar si ellos corresponden a infracciones contractuales graves, como lo exige el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo (...)

5º.– Que, conforme a la norma legal que regula la causal de terminación del contrato, los requisitos que deben concurrir para que la ruptura del vínculo contractual sea aceptada por el ordenamiento jurídico laboral, son los siguientes: a) que exista un incumplimiento, b) que el incumplimiento sea grave; y c) que las obligaciones incumplidas emanen del contrato de trabajo. Aún cuando pudiere entenderse que el incumplimiento puede derivar del contenido del Reglamento Interno de la Empresa o de la infracción a una cláusula tácita, en ambos casos existe una conexión directa con el contrato de trabajo. Esta fórmula impide extender la sanción a cualquiera otra fuente, privilegiando la fuente contractual, y que corresponde a aquella que cae directamente bajo los sentidos de los contratantes” (Sentencia de la Illma, Corte de Apelaciones de Concepción, 5 de enero de 2009, Rol N° 267-2008).”

A continuación advierte, se pondrá de manifiesto cómo se ha configurado la causal por la que se despidió a el actor.

1. Existencia de Incumplimiento.

Razona que el actor incumplió diversas obligaciones contractuales, que se encontraban contenidas en su contrato de trabajo, expresa o implícitamente, y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Como ya lo hemos señalado observa, el incumplimiento que se imputa al ex – trabajador dice relación con la prestación misma de los servicios y el contenido ético - jurídico del contrato de trabajo: infringió los deberes de prestación y de conducta que le impone su contrato de trabajo, en forma grave, quebrantando de modo irreversible la confianza depositada en su persona.



Señala que para mayor claridad, y a fin de evitar confusiones, se pueden diferenciar en el contrato de trabajo los llamados “deberes de prestación” de los “deberes de conducta”. Como señala agrega la profesora Gabriela Lanata:

“los primeros tienen una especial connotación económica, y se traducen en el cumplimiento de prestaciones recíprocas y típicas del contrato de trabajo (el trabajador aporta su fuerza laboral y el empleador paga una remuneración por ello). Los segundos vienen a calificar o descalificar el íntegro cumplimiento de los primeros; presentan un carácter eminentemente ético y dicen relación con el cumplimiento de las obligaciones contraídas dentro del marco de buena fe lo cual, por lo demás, está expresamente reconocido en el artículo 1546 del Código Civil, según cuyo mandato los contratos deben ejecutarse de buena fe” (LANATA FUENZALIDA, GABRIELA: Contrato Individual de Trabajo. Editorial Legal Publishing, Santiago 2010, p. 282). La citada autora agrega “cualquiera de los deberes enunciados podría dar lugar a la aplicación de la causal”.

2. La obligación incumplida debe ser contractual.

Explica que para la configuración de la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es necesario que la obligación incumplida sea de carácter contractual, debiendo encontrarse establecida expresa o implícitamente en el contrato de trabajo, o bien emanar de la naturaleza del mismo o de sus funciones, caso en el cual no es necesario que se encuentre estipulada por escrito.

Dice que por obligaciones que impone el contrato trabajo, que por cierto es de naturaleza consensual, no solamente deben considerarse aquellas que emanen directamente del contrato mismo, sino cuyos efectos indirectos provienen del reglamento interno, manuales de conductas, de procedimiento, de la ley misma incorporada al contrato, de un contrato o convenio colectivo, cuyos efectos son justamente los de reemplazar en lo pertinente a las cláusulas contenidas en los contratos individuales de los trabajadores sujetos a negociación (artículo 348 inciso 1° y 351 del Código del Trabajo) (En este sentido NADAL SERRI, DANIEL: El Despido en el Código del Trabajo. Editorial Lexis Nexis, Santiago 2003, p. 253). En fin, como señala la profesora Lanata “no sólo se consideran aquellas obligaciones que emanan directamente del contrato, sino también aquellas que emanan del reglamento interno, de la ley misma incorporada al contrato y también por supuesto un contrato colectivo” (LANATA FUENZALIDA, GABRIELA: Ob. Cit. p.280).

En el caso de autos sostiene, se vulneraron los deberes de prestación y éticos - jurídicos del contrato de trabajo que emanan de la naturaleza del mismo, y que



también se encuentran regulados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, instrumento que forma parte integrante del contrato de trabajo del actor, conforme lo ya señalado.

Expone que el carácter consensual que tiene el contrato de trabajo, conduce a reconocer que no es preciso que en él se establezca detalladamente cada uno de los deberes específicos que comprenden los servicios que debe prestar el trabajador. Para determinar en qué consisten las obligaciones cuyo incumplimiento grave puede significar el despido del dependiente, es lícito recurrir a la regla del artículo 1546 del Código Civil, conforme a la cual los contratos deben ejecutarse de buena fe, y obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a las cosas que emanan de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. La sola denominación del empleo que motiva la contratación del trabajador puede ser antecedente valedero para resolver si la falta de ejecución por éste de una determinada prestación configura la causal de terminación de los servicios por grave incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. Conclusión añade que refuerza la sentencia pronunciada por nuestra Corte Suprema el 9 de enero de 2007, al concluir:

“Primero: Que para resolver la litis, conforme a los planteamientos realizados por el demandado en su escrito de apelación, se hace necesario examinar, en primer término, si la sentencia en alzada hizo una recta aplicación de la causal de cese de la relación laboral que contempla el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en la medida en que en ella se ha concluido que debe estimarse injustificado el despido del actor porque del examen de las cláusulas del contrato de trabajo suscrito por las partes no existe ninguna que diga relación con impartir una orden transitoria que suponga alterar unilateralmente el horario de una jornada, lo que llevaba analizar en qué deben consistir los deberes cuya grave falta de ejecución autoriza al empleador para poner fin al contrato del dependiente, sin derecho a indemnización alguna.

Segundo: Que, con este propósito, es útil tener presente que, al tenor de lo que dice el artículo 7° del Código citado, esas obligaciones deben referirse a “los servicios personales que el trabajador se obliga a prestar a su empleador bajo su dependencia y subordinación, por los que éste debe pagarle una remuneración determinada y que, a su turno, entre las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo, según el N° 3 del artículo 10 del texto de dicho Código, se halla la relativa a “la determinación de la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad en que han de prestarse , lo que se condice, por su parte, con la regla que señala el inciso segundo



del artículo 1461 del Código Civil, acerca de que el actor o contrato puede limitarse a contener los datos que permitan determinar su objeto.

Tercero: Que la referencia a la “naturaleza de los servicios que hace el citado precepto del artículo 10 del Código Laboral, denota la voluntad del legislador respecto a que el contrato de trabajo sólo debe definir genéricamente en que consistirán esas labores, tal como lo confirma el sentido natural y obvio que posee ese vocablo, según el léxico: “la esencia y propiedad característica de cada ser.

Cuarto: Que, en este orden de raciocinios, es pertinente anotar que el carácter consensual que tiene el contrato de trabajo, con arreglo al artículo 9º del Código del ramo, al margen de la obligación que el mismo norma impone al empleador de hacerlo constar por escrito, conduce a reconocer que no es preciso que en dicha convención se establezca detalladamente cada uno de los deberes específicos que comprenden los servicios que debe prestar el trabajador.

Quinto: Que, en tal virtud, para determinar en qué consisten las obligaciones cuyo incumplimiento grave puede significar el despido del dependiente, es lícito recurrir a la regla que encierra el artículo 1546 del Código Civil, conforme a la cual, “los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella y que es del todo congruente con la antes mencionada disposición del N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, en el mismo sentido, puede añadirse que incluso la sola denominación del empleo cuyo desempeño motiva la contratación del trabajador puede ser antecedente valedero para resolver si la falta de ejecución por éste de una determinada prestación configura la causal de terminación de los servicios por “grave incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato , en los términos del N° 7 del artículo 160 del referido cuerpo legal, en cuanto la mera individualización del empleo suele trasuntar la índole de las labores que involucra su ejecución y las obligaciones que ésta trae consigo” (Sentencia Corte Suprema, 9 de enero de 2007, Rol N° 5454 – 2005).

Indica que en el mismo sentido se pronunció el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas por sentencia de 19 de noviembre de 2009, RIT O – 122 – 2009.

a) Incumplimiento del contrato de trabajo



En efecto manifiesta, respecto a su contrato de trabajo, el demandante declaró haber recibido copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de mi representado, comprometiéndose a cumplirlo a cabalidad.

Refiere que de esta forma, el actor ha incumplido su contrato de trabajo al no cumplir los deberes propios de la naturaleza de su cargo. Por otra parte añade, el demandante en su mismo contrato además se obligó a cumplir los procedimientos e instrucciones de su empleador – los que por lo mismo pasan a formar parte integrante de su contrato de trabajo – los que también incumplió abiertamente.

b) Incumplimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de TRANSPORTE AEREO S.A.

Además alega, y en concordancia con lo relatado en la letra anterior, el actor se obligó - al igual que todos los trabajadores de TASA – a cumplir en forma estricta el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cualquier otra política, norma o procedimiento que establezca el empleador.

Hace presente que las normas infringidas fueron las siguientes:

Artículo 27º: “Es obligación legal y reglamentaria, de carácter preferente, que todo trabajador cumpla fielmente con las obligaciones del respectivo contrato de trabajo y todas las disposiciones de este Reglamento debiendo, además, observar fielmente todas las obligaciones, prohibiciones y órdenes que corresponden a las prácticas e instrucciones de la Empresa y de los jefes respectivos, que sean inherentes al buen desempeño de sus funciones. Entre otras, estará sujeto a las que se indican en el artículo siguiente”.

Es así establece, que el artículo 28º señala que “Son obligaciones comunes a todos los trabajadores, entre otras, las siguientes:

“1º) Realizar personalmente la labor contenida en el contrato y cumplirlo de buena fe, por lo que el trabajador se obliga no sólo a lo que expresamente está estipulado en él, sino que también a todo lo que por ley o por la costumbre le pertenezca y, en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral convenida, guardando la más absoluta reserva sobre los asuntos y negocios de la Empresa y sobre las personas que intervengan en ellos y debiendo respetar todos los procedimientos establecidos en la Empresa, particularmente los contenidos en sus Manuales de Procedimientos e Instructivos y que hayan sido puestos en su conocimiento o que el trabajador deba conocer en razón de su cargo (...)”.



“8°) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes, útiles y herramientas del establecimiento, evitando pérdidas, mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios. Los trabajadores de la Empresa no podrán utilizar para sus fines personales los bienes, útiles y herramientas que la Empresa pone a su disposición para la ejecución de las labores que estipula su contrato. Esta obligación se extiende especialmente al uso de teléfono para fines personales (salvo los casos en que sea urgente por contingencia personal o familiar), máquina fotocopidora, computadores, correos electrónicos, Internet, impresoras y otras herramientas y útiles de trabajo necesarios para cumplir las funciones encomendadas. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores deberán cumplir con las políticas específicas de uso de herramientas de trabajo que la Empresa determine (...).”

“15°) Efectuar el trabajo leal y fielmente, de acuerdo a las órdenes e instrucciones, escritas o verbales, que al efecto impartan sus jefes o superiores. 16°) Desempeñar el trabajo estipulado con el máximo de diligencia y esmero, optimizar el rendimiento de su trabajo, y colaborar a la mejor marcha de las labores encomendadas (...).”

“18°) Cumplir estrictamente con los procedimientos que existan dentro de la Empresa, con las normas de trabajo establecidas o que aparezcan, y con las instrucciones de los jefes.

19°) Cuidar todos los controles y señales de trabajos destinados a proteger y dar seguridad a sí mismos, a las demás personas, y a las máquinas e instalaciones”.

También menciona, el artículo 30° del mismo reglamento, prohíbe a los trabajadores de la Empresa: (...)

“14°) Causar intencionalmente o actuando con negligencia, daños a las instalaciones, bienes y equipos de la Empresa”.

12

b) Infracción al contenido ético-jurídico de la relación Laboral

Precisa que además, con los hechos expuestos, es posible concluir que el actor no sólo infringió el texto expreso de su Contrato de Trabajo y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad sino que también faltó gravemente a los deberes de fidelidad y lealtad impuestos en el contrato de trabajo, según se señala a continuación.



En el Derecho Laboral narra, el contrato de trabajo, que es la piedra angular de esta rama del derecho, contiene tres factores inherentes a éste que generan derechos y obligaciones para ambas partes. Añade que estos derechos y obligaciones son propios de este tipo de contrato y se entienden pertenecerle sin necesidad de mención expresa alguna.

Advierte que se refieren a lo que, específicamente, la doctrina ha denominado el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo y que ha sido recogido por nuestro derecho siguiendo los principios universales que regulan esta materia.

Razona que así se distingue en un contrato de trabajo su contenido jurídico-instrumental, el contenido patrimonial y, finalmente, aquel particular y propio de la relación laboral que es el contenido ético-jurídico.

Observa que este último nace precisamente de las especiales características en que se desenvuelve la relación laboral. Y ello es porque, al decir de los autores, "el contrato de trabajo tiene además un profundo contenido moral con manifestaciones jurídicas, a las que llamamos obligaciones ético-jurídicas." (W. Thayer A. y P. Novoa F. Derecho Individual del Trabajo; Editorial Jurídica, 1980, p. 169).

Ahora bien señala, aun cuando no existen normas expresas al respecto, las obligaciones y prohibiciones que se derivan del contenido ético-jurídico pertenecen al contrato en atención a lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, "con el agregado que no se trata de obligaciones que integran la naturaleza del negocio jurídico, sino que DEBERES ESENCIALES Y PRINCIPALES" (Ob. Cit., pg. 333).

Explica que un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 8 de marzo de 2010 establece que el contrato de trabajo debe ejecutarse con lealtad y buena fe, es así que el referido fallo establece que "Quinto: Que el contenido ético jurídico del contrato de trabajo lleva a inferir que los trabajadores están obligados a ejecutar el trabajo pactado en los términos convenidos con lealtad y buena fe." (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 6213-2009)

Dice que dentro de los deberes y obligaciones que impone este contenido ético-jurídico, se encuentran los de lealtad, diligencia y confianza.

Sostiene que el primero de éstos se define como la "lealtad, cumplida adhesión, escrupulosa fe que uno debe a otro".

"Mirada la fidelidad como una forma de cumplir la obligación de prestación personal de servicios, la doctrina, en forma bastante generalizada, señala que este



deber moral deriva de la buena fe con que deben cumplirse los contratos, pero agrega que tal buena fe, en el contrato de trabajo tiene mayor relevancia que en otros".

Expone que la buena fe con que debe ejecutarse el contrato de trabajo es algo ampliamente reconocido por nuestros tribunales, es así como en un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 06 de Julio de 2010 se estableció que:

"5°) Que, en consecuencia, al obrar el actor de la manera indicada, esto es, manipulando mañosamente el sistema computacional para hacer enormes descuentos en ventas de productos a otro trabajador, que incluso en un caso se llega a un 99% del valor real de la transacción, importa necesariamente un incumplimiento a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, debiendo recordarse que de acuerdo al artículo 1546 del Código Civil, todo contrato, incluido el laboral, por cierto, debe ejecutarse de buena fe" (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 10310-2009)

Indica que la exigencia del cumplimiento de los contratos de buena fe nos lleva a afirmar que un contrato de trabajo no solamente es infringido gravemente cuando se realizan acciones que contraríen sus menciones expresas, sino que también se infringe el contrato de trabajo al realizar cualquier acción que vaya en contra del mismo, estén o no expresadas, ya que, el contrato de trabajo al igual que cualquier otro contrato debe ser ejecutado de buena fe, todo esto al tenor de lo señalado en el artículo 1546 del Código Civil que establece que: "los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

A su vez manifiesta, en relación al deber de lealtad, este se define como "buen porte de una persona con otra en cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad o las del honor y hombría de bien" y como la "legalidad, verdad, realidad o integridad en el desempeño de un cometido cualquiera".

Refiere que así se concluye que "el deber de lealtad está estrechamente vinculado con la confianza que se deposita en el deudor del trabajo, la cual se infringe cuando media un fraude o un abuso de confianza, en el entendido que para su apreciación no es tanto lo que importa el monto del posible daño, sino la conducta antietica del trabajador." (Ob. Cit. pg. 356).

Por otra parte alega, la diligencia como cualificación del modo de ser de la prestación del trabajador, consta de un elemento subjetivo cual es un grado de tensión de la voluntad y de un elemento objetivo que responde a la obtención de un resultado.



Añade que en las relaciones jurídicas obligatorias el deber de diligencia impone un adecuado esfuerzo volitivo o técnico para que el interés del empleador se haga efectivo para no perjudicarlo en su derecho.

Hace presente que de conformidad a lo señalado, no cabe duda de que el actor, con su actuar descrito, faltó abiertamente a los deberes de lealtad y diligencia que le imponía el contenido ético-jurídico de su contrato de trabajo, que constituyen deberes esenciales y principales de éste, ya que evidentemente se infringe el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. Resulta inaceptable añadir, a la luz de la buena fe contractual, que un trabajador vulnere tan abiertamente las normas que rigen sus labores. Agrega que de la conducta descrita en los hechos contenidos en la carta de despido, queda claro que el actor vulneró el contenido ético jurídico de su contrato de trabajo.

De esta forma establece, la Sr. Altermatt infringió gravemente las obligaciones que impone el contrato, al contravenir no sólo obligaciones y prohibiciones expresas, sino que también las obligaciones impuestas por el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

Menciona que el actor tenía un cargo donde tenía un rol importante a bordo de la aeronave, estando dentro de sus labores primarias el velar por la seguridad e integridad tanto de la nave como de los pasajeros y tripulación a bordo, por ello el deber de lealtad y diligencia es aún más estricto y no cabe ninguna duda que fue quebrantado irremediabilmente por el actor, razón por la cual mi representada perdió toda la confianza que tenía depositada en él. Producto de lo anterior agrega no quedó más remedio que despedir a el demandante. Añade que si acudimos al Diccionario de la Real Academia Española la confianza tiene dos acepciones que son aplicables al contrato de trabajo; en primer lugar, se hace referencia al encargo o puesta al cuidado de alguien, de algún negocio o cosa; en segundo lugar, se dice que implica depositar en alguien, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que se tiene, la hacienda, el secreto o cualquier otra cosa. El contrato de trabajo encierra dentro de sí una relación patrimonial y también una relación personal y, tanto uno como otro carácter no son separables. Tampoco pueden valorarse como uno accesorio del otro, sino que constituyen un todo inescindible que caracterizan la relación en su conjunto (relación personal – patrimonial). La confianza en el trabajador es especialmente apreciada, y por tanto requerida, en determinados trabajos o tareas profesionales donde la cualidad personal se encuentra sobredimensionada respecto a cualquier otra relación de



trabajo, esto es, en los cargos de confianza, como era precisamente el que ocupaba el actor.

Precisa que la infracción cometida por el actor reviste la máxima gravedad, no solo por la naturaleza de los hechos en sí, sino por el contexto altamente regulado en el que ocurrieron: el giro aeronáutico.

Como bien sabe narra, en este sector, cada procedimiento y norma tiene como objetivo primordial garantizar la seguridad de las operaciones y la integridad de los pasajeros, por lo que cualquier desviación voluntaria de dicha cadena operativa constituye una falta gravísima. El actor añade, en su calidad de Jefe de Servicio a Bordo, no solo incumplió con su deber de respetar estrictamente los protocolos internos y procedimientos técnicos de la Compañía, sino que además quebrantó deberes éticos y jurídicos fundamentales como la lealtad, la diligencia y la confianza.

Advierte que la gravedad se ve aún más acentuada considerando el rol de confianza que ejercía el actor dentro de la organización. Se trata de un cargo con significativa autonomía operativa, donde la subordinación se ve atenuada precisamente porque el empleador deposita una especial confianza en que el trabajador actuará con responsabilidad y criterio profesional. Añade que esa confianza fue traicionada de forma flagrante. Agrega que la conducta del actor no fue un error aislado ni accidental: fue reiterada, injustificada, ejecutada en un momento crítico de la operación —cuando la aeronave ya presentaba una falla técnica en el Galley trasero— y en presencia de personal técnico que intentaba resolver dicha contingencia.

Por otro lado razona, resulta particularmente grave que, mientras un mecánico trabajaba activamente para solucionar un problema real en la aeronave, el actor interfiriera intencionalmente con los sistemas del cockpit, desactivando fusibles esenciales sin justificación técnica alguna, provocando un retraso adicional de 48 minutos al vuelo LA454. Todo esto, con pleno conocimiento de causa, dada su experiencia en la Compañía y su antigüedad en el cargo. Añade que la manipulación de sistemas técnicos de forma deliberada y sin instrucción alguna no solo demuestra una total falta de seriedad, sino que expone a la Empresa a riesgos operacionales y sanciones por parte de la autoridad aeronáutica.

Observa que la conducta desplegada por el actor excede con creces un mero incumplimiento contractual: constituye un abuso de la posición de confianza conferida al trabajador y una vulneración directa a los pilares que sostienen cualquier operación



aérea segura y eficiente. Lamentablemente añade, dicha confianza no puede ser restituida.

Asimismo narra, si bien no es posible, a priori, cuantificar en términos económicos directos el perjuicio causado, el impacto reputacional y operacional para la Compañía es evidente, ya que actos de esta naturaleza generan desconfianza tanto a nivel interno como externo, afectando la imagen de profesionalismo y cumplimiento que debe proyectar una aerolínea ante sus pasajeros, sus trabajadores y la autoridad competente.

Advierte que por su parte, como sabemos, la concurrencia de un perjuicio no constituye un requisito de existencia para la configuración de la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, pudiendo no estar presente y ser de igual forma un grave incumplimiento contractual.

Razona que de gran claridad es la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, pronunciada el 5 de agosto de 2008, que resolvió:

“Octavo: Que, en efecto, la consideración de que no se hubiere tratado de hechos reiterados o de los cuales se derivara un perjuicio patrimonial –lo que por lo demás se produce y salta a la vista– no constituye una exigencia que el legislador hubiere previsto para el caso de que se invoque como causal de término de la relación laboral el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato: la reiteración y el perjuicio patrimonial no son condiciones que deban acreditarse para dar por configurado el término del contrato de trabajo por la aludida causal.

Noveno: Que encontrándose, pues, acreditado, en concepto de estos sentenciadores, la concurrencia justificada de la causal por la cual se puso término al vínculo laboral, no procede condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutiva por falta de aviso previo y por años de servicios, como se decidirá en lo resolutivo”. (Sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, 5 de agosto de 2008, Rol N° 6189-2007).

Por consiguiente, resulta evidente que la conducta del actor configura la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.



TERCERO: Que con fecha 29 de mayo de 2025 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella se llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo los siguientes **hechos a probar**:

a) Contenido de la carta de despido, efectividad de los hechos que en ella se señalan

b) Remuneración que debe servir de base de cálculo a lo que se demanda

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandada rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Contrato de trabajo de actor con anexos.
2. Carta de despido.
3. Finiquito firmado.
4. Comprobante de recepción de RIOHS por parte del actor.
5. RIOHS de la Empresa.
6. Manual de tripulantes.
7. Liquidaciones de remuneración del actor del último año.
8. Cadena de correos interna de Empresa donde se entregan consideraciones técnicas del retraso de la aeronave y supuesta falla de fusibles.
9. Declaración del actor entregada a la empresa.
10. Declaración de Cristián Naranjo Donoso, primer oficial.
11. Declaración Johann Wegner, capitán del vuelo.
12. Declaración de Marco Pacheco, mecánico que estuvo a bordo.
13. Código de conducta de la Empresa.



II.- Confesional:

Solicitó absolviera posiciones el demandante quien legalmente juramentado expuso que estaba parado al lado de la puerta durante los 15 años que fue jefe de servicio a bordo. Interrogado por el tribunal señala que estaba en el lugar donde habitualmente se ponía.

III.- Testimonial:

Rindió la testifical de Fanny Rojas Lange quien legalmente juramentada expuso que se desempeña como jefa de tripulantes, añade que el cumplimiento de protocolos es de altísima responsabilidad, porque se rige por normativa. Manifiesta que el caso fue el 19 de diciembre de 2024, en Aeroparque Argentina, donde los hechos que se relataron fue que el avión en 5 oportunidades se quedó sin energía, añade que esto se llama a personal de mantenimiento en Aeroparque, donde no podían encontrar la causal y el capitán en una oportunidad escucha un ruido en la cabina de pilotos, de apellido Berger, añade que se hizo la investigación cuando volvieron a Chile, entiende que al llegar a Santiago el capitán habla con el actor, con respuestas poco concretas, preocupado por la situación y con poca claridad. Expresa que todo esto pasa a una investigación en Santiago, donde se concluye que para que hubiera ocurrido esto era necesario que el circuito hubiera sido manipulado, añade que se determina que fue el actor se encontraba en el cockpit cuando ocurría lo que se le imputa al demandante. Expresa que además estaban presentes otros tripulantes. Manifiesta que ella era la jefa del actor, luego de que ella lo llama, el actor le manda un correo. Sostiene que entiende que se retrasó el vuelo y cualquier retraso tiene un impacto en el itinerario y afecta a los pasajeros. Explica que el capitán está a mando al aeronave y es la máxima autoridad. Indica que desconoce la razón por la cual el demandante realizó aquello, porque si se cancela el vuelo, los tripulantes se quedan en el lugar, además reciben un viático por los días que se quedan en el lugar. Contraexaminado explica que ella no estaba en el vuelo donde ocurrió esto. Indica que ella no estaba presente en la conversación del actor con el capitán. Indica que no participó en la investigación. Sostiene que no debía hablar con el capitán. Explica que no sabe quién es Marco Pacheco. Manifiesta que entiende que había problemas con el avión, de desprendimiento de panel y la caída de las mascarillas de seguridad, agrega que no sabe si se apagaron las pantallas. Explica que lo que sabe es por los antecedentes que le pasaron, pero no tiene acceso a la investigación. Expresa que lo que sabe es por lo que le explicó la jefatura cuando fueron ocurriendo los hechos. Indica que el capitán podría haber dejado al trabajador fuera del vuelo. Interrogado por el tribunal



señala que ella no estaba en el vuelo, añade que lo que sabe lo fueron relatando a medida que avanzó la investigación. Explica que durante el tiempo intermedio el actor estaba fuera de vuelo. Agrega que el demandante habría estado en la cabina del piloto. Agrega que el tripulante puede estar ahí, si lo autoriza el capitán.

QUINTO: Que la demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Copia de acta de comparendo
2. Liquidaciones de sueldo del actor período enero a diciembre 2024.
3. Copia de finiquito suscrito con reserva de derechos.
4. Set de 3 carillas correspondiente a detalle de la evaluación de desempeño del actor correspondiente al período 2023-2024
5. Copia de texto de correo electrónico enviado por el actor a su jefatura con fecha 19 de diciembre de 2024.
6. Copia de carta de despido
7. Copia de constancia presentada por el actor ante el Portal digital de la Dirección del Trabajo con fecha 10/01/2025.
8. Print de pantalla de chat de WhatsApp entre el actor y el capitán Johann Wegner de fecha 19/12/2024.

II.- Confesional:

La parte demandante pidió la absolución de posiciones del representante legal de la demandada, compareciendo Khalilia Rabba Rosmery quien legalmente juramentada expuso que se desempeña como performance líder. Indica que el vuelo de autos, que se cayeron unas mascararas en el área trasera. Explica que no tiene relación con el fusible y las mascarillas, se pueden desprender del panel, añade que eso lo deben saber el personal de mantenimiento. Expresa que no sabe si existe un informe acerca del problema de las mascarillas. Indica que nunca estuvo la información acerca de un supuesto problema con las pantallas. Expone que no conoce



a Marco Pacheco. Indica que no conoce la carta aviso de despido. Indica que la carta indica en una parte que el actor entraba y salía del copit, lo puede hacer si el capitán lo deja. Indica que el capitán es el responsable de la operación del vuelo, pero no puede despedir, solo puede denunciar los hechos por compliance. Expresa que el capitán no puede sacar al demandante al vuelo. Indica que no sabe si el capitán, lo hizo o no. Añade que no sabe si debió devolver pasajes, no fue sancionada, pero si debió ponerlo en conocimiento de la autoridad aeronáutica y desconoce si fue objeto de una demanda por los pasajeros. Indica que solo se hizo la investigación del área de seguridad.

SEXTO: Que no se encuentra controvertido en el proceso la existencia de una relación laboral entre las partes, como su fecha de inicio, además de la fecha y forma de término de la relación laboral.

SEPTIMO: Que de esta forma, los puntos a discernir en esta contienda, radican en primer lugar en determinar el contenido de la carta aviso de despido, luego si el actor incurrió en las conductas referidas en ella y si estas corresponden a la causal de caducidad invocada por la empleadora y finalmente el valor de la última remuneración para efectos.

OCTAVO: Que atendida la carta aviso de despido incorporadas en la audiencia de juicio por ambas partes es posible dar por establecido que la demandada se puso fin a la relación laboral existente con el actor en base a los siguientes hechos:

"El día 19 de diciembre de 2024, la aeronave A 320, matrícula CC-BAJ, que iba a iniciar el vuelo LA 454, desde el aeropuerto de Aeroparque (AEP) en Buenos Aires, Argentina, hacia el aeropuerto Arturo Merino de Benítez (SCL) Santiago, Chile, se encontraba en mantención con motivo a un problema consistente en que parte del techo del Galley trasero que contenía las máscaras de oxígeno de los tripulantes se había caído. Esta situación generaba un retraso en el embarque de los pasajeros.

Ahora bien, mientras se encontraba personal de mantenimiento corrigiendo el problema del techo del Galley, se "bajó" uno de los fusibles (Circuit Breaker) que se encontraban en el Cockpit de la aeronave, lo que fue advertido por el Capitán del vuelo, señor Johann Wegner. El Capitán lo volvió a "subir". Sin embargo, dichos fusibles volvieron a saltar, reiterándose esta situación hasta un total de aproximadamente 5 veces.

Personal de mantenimiento fue al Cockpit del avión para solucionar dicho problema, pero no encontraba ninguna explicación acerca de dicha situación porque



revisó y todo estaba funcionando bien. Incluso se reseteó el avión no encontrándose ningún problema.

Mientras esto sucedía Ud., en su calidad de Jefe de Servicio a Bordo, entraba y salía del Cockpit, lugar en que se encontraban los fusibles antes señalados.

Pero, la quinta vez que saltaron los fusibles el Capitán, señor Johann Wegner y el Primer Oficial, señor Cristian Naranjo, se percataron que Ud. se encontraba parado y en una posición muy particular con sus brazos cruzados y con su mano izquierda muy cerca de los fusibles Circuit Breaker que se bajaban - Panel 121VU N_R, Panel 121VU W_Z y el Overhead Panel (fusibles R41 y R44 del panel 121VU)-. Es más, escucharon el ruido "tick" que se produce al mover los fusibles, por lo que se detectó que la presunta falla la estaba produciendo Ud. Al darse cuenta de esta situación, lo observaron y cuando Ud. sale del Cockpit no volvió a suceder el problema antes descrito.

Luego, se pudo reiniciar la operación procediendo al embarque de los pasajeros que ya estaba con retraso incrementándolo aún más la situación descrita. En efecto, produjo un retraso de aproximadamente 40 minutos extra al tiempo que ya se había retrasado el despegue de la aeronave por el problema en el Galley trasero, lo que naturalmente generó un importante retraso produciendo los problemas e incomodidades a los pasajeros de la referida aeronave.

Como es de su conocimiento, la Compañía no puede aceptar que un trabajador genere este tipo de situaciones que dificultan la operación de la Empresa y produce molestias e incomodidades en nuestros pasajeros afectando la imagen de la Compañía y contraviniendo en forma grave las obligaciones que impone su contrato de trabajo, lo cual constituye una causal de término de contrato de trabajo según lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

En este sentido, en su contrato de trabajo Ud. se obliga a cumplir y respetar las normas de la Compañía, entre ellas, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Al respecto, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad dispone:

En su artículo 36° que: "Es obligación legal y reglamentaria, de carácter preferente, que todo trabajador cumpla fielmente con las obligaciones del respectivo contrato de trabajo y todas las disposiciones de este Reglamento debiendo, además, observar fielmente todas las obligaciones, prohibiciones y órdenes que corresponden



a las prácticas e instrucciones de la Empresa y de los jefes respectivos, que sean inherentes al buen desempeño de sus funciones. Entre otras, estará sujeto a las que se indican en el artículo siguiente”.

Es así, que el artículo 37º señala que “Son obligaciones comunes a todos los trabajadores, entre otras, las siguientes:

“1º) Realizar personalmente la labor contenida en el contrato y cumplirlo de buena fe, por lo que el trabajador se obliga no sólo a lo que expresamente está estipulado en él, sino que también a todo lo que por ley o por la costumbre le pertenezca y, en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral convenida, guardando la más absoluta reserva sobre los asuntos y negocios de la Empresa y sobre las personas que intervengan en ellos y debiendo respetar todos los procedimientos establecidos en la Empresa, particularmente los contenidos en sus Manuales de Procedimientos e Instructivos y que hayan sido puestos en su conocimiento o que el trabajador deba conocer en razón de su cargo (...)”.

“8º) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes, útiles y herramientas mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios. Los trabajadores de la Empresa no podrán utilizar para sus fines personales los bienes, útiles y herramientas que la Empresa pone a su disposición para la ejecución de las labores que estipula su contrato. Esta obligación se extiende especialmente al uso de teléfono para fines personales (salvo los casos en que sea urgente por contingencia personal o familiar), máquina fotocopidora, computadores, correos electrónicos, Internet, impresoras y otras herramientas y útiles de trabajo necesarios para cumplir las funciones encomendadas. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores deberán cumplir con las políticas específicas de uso de herramientas de trabajo que la Empresa determine (...)”.

“15º) Efectuar el trabajo leal y fielmente, de acuerdo a las órdenes e instrucciones, escritas o verbales, que al efecto impartan sus jefes o superiores. 16º) Desempeñar el trabajo estipulado con el máximo de diligencia y esmero, optimizar el rendimiento de su trabajo, y colaborar a la mejor marcha de las labores encomendadas (...)”.

“18º) Cumplir estrictamente con los procedimientos que existan dentro de la Empresa, con las normas de trabajo establecidas o que aparezcan, y con las instrucciones de los jefes.



19º) *Cuidar todos los controles y señales de trabajos destinados a proteger y dar seguridad a sí mismos, a las demás personas, y a las máquinas e instalaciones*”.

También, el artículo 39º del mismo reglamento, prohíbe a los trabajadores de la Empresa: (...)

“14º) *Causar intencionalmente o actuando con negligencia, daños a las instalaciones, bienes y equipos de la Empresa*”.

Conjuntamente con lo anterior su conducta implica una infracción al contenido ético– jurídico de su contrato de trabajo en lo que comprende el deber de colaboración con la Empresa como también su conducta se traduce en una acción contraria a la buena fe, obligación que el trabajador no se encuentra exento de cumplir dentro de la relación laboral.”

NOVENO: Que encontrándose establecido el contenido de la carta aviso de despido, debe determinarse la concurrencia de aquellos.

DECIMO: Que es un hecho no discutido en juicio que el actor era jefe de servicios a bordo de la demandada.

DUODECIMO: Que sin embargo, no se probó en el proceso el contenido de las normas indicadas en la carta aviso de despido, ya que las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que aparece en la misiva antes referida, no corresponden a las del documento incorporado por la demandada, ni los hechos en que se funda el despido, toda vez que el actor niega el haber bajado los fusibles, hecho central del termino de los servicios, no rindiéndose medios de prueba suficientes para establecer aquello, al carecer tal calidad la declaración de la testigo de la demandada, no presencial y de oídas y las declaraciones escritas aparejadas al juicio, atendida la inmediatez que debe regir el proceso laboral, lo que no se modifica además con la absolución de posiciones del actor.

DECIMO TERCERO: Que de esta forma, habiéndose solo probado de los hechos indicados en la carta aviso de despido, el cargo del actor, necesariamente se declarará el término de los servicios del demandante, como indebido.

DECIMO CUARTO: Que, habiéndose declarado indebido el despido de que fue objeto el actor y conforme lo dispone el artículo 168 inciso penúltimo del Código del Trabajo, se establecerá que el término de la relación que unió a las partes se produjo por necesidades de la empresa con fecha 30 de enero de 2025.



DECIMO QUINTO: Que, atendido el mérito de lo señalado en los considerandos precedentes, se acogerá lo solicitado por el demandante, en lo referente a la indemnización contemplada en el inciso cuarto del artículo 162, esto es la indemnización sustitutiva del aviso previo, teniendo para ello como valor de su última remuneración la suma de \$2.566.561, que corresponde al promedio de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2024, considerando sueldo base, gratificación, bono asistencia, Horas VL Internacional, Horas VL Nacional y Horas VL sobre 63 y Horas Activ Tierra TC, sin considerar las restantes asignaciones por no haberse pagado todos los meses.

DECIMO SEXTO: Que, de la misma forma, se dará lugar a lo solicitado por el trabajador en cuanto se le concede el pago de la indemnización por años de servicio, toda vez que de acuerdo con los hechos no controvertidos, el demandante comenzó a prestar servicios para la demandada el 14 de julio de 2006 y se puso fin a la relación laboral el 30 de enero de 2025.

Que, siendo la última remuneración percibida por el trabajador ascendente a \$2.566.561 y habiendo prestado servicios el actor a la demandada por el lapso de 19 años, entre las fechas indicadas precedentemente, la suma debida atendido el tope legal por este concepto asciende a la suma de \$28.232.171 la cual se aumentará en un 80% conforme lo dispone el inciso primero del artículo 168 letra c) del Código antes indicado, ascendiendo tal suma a \$22.232.171.

DECIMO SEPTIMO: Que las demás pruebas incorporadas al proceso por lo litigantes, en nada alteran lo precedentemente resuelto.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 41, 58, 160, 162, 168, 172, 173 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de autos interpuesta por **CARLOS CASAS-CORDERO CAÑAS** en contra de **TRANSPORTE AÉREO S.A.** y en consecuencia:

- a) se declara indebido el despido del actor.
- b) se declara que el término de los servicios por necesidades de la empresa con fecha 30 de enero de 2025.
- c) la demandada deberá pagar la suma de \$2.566.561 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.



d) la demandada deberá pagar la suma de \$28.232.171 por concepto de indemnización por años de servicio, la cual se aumentará en un 80% conforme lo dispone el inciso primero del artículo 168 letra c) del Código antes indicado, ascendiendo tal suma a \$22.232.171.

e) las sumas antes referidas deberán pagarse con los reajustes e intereses señalados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que no se condena en costas por no haber sido totalmente vencido.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

No siendo coincidente la fecha de la sentencia definitiva incorporada en la causa, con la que en la audiencia de juicio se fijó para los efectos de notificación de dicha resolución, el Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, norma que obliga a tomar las medidas tendiente a evitar nulidades de procedimiento, fija para los efectos de su notificación la de este fallo, época desde la cual regirán los plazos que inciden en la misma.

RIT: O-2054-2025

RUC: 25-4-0659439-7

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

