

Santiago, seis de julio de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece Andrés Jorge Montecinos Berger, abogado, domiciliado en calle Compañía N° 1068, oficina 408, comuna y ciudad de Santiago, en representación, de 13 trabajadores que singulariza en el cuerpo de la demanda, todos ex trabajadores de la demandada, y , todos con domicilio para estos efectos en calle Compañía N° 1068, oficina 408, comuna y ciudad de Santiago, e interpone demanda laboral por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en procedimiento de aplicación general, en contra de la empresa TRANSPORTE AÉREO S.A., rut N° 96.951.280-7, en adelante indistintamente “la demandada” o “transporte aéreo”, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por su gerente general don CARLOS VALENZUELA WODEHOUSE, ignora profesión, ambos domiciliados en Avenida Américo Vespucio N° 901, comuna de Renca, Santiago.

Expone que todos los demandantes al momento de su despido, prestaban servicios para la demandada en los diversos aeropuertos ubicados en las regiones de nuestro país, brindando servicios al pasajero y rampa. Sus labores, en consecuencia, las realizaban en dependencias de los aeropuertos, no al interior de las cabinas de aviones y sus funciones sólo se ejecutaban para vuelos domésticos y/o nacionales. Entre las funciones que desarrollaban los demandantes se encuentran las de Operario, Agente Servicio al Pasajero Senior, Conductor Senior, Operario Pleno y otras que se indican más adelante. Cabe precisar y/o mencionar, que esta parte no controvierte la última remuneración de los demandantes y considerada por la demandada para efectos de determinar la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio que pagó a cada uno de ellos en los respectivos finiquitos.

Individualiza a cada trabajador, cargo que desempeñaba y fecha de ingreso:

NOMBRE	RUT	CARGO	FECHA
INGRESO			
1 Yenny Soledad Ramírez Rojas	14.581.206-2	agente lead	01-12-2011



2 Victor Manuel Millas Velásquez	17.734.561-K	1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago operario	06-05-2019
3 Alexis Antonio Cerda Jorquera	13.011.456-3	operario pleno	01-09-2016
4 Rodrigo Alejandro Zuvic Alvarado	15.812.960-4	operario pleno	06-09-2016
5 Carlos Omar Díaz Zapata	11.508.527-1	conductor senior	09-07-1996
6 Braulio Eugenio Echeverría Maldonado	9.546.655-9	operario pleno	23-04-1999
7 Nicolas Lindor Sánchez Sánchez	10.401.361-9	operario pleno	01-04-1998
8 Jose Daniel Navarrete Baro	7.679.713-7	conductor senior	01-02-1996
9 Rodolfo Andrés Zanga Flores	16.028.744-6	ag. serv. psjero senior	01-10-2008
10 Ruben David Barahona Ramírez	18.493.663-1	operario pleno	25-09-2015
11 Jaime Jean Pierre Barahona Vera	19.253.358-9	conductor	06-01-2016
12 Luis Aurelio Bustos Huenchur	15.256.729-4	conductor	01-10-2013
13 Ivan Felipe Stuardo Carvajal	17.699.010-4	operario pleno	16-02-2015

Plantea que Transporte Aéreo S.A., es una sociedad anónima, y que en diversas presentaciones efectuadas en tribunales por sus representantes, la definen como “una sociedad anónima abierta con casa matriz en Chile, posición de liderazgo en América Latina y negocios de transporte de pasajeros, tanto a nivel nacional como regional, con vuelos a todo Chile como a Argentina, Brasil y Perú”.

Los demandantes, formaron parte de un grupo de alrededor de 670 trabajadores que con fecha 23 de agosto de 2021, recibieron la carta aviso de despido por “Necesidades de la empresa”, fundada en todos los casos en idénticos hechos. El aviso de despido, señaló que la desvinculación se haría efectiva con fecha 30 de septiembre de 2021.

No obstante lo anterior, días antes del 30 de septiembre de 2021, la demandada decidió dejar sin efecto el despido de más de 500 trabajadores, con lo cual, finalmente pudo aplicar



la causal de “Necesidades de la empresa” sólo a alrededor de 100 trabajadores, entre ellos, los demandantes, a los cuales no entregó mayor explicación de esta situación.

Estima evidente que esta decisión de la demanda, no sólo le resta toda seriedad al despido del cual fueron objeto los demandantes, sino que lo hace injustificado e improcedente, pues tal decisión de despedir en un determinado momento a alrededor de 670 trabajadores y semanas después sólo concretarse la desvinculación de alrededor de 100 trabajadores, contradice y deja sin sustento todo lo que señaló en su misiva de despido y fundamentalmente, el hecho que afirmó para proceder a la externalización de los trabajadores, esto es, la pandemia provocada por la enfermedad denominada COVID-19.

Claramente, la decisión de la demandada deja al descubierto tres hechos: primero, que el despido no responde a una situación de carácter objetivo que escape de la mera voluntad de la demandada; segundo, que no era inevitable el despido; y tercero, que no fue la pandemia lo que motivaba la externalización de los demandantes, sino que pura y simplemente, una operación comercial para “eficientar” (frase utilizada en la propia carta de despido) la empresa.

Luego de su despido ocurrido con fecha 30 de septiembre de 2021, todos los demandantes firmaron finiquito con expresa reserva de derechos para demandar –entre otros conceptos– por despido injustificado y restitución y/o devolución del descuento efectuado por aporte del seguro de cesantía, acción que materializan con la presentación de esta demanda.

Reitera que todos los actores fueron despedidos el día 30 de septiembre de 2021, en virtud de la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”.

En todos los despidos, la demanda reprodujo los mismos hechos, utilizando en la práctica una carta estándar. Sólo difieren las cartas de despido en lo que dice relación con la individualización del cargo del trabajador y los montos a pagar y descontar en cada caso.



Reproduce la carta de despido enviada a uno de los demandantes, don Victor Manuel Millas Velasquez, y que aplica a todos los demandantes, pues los hechos alegados por la demandada son idénticos en todos los despidos:

“ANTOFAGASTA, 23 de agosto de 2021

Señor

NOMBRE : MILLAS VELASQUEZ VICTOR MANUEL

RUT N° : 17734561-K

DOMICILIO : FARELLONES 463 VILLA PANORAMA

COMUNA : ANTOFAGASTA

PRESENTE

De mi consideración.

Comunico a usted que la Empresa Transporte Aéreo S.A, ha resuelto poner término a su Contrato de Trabajo a partir del día 30 de septiembre de 2021, por la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en lo productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesario la separación de uno o más trabajadores”.

La causal invocada se fundamenta en la reestructuración de los Aeropuertos de Regiones, incluyendo el Aeropuerto en el cual usted se desempeña en el cargo de OPERARIO, reestructuración que consiste en la externalización de las labores referidas a los procesos de Servicio al Pasajero y Rampa, razón por la cual dichas labores dejarán de ser efectuadas en un importante porcentaje por personal interno de la Empresa.

El motivo de la implementación de esta reestructuración consiste 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, cuyos efectos se han extendido y han obligado a la empresa a efectuar reestructuraciones en su estructura de funcionamiento, todo con el objeto de mantener la viabilidad y eficientar, dentro de dicho contexto, a la empresa.

En efecto, en los años 2020 y 2021 la empresa ha visto reducida drásticamente su operación, 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 los países donde opera para intentar prevenir y controlar la propagación mundial del COVID-19, medidas que se han prolongado hasta la fecha.

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, por lo que la empresa se ha visto en la necesidad de racionalizar su personal y aplicar otras reducciones, adoptando, entre otras medidas, la externalización de algunas de las áreas de la empresa, comprendiendo aquella en la que Ud. se desempeña en el cargo de OPERARIO, lo que ha hecho necesaria su separación como la de otros trabajadores para mantener la viabilidad y eficientar a la empresa dentro de esta grave crisis en que se encuentra la industria aérea. Por lo anterior, su cargo ha sido eliminado y no será reemplazado, tercerizándose sus funciones a una empresa externa que desde octubre de 2021 se hará cargo, de manera íntegra, de las funciones desempeñadas por usted y sus compañeros de Aeropuerto.

De acuerdo a lo antes señalado, los montos que le corresponden con ocasión de término de su contrato de trabajo, son los siguientes:

1.- HABERES

La Suma de \$ 1.659.322.- por concepto de Indemnización Legal (2 años)

La Suma de \$ 862.085.- por concepto de Vacaciones de 27,08 días hábiles

(Equivalentes a 41,08 días corridos) de Feriado Legal



TOTAL HABERES: \$ 2.521.407.-

2.- DESCUENTOS

La Suma de \$ 334.908.- Correspondiente a Descuento Seguro Cesantía

TOTAL DESCUENTOS: \$ 334.908.-

TOTAL A PAGAR: \$2.186.499.-

En consecuencia, el monto total a pagar que la empresa pone a su disposición asciende a la suma de \$2.186.499.-

Consecuente con lo anterior, solicito a usted reintegrar a su jefatura, en la fecha efectiva del despido, todos aquellos valores, cargos en dinero, tarjetas de identificación, uniforme, manuales herramientas, etc. que estén en su poder.

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de terminación de contrato, comunico a Ud. que sus cotizaciones previsionales han sido declaradas y pagadas hasta el último día del mes anterior a la fecha de esta comunicación, según consta en certificados adjuntos y se pagarán íntegramente hasta el término de la relación laboral en las instituciones previsionales correspondientes.

Su finiquito se encontrará a disposición de manera presencial dentro del décimo día hábil a contar de la fecha efectiva del despido, para que sea firmado y retirado por Ud.

Asimismo, puede ponerse en contacto al siguiente mail para sus consultas:

finiquitos@latam.com

Atentamente,

FIRMA : _____

RUT N° : _____

TELEFONO : _____



E- MAIL PERSONAL : _____

DIA Y HORA : _____

He sido notificado del término de mi relación laboral.-

CARLOS VALENSUELA WODEHOUSE

C.I. 6.490.907-K

TRANSPORTE AÉREO S.A.

RUT 96.951.280-7”

La demandante profundiza en otros fundamentos para sostener la improcedencia de la causal invocada por la demandada, aludiendo al artículo 454 inciso 2° del Código del Trabajo, en cuanto a la imposibilidad de la demandada de corregir o agregar otros hechos para sustentar el despido.

Agrega que no existiendo referencia alguna en la carta de despido respecto de la razón por la cual la demandada decidió dejar sin efecto alrededor de 500 despidos (de hecho, tampoco les entregó mayor explicación a este respecto), la alegación y necesidad de externalizar “los procesos de Servicio al Pasajero y Rampa” pierde toda validez, y no puede permitirse a la demandada alegar y probar en este juicio algún hecho respecto de las razones tenidas en consideración para cambiar su parecer, pues de lo contrario se estaría vulnerando el artículo 454 inciso 2° y el derecho a defensa de esta parte.

Además, no existiendo referencia alguna en la carta de despido respecto de pertenecer la demandada a algún holding o ser filial de Latam Airlines Group S.A., no procede que en el presente juicio, la demandada alegue o rinda prueba sobre hechos relacionados con esta última empresa. Es más, en innumerables juicios, la demandada se ha encargado de aclarar que Transporte Aéreo S.A. es una empresa distinta e independiente de Latam Airlines Group S.A.



Sostiene que los hechos señalados en la carta de despido son inexactos, parciales y genéricos, y por lo tanto, no pueden servir de base para justificar la causal invocada.

En efecto, señala la demandada que la causal invocada se fundamenta en la reestructuración de los aeropuertos en regiones, reestructuración que consiste en externalizar las funciones de los demandantes. A continuación, expresa que el motivo de la implementación de esta reestructuración, consiste particularmente en la baja en la productividad de la compañía debido a los cambios en las condiciones de mercado que ha producido la pandemia generada por el Coronavirus o Covid-19.

Sin perjuicio de que le resulta particularmente confuso lo expresado por la demandada, indica que según la demandada, es la reestructuración en los aeropuertos en regiones, reestructuración que implicaba externalizar las funciones de los actores, los cuales a partir de octubre de 2021 seguirían siendo desarrolladas por los propios demandantes pero, para una empresa externa.

Enseguida, el motivo de esta reestructuración, sería un cambio en las condiciones de mercado provocadas por el COVID-19.

Estima que en los propios dichos de la demandada, se advierte que tomó la decisión de que las funciones que los actores prestaban para ella, a partir de octubre, las sigan desarrollando, pero a través de una empresa externa. Con esta decisión, pretende enfrentar el cambio en las condiciones de mercado provocadas por la pandemia.

Se trata en consecuencia de una decisión que depende enteramente de la voluntad de la demandada, y a partir de la cual, en términos estratégicos, pretende por las mismas

funciones que desarrollaban los demandantes, no pagar remuneraciones ni otorgar prestaciones laborales, sino que una suma distinta y lógicamente menor a una empresa externa, la cual le brindará el servicio a través de los propios demandantes.

Desde el punto de vista empresarial, una buena idea, desde el lado de los trabajadores, precarización de sus condiciones laborales y de vida.

Recalca que en su misiva, la demandada -sin que ningún trabajador se lo haya solicitado- señala que tercerizaría las funciones de los actores a una empresa externa,

la cual desde octubre de 2021 se haría cargo de manera íntegra de sus funciones.

Lo anterior, claramente deja en evidencia que el despido de los actores forma parte de un acuerdo comercial con otra empresa.

Sería importante saber algo más de este acuerdo comercial, pues si la situación “desastrosa” que señala la demandada ocurre en la industria aérea, qué motivo llevaría a una empresa -del mismo sector- a contratar a alrededor de 670 trabajadores, en las mismas funciones que desarrollaban para la demandada.

Es más, pareciera ser que estamos en presencia de una cesión de trabajadores o suministro de trabajadores fuera de norma.

Por otra parte, agrega la demandada que ha visto reducida drásticamente su operación debido al cierre de fronteras y restricción de circulación de las personas. Sin embargo, en este punto, no indica mayor detalle y evolución de sus operaciones, considerando que menciona los años 2020 y 2021, y teniendo presente además que la

pandemia se inició en marzo de 2020 y el despido de los demandantes se produce en septiembre de 2021, mes que en Chile, todos los aeropuertos estaban y siguen funcionando con normalidad, no existen cuarentenas y los viajes nacionales se realizaban sin mayores restricciones. No ha de olvidarse que los demandantes prestaban sus servicios para vuelos nacionales y/o domésticos, no internacionales.

Tampoco precisa cómo la supuesta baja de su operación hacía imprescindible, necesario y/o inevitable el despido de los actores.

Además, menciona que las medidas sanitarias han afectado gravemente los ingresos de la empresa, no obstante no aporta mayor detalle, que permita vislumbrar sus ingresos en septiembre de 2021 versus ingresos meses anteriores y/o mismo mes año 2019, anterior a la pandemia.



Llama la atención que en ninguna parte de su carta de despido la demandada mencione o se refiera a las pérdidas económicas de la empresa. ¿Cuánto perdió transporte aéreo durante la pandemia?, no lo sabemos y no será posible conocer, dado que el tema de las pérdidas económicas no se menciona. Sólo se habla de afectación de sus ingresos, los cuales como hemos señalado, tampoco detalla.

Indica que la causal “necesidades de la empresa”, es de carácter objetiva, excede de la mera voluntad del empleador, debe fundarse en hechos permanentes y por lo tanto, no aplica en los casos en que la empresa decide, como en este caso, externalizar a sus trabajadores, la decisión de Transporte Aéreo forma parte de una estrategia comercial y/o financiera.

Sostiene que la decisión de desvincular dependió enteramente de su voluntad, al punto que antojadizamente, primero decide desvincular a alrededor de 670 trabajadores y finalmente se desdice y sólo despide a alrededor de 100 trabajadores, sin dar mayor explicación de esta circunstancia. Adicionalmente, determina, de manera inconsulta y sin que ningún trabajador se lo haya solicitado, externalizar sus funciones en una empresa externa.

Intenta justificar esta decisión empresarial en los efectos de la pandemia, sin embargo, en el mes de septiembre los efectos del COVID-19, no estaban afectando mayormente los vuelos nacionales, y a los cuales los actores dirigían sus funciones. Pero más aún, incluso la pandemia y sus efectos no son ni serán permanentes y pueden ser manejables, todo lo cual lo sabía la demandada y cualquier persona con un mínimo de información y curiosidad respecto del COVID-19.

En definitiva, la externalización o tercerización que ha efectuado la demandada, por decisión que no escapa a su voluntad, o dicho de otro modo, por una decisión pensada y que le permitirá “eficientar” su operación, no admite la procedencia de la causal invocada.

Alega y fundamenta la improcedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, declarado improcedente el despido de los demandantes solicita se ordene a la demandada restituir el descuento del aporte efectuado al seguro de cesantía, y que materializó en los respectivos finiquitos.



Solicita declarar que el despido de los demandantes fue improcedente y, en consecuencia, que la demandada debe proceder a pagar el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio pagada a los demandantes; y además -considerando que el despido fue improcedente- que debe restituir el monto descontado por concepto de seguro de cesantía.

Respecto de cada uno de los actores corresponde a:

- 1.- YENNY SOLEDAD RAMIREZ ROJAS: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$3.097.677; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$1.702.804.
- 2.- VICTOR MANUEL MILLAS VELASQUEZ: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$497.797; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$334.908.
- 3.- ALEXIS ANTONIO CERDA JORQUERA: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$1.251.273; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$763.801.
- 4.- RODRIGO ALEJANDRO ZUVIC: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$1.249.862; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$758.212.
- 5.- CARLOS OMAR DIAZ ZAPATA: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$8.723.085; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$2.300.602.
- 6.- BRAULIO EUGENIO ECHEVERRIA MALDONADO: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$2.645.973;
- 7.- NICOLAS LINDOR SÁNCHEZ SÁNCHEZ: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$6.055.992.



8.- JOSÉ DANIEL NAVARRETE BARO: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$7.034.609; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$2.046.505.

9.- RODOLFO ANDRÉS ZANGA FLORES: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$2.797.301; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$1.628.087.

10.- RUBEN DAVID BARAHONA RAMÍREZ: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$1.554.480; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$734.461.

11.- JAIME JEAN PIERRE BARAHONA VERA: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$1.455.989; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$725.267.

12.- LUÍS AURELIO BUSTOS HUENCHUR: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$1.978.190; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$1.068.736.

13.- IVAN FELIPE STUARDO CARVAJAL: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio que recibió, equivalente a \$1.695.116; b) Devolución del monto descontado en el finiquito por concepto de seguro cesantía, por la suma de \$982.310.

Todos con intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, señalando que tiene como pacíficos la existencia de relación laboral, las que se iniciaron en las fechas indicadas en el escrito de demanda; que el vínculo laboral con los demandantes terminó el día 30 de septiembre de 2021, por la



causal necesidades de la empresa; que los demandantes a la fecha de su despido se desempeñaban las funciones indicadas en el escrito de demanda y que la empresa cumplió con las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido de los actores por la causal invocada.

Niega en forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por los demandantes en su escrito pretensor.

No es efectivo que el despido de los demandantes sea injustificado: Este se encuentra plenamente justificado, en base a los hechos expuestos en la carta de despido y los que se expondrán en esta contestación.

No es efectivo que la decisión de poner término al contrato de trabajo de los actores, y de muchos otros trabajadores por la causal indicada, no obedezca a circunstancias graves, permanentes y objetivas. Como se verá en este proceso, la razón del despido de los demandantes se debe a la racionalización del personal que se desempeñaba en el proceso de Servicio al Pasajero y Rampa, como era el caso de los actores. Esto, con relación a otra de las medidas que ha debido tomar la empresa a causa de los efectos de la Pandemia por Covid-19, lo que obligó a mi representada a externalizar en gran parte este proceso. Todo lo anterior, a fin de resguardar la viabilidad de la compañía en el mercado aéreo, manteniendo responsablemente su funcionamiento y los puestos de trabajo necesarios para ello.

No es efectivo que la decisión temporal de mi representada de dejar sin efecto el despido de un grupo importante de trabajadores, a causa del problema regulatorio que se expondrá, le reste toda seriedad al despido del cual fueron objeto los demandantes haciéndolo injustificado e improcedente. Lo cierto es que, con fecha 23 de agosto de 2021, se enviaron 552 cartas de despido a trabajadores de Transporte Aéreo S.A., correspondientes a los Aeropuerto de Arica, Iquique, Calama, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Concepción, Temuco, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas. La fecha de despido contenida en dichas cartas era el 30 de septiembre de 2021, por la causal de necesidades de la empresa, por tanto, se le estaba dando aviso de despido a los trabajadores con 30 días de anticipación, a la luz de lo expuesto por el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, lo



anterior, debido a la externalización que se señalaba en la referida misiva, la cual afectaría a todo las áreas de Personal de Servicio al Pasajero y Rampa, personal de los aeropuertos de las ciudades ya indicadas.

Por temas regulatorios, ajenos a la compañía, los proveedores externos no pudieron iniciar la prestación de servicios el 1° de octubre de 2021 como se había programado inicialmente, lo que pudieron realizar recién desde el 1° diciembre de 2021, una vez resueltos los temas regulatorios. En razón de ello, se envió a todos los trabajadores notificados el 23 de agosto de 2021, un anexo de contrato en el que dejaba sin efecto la comunicación del despido, por tanto, los despidos que surgían efecto el 30 de septiembre de 2021 quedaron revocados, previo acuerdo con los trabajadores. Dicho acuerdo fue suscrito por 452 trabajadores. Por lo cual, se puede entender que 100 de ellos no estuvieron de acuerdo con la firma de dicho anexo, haciéndose efectivos sus despidos el 30 de septiembre de 2021. Cabe mencionar que, los 452 trabajadores a los cuales se les postergó su despido ya fueron desvinculados por la causal de necesidades de la empresa el día 30 de noviembre de 2021, es decir, el día de hoy TASA no tiene trabajadores contratados para el área de Servicio al Pasajero y Rampa. Las áreas externalizadas fueron Ground Handling (Rampa) y Servicio al Pasajero. Funciones que fueron asumidas íntegramente por 2 empresas; Agencia de Carga Cargomobility SpA y Swissport Chile S.A.

Como los actores no estuvieron de acuerdo con lo estipulado en dicho a anexo, la empleadora tuvo que cumplir con lo estipulado en la carta de 23 de agosto de 2021, esto es, que su despido se hacía efectivo a contar del 30 de septiembre de 2021.

No es efectivo que proceda la devolución de lo descontado en finiquito por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, incluso en caso de declararse el despido como injustificado.

Enfatiza que el despido de los actores es justificado, existiendo reales motivos para hacerlo.

Sin perjuicio de que los demandantes pretender manipular los hechos y la teoría del caso de esta parte, debe tenerse en consideración para efectos del presente juicio, y para la prueba que se aportará en autos, se debe comprender que la demandada de autos, Transporte Aéreo

S.A., pertenece al Grupo LATAM, desarrollando la totalidad de la actividad de transporte de pasajeros vía aérea en el plano local, esto es, dentro de Chile, así como en algunos países de la región de Latinoamérica.

El Grupo LATAM está conformado por un conjunto de sociedades constituidas en diversos países, cuya matriz es LATAM Airlines Group S.A., que desarrollan en conjunto el negocio común.

La matriz cotiza sus acciones tanto en la Bolsa de Valores de Santiago como en la Bolsa de Nueva York (a través de American Depositary Shares).

El negocio del Grupo LATAM es el transporte aéreo de personas y carga, y está integrado por sociedades constituidas en Chile (LATAM Airlines Group S.A., Lan Cargo S.A., Fast Air Almacenes de Carga S.A., Latam Travel Chile II S.A., Lan Cargo Inversiones S.A., Holdco Colombia I SpA, Holdco Colombia II SpA, Transporte Aéreo S.A., Inversiones Lan S.A., Lan Pax Group S.A., Technical Training LATAM S.A., Holdco Ecuador S.A.), en Colombia, (Línea Aérea Carguera de Colombia S.A. y Aerovías de Integración Regional S.A.), en Ecuador (LATAM- Airlines Ecuador S.A.), en Perú (LATAM Airlines Perú S.A. e Inversiones Aéreas S.A.), en los Estados Unidos (Professional Airline Cargo Services, LLC (Florida), Cargo Handling Airport Services, LLC (Florida), Connecta Corporation (Florida), Prime Airport Services Inc. (Florida), Maintenance Service Experts, LLC (Florida), LAN CARGO Repair Station, LLC (Florida), Professional Airline Maintenance Services LLC (Florida) y Professional Airline Services, Inc. (Florida), en las Islas Caimán (LATAM Finance LTD y Peuco Finance LTD), en Holanda (MAS Investment Limited y Lan Cargo Overseas Limited), en Paraguay, Argentina y Brasil.

Sin perjuicio de tener una estructura laboral autonomía e independiente entre las empresas, estas sociedades desarrollan el negocio de manera conjunta, dado que ellas gestionan los recursos comerciales y económicos del Grupo LATAM para prestar el servicio de transporte de pasajeros y carga través de una red de rutas internacional. Es más, el activo de mayor valor patrimonial del Grupo es la flota de más de 300 aviones (2) que transporta pasajeros a través de esa red de rutas y aunque la titularidad jurídica para el uso de esos

aviones pueda estar en poder de una u otra filial, la flota de aviones está destinada, como un todo, al transporte del Grupo LATAM en beneficio general.

Luego, esta es la forma en que se organiza la generalidad de los grupos aéreos internacionales, ya que les da la flexibilidad para abrir, gestionar y modificar las rutas aéreas y gestionar los aviones y demás recursos para responder ágilmente a las necesidades de los usuarios, dado que los pasajeros buscan la mejor forma de llegar a su destino y valoran la mayor oferta de rutas. Luego, el negocio depende de la flexibilidad para reasignar constantemente los aviones desde rutas que son menos utilizadas a rutas con mayor demanda. Esa flexibilidad la da el manejo coordinado e integrado del negocio por parte de todas estas empresas.

Como ya se ha señalado al inicio de esta presentación, los actores prestaron servicios para la demandada hasta el día 30 de septiembre de 2021, fecha en la cual fue despedido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa” con el cumplimiento de todas las formalidades que exige la ley.

Al momento del despido, los demandantes prestaban servicios en los cargos de “agente lead”, “operario”, “operario pleno”, “conductor”, “conductor senior”, y “agente servicio al pasajero senior”, en distintos aeropuertos del país.

Como se indica en la carta de despido de los actores, los efectos de la Pandemia por Covid19 no solo tuvieron lugar en el año 2020, sino que se han extendido incluso en el año 2021 y seguirán en el año 2022. Esto, pues la Pandemia ha continuado a través de mutaciones del coronavirus, como las denominadas variantes Delta y Ómicron. Esta última se dice que se propagará con aún más facilidad que el virus original.

Esta evolución de la Pandemia por Covid-19 ha hecho que las autoridades sigan tomando medidas restrictivas en cuanto a la libre movilidad de las personas, estableciendo restricciones tanto en las fronteras (entre países), como restricciones internas (dentro de cada uno de los países).



Todas estas medidas han afectado la operación de mi representada, quien justamente se dedica a la movilidad de las personas, por vía aérea. Si bien es efectivo que las restricciones son menores que a comienzos de la pandemia, también es cierto que todo esto ha seguido afectando la operación de mi representada, alejándola todavía de una operación normal, y por mucho.

En otras palabras, los cambios en las condiciones del mercado aéreo, que vienen desde el inicio de la Pandemia por coronavirus, siguen hasta la fecha, lo que implica que también la productividad de mi representada se vea fuertemente afectada también hasta ahora. Agrava la situación el hecho de que aún no existe certeza de cuándo esta pandemia va a terminar, habiendo ya transcurrido casi dos años desde el inicio de la misma.

Aterrizando estos antecedentes al contexto del despido de los actores, cabe señalar que la demandada representada ha seguido viéndose obligada a tomar diversas medidas a fin de hacer frente a este escenario. Una de estas medidas adicionales fue el cierre de las áreas de Servicio al Pasajero y Rampa en casi todas las regiones del país, excluyendo a Santiago y la Isla de Pascua.

En efecto, la Empresa se vio en la necesidad de tener que seguir reduciendo sus costos ante esta pérdida continua en sus ingresos en los años 2020 y 2021. Por esto, Transporte Aéreo S.A. debió externalizar los procesos de Servicio al Pasajero y Rampa en todas las regiones del país, salvo en la región Metropolitana e Isla de Pascua. A su vez, solo pudo mantener dos jefaturas de esta área, en la ciudad de Antofagasta y Calama, por razones de operación.

Luego, la Empresa despidió a todos los trabajadores que se desempeñaban en estas áreas, como era el caso de los actores en sus calidades de “agente lead”, “operario”, “operario pleno”, “conductor”, “conductor senior”, y “agente servicio al pasajero senior”. De esta manera, nos encontramos no frente a despidos selectivos o puntuales, sino que ante despidos masivos, que afectó a todos los trabajadores de Transporte Aéreo S.A. que se desempeñaban en los procesos de Servicio al Pasajero y Rampa, como lo eran los demandantes.



Ahora bien, para seguir operando en las regiones en que despidió a todos sus trabajadores de las áreas mencionadas, la Empresa tuvo que externalizar estos servicios, cuestión que realizó en diciembre del 2021. Lo anterior, puesto que la empresa solo podía seguir operando responsablemente de cara a sus clientes y demás trabajadores reduciendo sus costos de operación.

Cuestión que implicó el cierre de las áreas de Servicio al Pasajero y Rampa en todos los aeropuertos existentes en las regiones del país-salvo en las indicadas-, así como el mantener a solo dos jefaturas en los aeropuertos de Antofagasta y Calama.

Así, son estos los antecedentes y contexto que rodearon el despido de los demandantes, y que se indican en sus cartas de despido. Luego, no puede sostenerse seriamente por la contraria que desconoce los hechos fundantes de su desvinculación o que el mismo sería injustificado, toda vez que la carta de despido los indica claramente, y los hechos resultan ser graves, permanentes y objetivos: Se debió a un proceso de racionalización en el proceso de Servicio al Pasajero y Rampa - en el que los actores se desempeñaba como “agente lead”, “operario”, “operario pleno”, “conductor”, “conductor senior”, y “agente servicio al pasajero senior”- que afectó a cientos de trabajadores de la empresa, producto de la continuidad de los efectos nocivos de la Pandemia por Covid-19 tanto en el mercado aéreo como en la productividad de la empresa, lo que llevó a Transporte Aéreo a externalizar las mencionadas áreas en casi todos los aeropuertos del país.

Sostiene que la comunicación del despido cumple con todas las exigencias legales. La carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes, siendo este comunicado a los actores con todas las formalidades legales.

Como puede leerse de la carta, que reproduce, la demandada ha indicado claramente los motivos del despido, los que revisten los caracteres de graves, permanentes y objetivos, no siendo efectivo lo señalado por los actores en su demanda en cuanto a que la misiva carecería de precisión, no cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos exigidos por el legislador.



Señala que el despido por necesidades de la empresa fue comunicado a los actores cumpliendo esta parte formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido. Respecto a la carta de despido, esta le fue enviada al actor correctamente, cumpliéndose con todos los requisitos legales.

Estima se observa claramente que lo afirmado por los demandantes en orden a que la fundamentación del despido no tiene precisión fáctica, siendo insuficiente, no tiene razón ni sustento legal alguno, puesto que en la carta de despido se señalan con precisión las razones de su desvinculación, cumpliendo así con las exigencias legales. Por lo demás, y como se verá más adelante, las razones expuestas tienen directa relación con un hecho notorio y público, en donde la empresa se ha visto evidentemente afectado por la emergencia sanitaria que, luego de dos años, sigue afectando al país y al mundo.

Lo anterior no es sino un antecedente veraz de que la situación objetiva que afecta a la compañía se ha mantenido permanente en el tiempo, siendo esta circunstancia y no otra la causa de esta lamentable decisión, que fue la de prescindir de los servicios no solo de los actores sino de otros de miles de trabajadores. Como se verá en el desarrollo de esta presentación, la decisión de la compañía de externalizar las labores referidas a los procesos de Servicio al Pasajero y Rampa, responde al profundo impacto económico recibido por la empresa a raíz de la peor crisis sanitaria de la historia.

Afirma, resulta claro que los actores están en desacuerdo con la causal invocada y los hechos que la configuran, careciendo de sustento su afirmación que la carta no expresa los hechos que fundan el despido, pues como se ha señalado, los describe claramente, no quedando duda alguna sobre ellos. Destaca el hecho de que la demanda de la contraria no se hace cargo en parte alguna de la situación que describe la carta de despido, limitándose a hacer afirmaciones genéricas en el sentido de que la carta no detalla el carácter grave, permanente y objetivo de la circunstancia que llevó a la empresa a tomar la decisión del despido, o que la reestructuración no sería tal, lo cual, dada la situación actual, salta a la vista como infundado.

Es un hecho notorio y público que la Pandemia ha afectado fuertemente la industria aérea, nacional e internacional, entre ellas la demandada, circunstancia la cual el denunciante omite completamente en su demanda.

Reitera que el despido de los actores 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.

Es un hecho público y notorio que tanto las aerolíneas nacionales como otras de Sudamérica se han visto profundamente afectadas producto de las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad para efectos de mitigar los efectos de la Pandemia por COVID-19. Las restricciones mencionadas y especialmente el cierre de fronteras han traído consecuencias catastróficas en el ejercicio normal del giro de las aerolíneas existentes en el mercado aeronáutico y especialmente en las operaciones del Grupo Latam.

En este contexto, el Grupo Latam (dentro del cual se encuentra inserta la demandada) se ha visto gravemente afectada desde el punto de vista operacional y económico, viéndose forzado a tomar una serie de medidas organizativas y laborales. Una de estas, y de manera forzosa, ha sido afrontar un proceso de racionalización de cientos de puestos de trabajo debido al fuerte impacto de la Pandemia en las condiciones económicas de la industria aérea, externalizando gran parte de las operaciones.

Para los efectos del presente juicio, el proceso de externalización que significó el despido de los actores, como de otros cientos de trabajadores de la empresa, se llevó a cabo en el proceso de Servicio al Pasajero y Rampa, en donde los demandantes se desempeñaban como “agente lead”, “operario”, “operario pleno”, “conductor”, “conductor senior”, y “agente servicio al pasajero senior”.

De esta manera, la racionalización referida se ha hecho absolutamente necesaria, debido al escenario económico que enfrenta la Compañía, sumado al hecho de que no se ve en el mediano-corto plazo una expectativa de recuperación que permita a la Compañía afrontar el nivel de costos que tenía con anterioridad a la crisis sanitaria. De esta forma, se ha tomado



la difícil decisión de despedir a miles de trabajadores, externalizando en el caso de autos las operaciones a nivel aeropuerto, ello sencillamente para que la Compañía pueda seguir operando.

Explica que como es de público conocimiento, la Pandemia del Covid-19 ha afectado dramáticamente el desarrollo del negocio del Grupo LATAM, dentro del cual se encuentra mi representada. Una gran cantidad de países, incluyendo aquellos en los que el Grupo tiene sus principales operaciones, establecieron restricciones sustanciales a los vuelos o derechamente cerraron sus fronteras. Esto significó que en el año 2020 se redujeran en más de un 95% los vuelos del Grupo LATAM para el transporte de pasajeros. Asimismo, esta reducción en la operación del Grupo Latam se mantuvo drásticamente en el año 2021, estando muy lejos de un 100% de operación normal, prepandemia.

Ha sido tan golpeada la industria aeronáutica, que como se puede ver de los Estados Financieros de la Compañía, se espera que para fines de este año (recién) la Empresa opere al 65% de la capacidad prepandemia, lo que evidencia el impacto que tenido la Pandemia sobre la operación y consecuentemente sobre los ingresos del Grupo LATAM.

Además, para efectos de comprender la decisión tomada por la empresa debe necesariamente analizarse la situación financiera-económica de la Empresa. Los ingresos totales del segundo trimestre de 2021, comparado con el mismo período del año 2019, significaron una reducción de 62,5%. Además, los ingresos por transporte de pasajeros reafirman lo que viene señalando. Para el segundo trimestre del 2021 se redujeron un 77,4% comparado con 2019, cuestión que lleva a concluir que a pesar del paso del tiempo la situación sanitaria sigue golpeando a la empleadora, no pudiendo proyectarse una “normalización” en el mediano-corto plazo.

Todo esto, ha obligado a la demandada a tener que seguir tomando medidas a fin de realizar su actividad de una manera financieramente responsable, lo que se traduce en tener que reducir sus costos de operación. Una de estas medidas fue, para el caso de marras, la externalización del proceso de Servicio al Pasajero y Rampa, ya expuesto.



Lo expuesto, ha tenido un impacto dramático en las cifras del Grupo Latam. Las consecuencias de la Pandemia a nivel mundial, regional y país resultan evidentes y, desalentadoras.

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.

Sin embargo, durante el año 2020, por ejemplo el mes de mayo, las ventas fueron aproximadamente de US\$150 millones, operaron cerca de 60 vuelos diarios, los que tuvieron la mitad de la ocupación normal, y transportaron menos de 200.000 pasajeros.

Si bien, el Grupo ha visto una recuperación durante este año, lo cierto es que sigue enormemente lejos de una operación normalizada, como lo era antes de la Pandemia. Pero, y lo que es más grave aún, no se avizoran mejoras significativas cercanas.

En efecto, estas restricciones han impactado dramáticamente los ingresos de la Compañía y su capacidad de hacer frente a sus compromisos financieros. En este contexto, la Compañía ha adoptado medidas drásticas para reducir sus costos y mantener liquidez. Solo a modo ejemplar, señala que el Grupo LATAM ha debido cancelar o retrasar proyectos por un valor de US\$900 millones. También se han adoptado medidas para postergar la entrega de nuevos aviones que habían sido encargados antes de la crisis. Por otro lado, se han negociado planes de pago y postergaciones de pagos con más de 500 acreedores. Y por último, se ha tomado la difícil decisión de externalizar gran parte de las operaciones nacionales a nivel aeropuerto, siendo desvinculadas a la fecha más de 550 trabajadores.

Frente a esta Pandemia que golpeó fuertemente al mundo y, en lo que nos aboca, a la operación de la demandada, el Grupo Latam ha tomado una serie de medidas a fin de intentar proteger lo más posible la integridad del Grupo, sus trabajadores y sus operaciones a nivel mundial.

Señala la implementación de difíciles medidas paliativas ante esta demoledora crisis.



1) Reducción de inversiones del Grupo: Reducción en más de US\$900 millones de las inversiones del Grupo, las cuales se seguirán ajustando en la medida de lo posible según el avance de la Pandemia.

2) Renegociación y prorrogas de deudas frente a los acreedores del Grupo: El Grupo ha redoblado también sus esfuerzos en proteger su caja, razón por la cual se han renegociado los contratos con sus acreedores para lograr la mayor flexibilidad posible en las condiciones de pago, postergando los desembolsos para meses posteriores e intentando lograr financiamiento adicional, incluyendo, y principalmente, ayuda de los distintos gobiernos donde el grupo opera, algunos de los cuales han tenido acogida.

3) Esfuerzos especiales y enfoque en el negocio de carga durante los efectos de la Pandemia: Si bien la crisis sanitaria ha obligado a las personas al confinamiento y aislamiento social, lo que en definitiva conlleva a que las personas no vuelen en los aviones del Grupo, la Empresa ha tomado la medida de llenar la mayor cantidad de estos vuelos con carga a falta de pasajeros.

Por lo anterior, se han doblado los esfuerzos al interior del Grupo para explotar en estos tiempos los vuelos con carga en vez de pasajeros, tanto en cantidad de carga a transportar, al contar con más espacio en los aviones, así como aumentando la cantidad de rutas. De esta manera, el Grupo ha desempeñado un rol fundamental para mantener las cadenas de suministros, apoyando a los exportadores de la región y trayendo insumos médicos hacia Sudamérica, incluyendo respiradores artificiales, mascarillas y otros insumos necesarios para enfrentar la propagación del coronavirus.

4) Proposición limitada de retiros voluntarios con pago de indemnizaciones y otros beneficios.

5) Suspensión de contratos de trabajo por un mínimo de 6 meses a un máximo de 12 meses, sin goce de sueldo.

6) Pacto de rebaja salarial con los trabajadores de la empresa, mediante la suscripción de anexos de contratos.



7) Inicio de procedimiento concursal en Estados Unidos, reconocido por la judicatura

chilena.

8) Externalización de las operaciones aeroportuarias a nivel nacional: Ante la drástica

disminución en los ingresos a raíz de la decreciente operatividad de la compañía producida por la pandemia, ésta se ha visto en la necesidad de iniciar un proceso de externalización de las áreas Ground Handling (Rampa) y Servicio al Pasajero de los aeropuertos de Arica, Iquique, Copiapó, La Serena, Concepción, Temuco, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas, funciones que fueron asumidas íntegramente por 2 empresas; Agencia de Carga Cargomobility SpA y Swissport Chile S.A.

Con esta decisión, de tercerizar las unidades antes indicadas, la compañía logra una reducción de costos considerable, aumentando la eficiencia en un 14% según dará cuenta en el proceso.

Recuerda que a inicios del año 2020, cuando la Pandemia golpeaba de manera agresiva a la demandada, sin recibir apoyo del mundo público-privado, 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. En otras palabras, y por contradictorio que parezca, el Grupo necesariamente tuvo que acogerse a un proceso de reorganización a fin de intentar superar la crisis y permanecer en el mercado o, de lo contrario, simplemente desaparecería definitiva e irremediablemente, afectando a sus dueños, accionistas, trabajadores, proveedores, entre otras personas que se relacionan con mi representada. Esto, cabe subrayar, luego de tomar una serie de medidas para no llegar a este punto, lo que, en definitiva, fue todo inevitable.

Señala que se trata de un 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. Esto, y como se indicó, para efectos de 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. Es preciso señalar 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, la que resuelve “Sexto: Que cumpliendo la solicitud con todos los requisitos formales y sustantivos, se hará lugar a esta, tal como se dirá en lo resolutivo. Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 299, 300, 301, 305, 308, 313, 315 y 319 de la Ley N° 20.720, se resuelve: I.- Que se reconoce en Chile el procedimiento concursal de reorganización extranjero de la sociedad LATAM Airlines Group S.A., correspondiente a aquel seguido ante el Tribunal de Quiebras de Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York, bajo el N° 20-11254.

II.- Que a partir de la fecha de la presente resolución, y durante el periodo en que se tramite el procedimiento referido precedentemente, se suspende:

a) El inicio o la continuación de todas las acciones o procedimientos individuales que se tramiten respecto de los bienes, derechos, obligaciones o responsabilidades del deudor.

b) Toda medida de ejecución contra los bienes del deudor.

c) Todo derecho a transferir o gravar los bienes del deudor, así como a disponer de algún otro modo de esos bienes.

III.- Que el alcance, la modificación y la extinción de los efectos de suspensión tratados en el románico que antecede estarán supeditados a lo establecido en la Ley N° 20.720 y se referirán exclusivamente a aquellos bienes que se encuentren en el territorio del Estado de Chile.

IV.- Que lo dispuesto en la letra a) del románico II.- no afectará al derecho de iniciar acciones o procedimientos individuales en la medida en que ello sea necesario para preservar un crédito contra el deudor.

V.- Que lo dispuesto en el románico II.- no afectará el derecho a solicitar el inicio de un procedimiento concursal con arreglo a la Ley N° 20.720 o a verificar créditos en el procedimiento respectivo.”.



Este proceso ha continuado incluso en el año 2021, complicándose cada vez más para la empresa cumplir con sus deudas y acreedores.

Expuesto todo lo anterior, señala que la decisión de poner término al contrato de trabajo de los actores se fundó en razones absolutamente objetivas, esto es, la racionalización de la aerolínea, atendido a un cambio en las condiciones de mercado totalmente ajeno a la voluntad de la Compañía. De esta forma, la decisión de tener que prescindir de los servicios de miles de trabajadores de la Compañía en Chile, incluyendo al demandante de autos, eliminando sus puestos de trabajo de manera definitiva luego de un profundo y transversal proceso de racionalización que significó la externalización de las áreas Ground Handling (Rampa) y Servicio al Pasajero de los aeropuertos de Arica, Iquique, Copiapó, La Serena, Concepción, Temuco, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas, obedece a razones netamente objetivas y económicas –esto es, la enorme baja en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado y la economía por la crisis sanitaria- y no a la sola decisión unilateral y discrecional de la demandada, configurándose completamente la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Hace presente que este proceso de racionalización afectó transversalmente a todas las aéreas de la Compañía, incluyendo el área en que se desempeñaban los actores.

Resume que de los hechos expuestos queda claro que se cumplen todos los supuestos legales para poder despedir a un trabajador por necesidades de la empresa, por lo cual debe declararse que el despido de los demandantes es, entonces, justificado.

Estima que la causal de necesidades de la empresa resulta justificada para el caso, pues efectivamente se cumplen con los requisitos legales para su procedencia al concurrir en la especie un proceso de racionalización al interior de la empresa demandada.

En cuanto a los supuestos legales que permiten configurar la causal de necesidades de la empresa, el propio tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. En el presente caso, en que se ha tomado la decisión de tercerizar los



servicios de rampla y servicio al pasajero en los aeropuertos de todo el país, precisa desde ya 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 graves cambios en el mercado aeronáutico a raíz de la crisis sanitaria y económica ya expuesta, que afectaron enormemente la actividad de su parte.

El proceso de tercerización o externalización llevado a cabo por la demandada en el mes de septiembre de 2021, lo que se tradujo en el despido de más de 550 trabajadores que se desempeñaban en las áreas de Ground Handling (Rampa) y Servicio al Pasajero permite vislumbrar la medida de racionalización adoptada por la compañía para paliar los efectos de la crisis sanitaria. Como fuese indicado previamente, esta medida responde a la crisis económica-operacional generada por la pandemia (hecho objetivo), la que se ha mantenido con el paso del tiempo, haciendo peligrar de manera real su existencia.

Insiste que el despido de los demandantes no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o discriminatorio de esta parte, sino a circunstancias netamente objetivas, graves y permanentes, esto es, razones económicas, precisamente la racionalización tanto del área en que laboraban los actores traducido en la externalización o tercerización, como la empresa en general. Tal razonamiento no puede ser obviado por cuanto la demandada encontrándose en dicha situación de carácter objetiva (cambios en las condiciones del mercado producto de la pandemia) tuvo que recurrir a un profundo proceso de racionalización a través de la mencionada externalización, todo, con el objeto de reducir los costos de la compañía y hacer más eficiente la operación bajo los nuevos parámetros delineados por el proceso de reorganización; todo a causa de la crisis generada por la pandemia.

Refiriendo el derecho y jurisprudencia asociada, sostiene que en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a qué trabajador desvincular

En el caso, la compañía para los efectos de ser más eficientes y reducir los gastos decidió externalizar las funciones de rampla y servicio al pasajero, cuestión que concluyó con la desvinculación de más de 550 personas desde Arica a Punta Arenas.



Concluye que la demandada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, siendo el despido plenamente justificado.

Cita una serie de sentencias en que se reconocen justificados los despidos.

Afirma que nada se adeuda al demandante, por ninguno de los conceptos que pretende, pues habiendo sido plenamente justificada la causal, tanto en los hechos como en el derecho, el recargo legal solicitado resulta ser totalmente improcedente debiendo ser rechazado íntegramente.

Argumenta que no procede acoger la devolución del descuento propuesto por los demandantes, por cuanto el artículo 13 de la Ley N° 19.728 establece la procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de la misma, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por alguna causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas, asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, y sin perjuicio de lo ya señalado, indica que nada de lo afirmado por los demandantes en autos es efectivo.

Solicita declarar que se rechaza en todas sus partes la demanda de despido injustificado, y que al ser justificado el despido de los actores, nada adeuda la demandada por incremento legal del 30%.

En subsidio, el recargo legal demandado por el señor Jaime Pierre Barahona Vera deberá calcularse sobre los años de servicios efectivamente pagado, el que asciende a \$4.806.378; que, al declararse justificado el despido, no procede pronunciamiento respecto a lo demandado por concepto de devolución de descuento de AFC. En subsidio, en caso de declararse el despido como injustificado, tampoco procede la devolución de lo descontado por AFC. Que se condena en costas a los actores, por no haber tenido motivo plausible para



litigar. En subsidio, que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Existencia de la relación laboral de todos los trabajadores, el término 30 de septiembre de 2021 161, funciones desempeñadas por cada trabajador.

QUINTO: Que, se fijaron como hechos controvertidos: 1. Contenido de la carta de despido. Efectividad de los hechos en ella señalados, circunstancias de la desvinculación. 2. Monto pagado a cada trabajador por años de servicio y monto descontado a cada uno por aporte patronal al fondo de cesantía.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandada:

Documental:

Yenny Soledad Ramirez Rojas

1. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2007.
2. Carta de despido de 23 de agosto de 2021.
3. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo de 26 de agosto de 2021.
4. Finiquito de contrato de trabajo de 30 de septiembre de 2021.

Victor Manuel Millas Velasquez

5. Contrato de trabajo de 06 de mayo de 2019.
6. Carta de despido 23 de agosto de 2021.
7. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021



8. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021

Alexis Antonio Cerda Jorquera

9. Anexo Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2017

10. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

11. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

12. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021

Rodrigo Alejandro Zuvic Alvarado

13. Contrato de trabajo de 06 de septiembre de 2016.

14. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

15. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

16. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Carlos Omar Diaz Zapata

17. Contrato de trabajo de 01 de septiembre de 1999.

18. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

19. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

20. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Braulio Eugenio Echeverría Maldonado

21. Contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2005.

22. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

23. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

24. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.



Nicolas Lindor Sánchez Sánchez

- 25. Contrato de trabajo de 01 de abril de 1998.
- 26. Carta de despido 23 de agosto de 2021.
- 27. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021
- 28. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

José Daniel Navarrete Baro

- 29. Contrato de trabajo de 21 de febrero de 1996.
- 30. Carta de despido 23 de agosto de 2021.
- 31. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021
- 32. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Rodolfo Andrés Zanga Flores

- 33. Contrato de trabajo
- 34. Carta de despido 23 de agosto de 2021.
- 35. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021
- 36. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Jaime Jean Pierre Barahona Vera

- 37. Contrato de trabajo 06 de enero de 2016.
- 38. Carta de despido 23 de agosto de 2021.
- 39. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021
- 40. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Ruben David Barahona Ramírez



41. Contrato de trabajo de 25 de septiembre de 2015.

42. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

43. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

44. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Luís Aurelio Bustos Huenchur

45. Contrato de trabajo de 01 de junio de 2014.

46. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

47. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

48. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

Ivan Felipe Stuardo Carvajal

49. Contrato de trabajo de 16 de febrero de 2015.

50. Carta de despido 23 de agosto de 2021.

51. Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo 26 de agosto de 2021

52. Finiquito de contrato de trabajo 30 de septiembre de 2021.

53. Comunicado interno enviado por LATAM, denominado “Plan de retiro voluntario”.

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

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

56. Documento interno denominado “Opciones plan retiro voluntario y permiso sin sueldo para empleados grupo LATAM en Chile”.



57. Documento interno denominado “LATAM Airlines Group-Chapter 11/ Preguntas Frecuentes”.
58. Comunicado Operación en Chile sobre vuelos domésticos realizados en el mes de junio 2020.
59. Informe sobre Operaciones del Grupo LATAM del periodo junio 2018 a mayo 2020.
60. Presentación sobre Junta Extraordinaria de Accionistas, de 18 de junio de 2020.
61. Estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo de 2020, del grupo LATAM.
62. Comunicado organizacional sobre “LATAM reportó ajuste contable de activos por US\$ 1.729 millones y mejoró 17% su resultado operacional”.
63. Indicadores Financieros y Noticias LATAM, de fecha 30 de junio de 2020.
64. Comunicado enviado por Enrique Cueto (CEO grupo LATAM).
65. Registro de desvinculaciones por proceso Covid-19, por filiales del grupo Latam.
66. Junta Extraordinaria de Accionistas, de fecha 18 de junio de 2020.
67. Junta Ordinaria de Accionistas, de fecha 30 de abril de 2020.
68. Registro de Tripulantes sin horas de vuelo durante los meses de abril, mayo y junio todos de 2020.
69. 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.
70. Sentencia causa ROL C-8553-2020, del 2° Juzgado Civil de Santiago.
71. Memoria del grupo Latam de los años 2019 y 2020.



72. Comunicado sobre resultados del primer trimestre de 2021 de Latam Airlines Group S.A.

73. Correo de asunto “Proceso tercerización de la operación – Aeropuertos Regiones Chile” de fecha 23 de agosto de 2021.

74. Correo de asunto “Re: RDP Resultados 07 de octubre 2021” de fecha 07 de octubre de 2021.

75. Correo de asunto “Fwd: BC Amazonas” de fecha 23 de octubre de 2021.

76. Comunicados del Sindicato N°1 de Trabajadores de Lan Express de las siguientes fechas: 26/08/2021, 24/09/2021, 29/09/2021, 30/09-2021, 04/10/2021

77. Certificación notarial de los documentos individualizados en el numeral anterior de la Notaria de Patricio Raby Benavente, de fecha 26 de octubre de 2021.

78. Comunicados internos enviados por Latam Airlines Group y transporte Aéreo S.A. a todos sus trabajadores de las siguientes fechas: 09/03/2021, 06/05/2021, 09/06/2021, 08/09/2021, 09/09/2021, 10/09/2021, 29/09/2021, 11/10/2021, 14/10/2021 y 08/11/2021.

79. Listado de cartas enviadas a los Aeropuerto de Arica, Concepción, Iquique, Puerto Montt, Antofagasta, Balmaceda, Calama, Copiapó, La Serena, Punta Arenas y Temuco, de referencia “Notifica Tercerización de Servicios de Ground Handling y Servicio al Pasajero” de fecha 26 de agosto de 2021.

80. Cartas de referencia “Informa tercerización de trabajadores de Latam en aeropuertos concesionados de las ciudades Arica, Calama, La Serena y Puerto Montt” de fecha 15 de septiembre de 2021, dirigida a la Directora General de Concesiones de Obras Públicas.

81. Ordenanza N°1024 de la Dirección General de Concesiones de fecha 28 de septiembre de 2021.

82. Resultados financieros consolidados trimestre finaliza el 30 de diciembre de 2020.

83. Resultados financieros consolidados trimestre finalizado 31 de marzo de 2021.



84. Resultados financieros consolidados trimestre finalizado el 30 de junio de 2021.
85. Resultados financieros consolidados para el trimestre finalizado el 30 de septiembre de 2021.
86. Trigésimo sexta Junta Ordinaria de accionistas de fecha 20 de abril de 2021.
87. Plan fronteras protegidas 1 de septiembre 2021, emitido por Gobierno de Chile.
88. Resolución 672 exenta establece plan "Fronteras Protegidas", dictado por el Ministerio de Salud.
89. Decreto 102 dispone cierre temporal de lugares habilitados para el ingreso y egreso de extranjeros, por emergencia de salud pública de importancia internacional (espil) por brote del nuevo coronavirus (2019-ncov), emitido por el Ministerio del Interior.

Testimonial:

1. Maurice Formal, cédula de identidad N° 27.020.980-7,
2. Gustavo Raúl Seguel Gonzalez, cédula de identidad N° 14.017.285-5,

Oficios:

1. Swissport Chile S.A. (FOLIO 138/DILIGENCIAS), felipe.retamal@swissport.com para que informe a este tribunal respecto a la existencia de un contrato de prestación de servicios con Latam Airlines Group S.A. o con Transporte Aéreo S.A., qué servicios presta para ellas, y desde cuándo.

Documentos electrónicos:

1. Documentos disponibles en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/14yROI0A8kHMXpI1oiGHru8JxpnKWFVRV>

- a. 440 anexos de contrato de trabajo trabajadores de Transporte Aereo S.A. en los cuales se revoca el despido y mantienen la relación laboral vigente.



2. Documentos disponibles en el ^{1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago} siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1LlOodgLshlTdEaFm7ssynMLtAsWjESGg> a. 475 cartas de despido por necesidades de la empresa enviadas por Transporte Aereo S.A. a distintos trabajadores invocando los hechos de la externalización de servicios.

3. Los documentos disponibles en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1dIcVV5UbUyls5Msr7-1kFVEJb-CVxq2>

-Parte Demandante:

Documental:

1. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Nicolas Lindor Sanchez Sanchez.
2. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Jose Daniel Navarrete Baro.
3. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Rodolfo Andrés Zanga Flores.
4. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Ruben David Barahona Ramírez.
5. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Yenny Soledad Ramirez Rojas.
6. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Victor Manuel Millas Velásquez.
7. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Alexis Antonio Cerda Jorquera.
8. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Rodrigo Alejandro Zuvic Alvarado.



9. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Carlos Omar Díaz Zapata.

10. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Braulio Eugenio Echeverría Maldonado.

11. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Jaime Jean Pierre Barahona Vera.

12. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Luis Aurelio Bustos Huenchur.

13. Carta de aviso de despido y finiquito con reserva de derechos de Ivan Felipe Stuardo Carvajal.

14. Correo electrónico de fecha 13 de diciembre de 2021, enviado por Comunicaciones Internas Chile, del grupo Latam, a la testigo Cintia Alejandra Rodríguez Elizondo (trabajadora de Transporte Aéreo S.A.), y en el cual se comunica a todos los trabajadores del grupo Latam que “El cumplimiento de estas metas nos da pie para informarles, desde ya, que estaremos en condiciones de entregar el Bono de Desempeño, de Resultados o de Gestión por los resultados del año 2021. El pago de éste se realizaría, como es habitual, en el mes de marzo 2022. Normalmente no daríamos esta noticia con tanta antelación, pero en reconocimiento al esfuerzo y sacrificio laboral, familiar, emocional y económico que han debido hacer durante los últimos dos años, queremos ir un paso más allá y, de forma excepcional y por una única vez, adelantar la entrega de una parte de este Bono de Desempeño para diciembre 2021.”

15. Liquidación de remuneración del mes de diciembre de 2021, correspondiente a la testigo Cintia Alejandra Rodríguez Elizondo (trabajadora de Transporte Aéreo S.A.), y en la cual consta el pago del anticipo del Bono Especial referido en el numeral anterior.

Confesional:



Jose Tomas Edwards del Pino, cédula de identidad N°15.642.012-3, en representación de Transporte Aéreo S.A.

Testimonial:

1. Cintia Alejandra Rodríguez Elizondo, cédula de identidad N° 13.215.015-K,
2. Gabriel Enrique Tello Milla, empleado, R.U.T. N° 12.838.062-0,
3. Helmuth Javier Paredes Toledo, empleado, R.U.T. N° 12.345.527-4,

SEPTIMO: Que, lo primero que ha de determinarse, es la procedencia del despido, que el actor estima injustificado. De conformidad a lo previsto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido, habrá de analizarse la misiva de desvinculación, que, en el caso idéntica para todos los actores y diferenciada solo en los cargos omitidos, establece como hechos fundantes del mismo:

“La causal invocada se fundamenta en la reestructuración de los Aeropuertos de Regiones, incluyendo el Aeropuerto en el cual usted se desempeña en el cargo de xxxxxx, reestructuración que consiste en la externalización de las labores referidas a los procesos de Servicio al Pasajero y Rampa, razón por la cual dichas labores dejarán de ser efectuadas en un importante porcentaje por personal interno de la Empresa.

El motivo de la implementación de esta reestructuración consiste 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, cuyos efectos se han extendido y han obligado a la empresa a efectuar reestructuraciones en su estructura de funcionamiento, todo con el objeto de mantener la viabilidad y eficientar, dentro de dicho contexto, a la empresa.

En efecto, en los años 2020 y 2021 la empresa ha visto reducida drásticamente su operación, 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 los

países donde opera para intentar prevenir y controlar la propagación mundial del COVID-19, medidas que se han prolongado hasta la fecha.

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, por lo que la empresa se ha visto en la necesidad de racionalizar su personal y aplicar otras reducciones, adoptando, entre otras medidas, la externalización de algunas de las áreas de la empresa, comprendiendo aquella en la que Ud. Se desempeña en el cargo de xxxxxx, lo que ha hecho necesaria su separación como la de otros trabajadores para mantener la viabilidad y eficientar a la empresa dentro de esta grave crisis en que se encuentra la industria aérea.

Por lo anterior, su cargo ha sido eliminado y no será reemplazado, tercerizándose sus funciones a una empresa externa que desde octubre de 2021 se hará cargo, de manera íntegra, de las funciones desempeñadas por usted y sus compañeros de Aeropuerto.”

OCTAVO: Que, el empleador ha invocado la causal contenida en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, que establece: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las

Derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.”

NOVENO: Que, resulta relevante tener en consideración, que si bien la norma permite el despido ante los motivos no taxativos que la misma plantea, ella debe entenderse en consonancia con los principios que rigen el derecho del trabajo, en especial el protector, y a la luz de la estabilidad en el empleo, que si bien no es absoluta, desde que no obliga a la reincorporación de los trabajadores despedidos injustificadamente, determina que debe



priorizarse por mantener los puestos de trabajo. Ello resulta acorde a lo que establece la norma al determinar como requisito “que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

DECIMO: Que, de acuerdo a lo anterior debe entenderse y aplicarse la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, que ha determinado que la causal de necesidades de la empresa debe ser aplicada en situaciones graves, permanentes y objetivas, es decir que no dependan de la voluntad de los empleadores, hechos todos que deben aparecer suficientemente acreditados en el caso en particular.

UNDECIMO: Que, no debe dejar de considerarse que en las crisis que enfrentan los países, y siendo sin duda la vivida en el año 2020 una de las más graves de los últimos años, las empresas obviamente se han visto afectadas, pero, asimismo también los trabajadores que viven de su remuneración, y que pueden verse visto afectados en la misma o más grave medida, de modo que ante la posibilidad de que los empleadores -frente a una grave crisis como la acaecida- realicen despidos masivos, los tribunales han de ser aún más rigurosos en aplicar la norma y los principios referidos, con el fin de evitar que se utilice para una renovación de personal y desprendimiento de trabajadores más antiguos y costosos vulnerando la estabilidad en el empleo ya referida.

DUODECIMO: Que, de la carta precedentemente transcrita, se advierte que los hechos en que se funda, se expresan de manera bastante genérica, aludiendo en síntesis a baja en la productividad de la compañía debido a los cambios en las condiciones del mercado por la pandemia del Coronavirus tanto en Chile como en el extranjero, cuyos efectos se han extendido obligándole a reestructurar para mantener la viabilidad y eficiencia. Alude a los años 2020 y 2021, la reducción en la operación debido al cierre de fronteras y restricciones a la circulación producto de las medidas de las autoridades y que se han prolongado hasta el despido de los demandantes. Refiere el hecho público y notorio del perjuicio a las compañías aéreas, y la decisión de tercerización de las funciones en el área.

DECIMO TERCERO: Que, en relación a lo anterior ha de destacarse que si bien la carta se funda en un hecho público y notorio como es la crisis sanitaria producto del Covid 19,



todas las restantes afirmaciones carecen de sustento fáctico, sin que explique la demandada el real alcance de sus afirmaciones y la consecuente afectación de la empresa, de modo que los trabajadores puedan comprenderlo y hacer uso de una adecuada defensa.

DECIMO CUARTO: Que, el empleador, en la contestación de la demanda pretende agregar una serie de hechos a la misiva que en ella no han sido mencionados, debiendo tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 454 N° 1 del Código del trabajo: “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.” Conforme a lo anterior, no podrá tenerse en consideración para efectos de la justificación del despido las profusas cifras que el escrito de contestación plantea, las distinciones en cuanto a los aeropuertos externalizados, el numero de trabajadores despedidos, así como tampoco el proceso de reorganización en Estados Unidos, que señala ha sido reconocido en Chile, todo lo cual pudo incluir en su misiva, y no hizo.

DECIMO QUINTO: Que, sin perjuicio de lo anterior, y si pudiera establecerse que los hechos de la carta son suficientemente explicitados como para estimar que los actores han podido defenderse adecuadamente y son factibles de subsumir en la causal invocada, habrá de analizarse la prueba aportada por la empleadora.

DECIMO SEXTO: Que, en relación a la prueba rendida por la demandada, primero ha de señalarse que la demandante ha solicitado no se consideren los antecedentes aportados en relación al grupo Latam, sin embargo ella misma aporta un comunicado acerca de adelanto de bono, enviado precisamente a nombre del grupo, de modo que la alegación no resulta suficientemente fundada, y tampoco acredita que la demandada negase en otras causas, se trate de empresas relacionadas. Ahora bien, de la aportada por la empleadora debe descartarse toda aquella que diga relación con los hechos no señalados en la misiva, conforme se ha razonado precedentemente. Asimismo, hay bastantes medios probatorios del año 2020, distanciados del despido de los actores, y otros incluso de data posterior, que



si bien puede entenderse como antecedentes de contexto, no cabe duda que no pudo ser considerada a la hora de los despidos que se divisan.

DECIMO SEPTIMO: Que, en cuanto a la condición económica de la empresa, baste con referirse a los estados de resultado, aportados por la propia demandada, en que en la pagina 81, por los 9 meses al 30 de septiembre de 2021, Transporte Aéreo es la segunda empresa con mayores ingresos ordinarios del grupo en Latinoamérica, solo en un porcentaje menor a Perú, que no resulta comparable en atención a la población de ambos países. Asimismo, si bien existe documentación acerca de la anunciada externalización tanto a trabajadores como organismos relacionados, nada permite establecer la real necesidad de tal externalización y del despido masivo de los trabajadores.

DECIMO OCTAVO: Que, en cuanto a la declaración testimonial, los deponentes, todos dependientes de la empresa y que resultaron escasamente creíbles para el Tribunal, por aportar un discurso más bien aprendido, con cifras aportadas antes que se les consultara incluso, no lograron convicción a esta sentenciadora de la efectividad de sus afirmaciones, máxime si en puntos centrales de su declaración, no coinciden en otras cifras que no sean la aparentemente aprendidas.

DECIMO NOVENO: Que, a más de lo ya señalado, debe destacarse que la demandada ha acompañado un documento digital con 440 anexos de contrato en que se revoca el despido y mantienen relación laboral vigente, lo que pese a las explicaciones de la demandada, sólo siembran dudas acerca de la necesidad real de la externalización, que sin problemas pudo mantener por meses más a los trabajadores, simplemente por dificultades de la empresa con la que pactó. Por otro lado, las 475 cartas de despido, nada acreditan desde que un alto número de términos de contrato, no necesariamente refiere necesidades de la empresa, desde que –como se dijo- los despidos masivos pueden encubrir situaciones ventajosas para las empresas en perjuicio de sus trabajadores. Finalmente, tampoco se cuenta con un análisis ni datos que den cuenta del ahorro o recupero de lo pagado por todos los despidos, con la mentada externalización.



VIGESIMO: Que, en cuanto a la externalización de las labores de los actores que fuere acreditado, en parte, por la demandada con la respuesta a oficio desde la empresa Swissport Chile S.A., y corroborado con los testigos y parte de la prueba de la propia demandante, entendiéndose que los mismos servicios y en las mismas dependencias eran requeridos para la operación de la demandada, y no habiéndose probado suficientemente las necesidades reales de ello, solo puede entenderse que constituye una decisión unilateral de la empresa, lo que sumado a la falta también de antecedentes en la misiva, en cuanto a explicar la magnitud de los beneficios que reporta a la empleadora tal decisión, deviene en un reemplazo de trabajadores con la consecuente precarización, hecho que tampoco configura la causal invocada por la demandada.

VIGESIMO PRIMERO: Que, asimismo, consta en autos, de la prueba aportada por la demandante, la comunicación de 15 de diciembre del grupo Latam en que informa a sus trabajadores la decisión de entregar el Bono de Desempeño, o de Gestión por los resultados del año 2021, que incluso decide adelantar a diciembre, contenido además en la liquidación de remuneraciones de la trabajadora que acompaña, da cuenta de la falta de permanencia de las dificultades graves que dijo atravesar la empresa y que justificaría el despido de los actores.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, en cuanto a la causal invocada de necesidades de la empresa, como ya se dijo, ésta constituye una de carácter objetivo que no depende de la voluntad del empleador, debiendo tener un trasfondo técnico o económico, una situación que haga insegura la marcha de la empresa, hecho que debe ser grave y permanente, que haga necesaria la desvinculación del o los trabajadores, y que debe ser suficientemente acreditado en la causa en que se reclama la desvinculación. Según se ha razonado, ninguno de tales requisitos han sido satisfechos con la prueba rendida por el demandado, de modo que solo resta concluir que el despido ha sido injustificado, y así se lo declarará, ordenándose el pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio a cada uno de los demandantes.

VIGESIMO TERCERO: Que, habiéndose cuestionado la ex empleadora el recargo legal demandado únicamente por el trabajador Jaime Pierre Barahona Vera, el que deberá



calcularse sobre los años de servicios efectivamente pagado, cosntando en el finiquito que dicho monto asciende a \$4.853.298 y no al señalado en la contestación, según se lee en el finiquito, habrá de estarse a la suma pedida, correctamente calculada en el petitorio del libelo pretensor, misma situación que acontece para todos los demandantes.

VIGESIMO CUARTO: Que, en cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al Fondo de cesantía, la Excma. Corte Suprema ha fallado, en reiteradas oportunidades, que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva. Ello lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado autorizándosele para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Debe agregarse a lo anterior, que si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia. En el caso, ha de estimarse entonces que la improcedencia del descuento resulta una consecuencia de la declaración de despido injustificado. Así las cosas, tratándose en el caso de todos los actores de un despido injustificado, y haciendo suyos esta sentenciadora, los fundamentos de nuestro máximo Tribunal, se ordenará el pago de lo que en forma

improcedente se descontó al trabajador de sus indemnizaciones, por las sumas que se leen en los finiquitos y que resultan acorde a lo pedido y solo en los casos que ha sido solicitado.

VIGESIMO QUINTO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto analizado y no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 162, 168, 173, 453, 454, y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I. Que **se acoge** la demanda, declarándose injustificado el despido de los demandantes, y condenándose a la demandada al pago:

1.- A Yenny Soledad Ramirez Rojas:

- a) \$3.097.677 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$1.702.804 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

2.- A Victor Manuel Millas Velasquez:

- a) \$497.797 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$334.908 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

3.- A Alexis Antonio Cerda Jorquera:

- a) \$1.251.273 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$763.801 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

4.- A Rodrigo Alejandro Zuvic:

- a) \$1.249.862 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$758.212 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

5.- A Carlos Omar Díaz Zapata:



- a) \$8.723.085 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$2.300.602 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

6.- A Braulio Eugenio Echeverría Maldonado:

- a) \$2.645.973 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio

7.- A Nicolás Lindor Sánchez Sánchez:

- a) \$6.055.992 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio

8.- A José Daniel Navarrete Baro:

- a) \$7.034.609 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$2.046.505 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

9.- A Rodolfo Andrés Zanga Flores:

- a) \$2.797.301 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$1.628.087 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

10.- A Ruben David Barahona Ramírez:

- a) \$1.554.480 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$734.461 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

11.- A Jaime Jean Pierre Barahona Vera:

- a) \$1.455.989 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$725.267 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

12.- A Luis Aurelio Bustos Huenchur:

- a) \$1.978.190 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$1.068.736 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

13.- A Iván Felipe Stuardo Carvajal:

- a) \$1.695.116 por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio
- b) \$982.310 por restitución del monto descontado en el finiquito por aporte patronal al AFC

II.- Que, los montos precedentemente señalados se deberán pagar más los reajustes e intereses legales, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III. Que, se condena en costas a la demandada, regulándose las personales en la suma de \$1.000.000.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-7152-2021

RUC : 21- 4-0371971-1

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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



