

Concepción, catorce de octubre de dos mil veinte.

**Visto, oído y teniendo presente:**

**Primero: Demanda.** Que, compareció ante este tribunal don Gustavo Soto Gacitúa, abogado, domiciliado en O'Higgins 1186, Oficina 713, comuna de Concepción, en representación de don Marcelo Alejandro Castillo Pino, operador, con domicilio en Pasaje Lautaro Yankas N°7727, Villa Francisco Coloane, comuna de San Pedro de la Paz, quien expone:

(Sic) "Que por este acto vengo en deducir demanda de nulidad de despido, despido indirecto, y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de la empresa Mamutt Chile SpA, persona jurídica de giro Alquiler de Maquinarias y equipos de construcción, representada legalmente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo por Roberto Javier Araya González, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida del Valle Sur N°601, Oficina 23, Ciudad Empresarial, Huechuraba, Santiago, en base a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

**Antecedentes de la relación laboral**

Mi representado comenzó a prestar servicios para la demandada empresa Mamutt Chile SpA, con fecha 04 de noviembre de 2013, su función era de operador de grúas torre y auto montables, ascensores y plataformas, por lo que trabajaba en diversas ciudades a lo largo del país, entre ellas San Pedro de la Paz y Chiguayante, Puerto Montt, etc, su remuneración mensual era variable, y estaba compuesta de un sueldo base, gratificaciones, Asignación de responsabilidad y asignación de movilización y colación, además de los viáticos, con un promedio mensual de \$1.615.474.-

**Antecedentes del término de la relación laboral:**

1.- Que, mi representado prestó servicios en forma normal, durante todo el tiempo que duró la relación laboral, cumpliendo las funciones para las cuales fue contratado, las ejecutó en todo momento apegándose en forma estricta a las instrucciones impartidas por su empleadora, sin embargo, este año se suscitaron diversas situaciones las cuales paso a detallar:

a) El día 3 de febrero del presente año 2020, el jefe de mi representado, don Pablo Sotomayor de la empresa Mamutt Chile SpA, lo envía a la ciudad de Rancagua para operar una grúa auto montable, la cual arrendó para la constructora KASANEL, para tal efecto, el señor Sotomayor debía enviar a la prevencionista de riesgo de constructora KASAN toda la documentación que



requiere un operador de grúas torres, los cuales mencionaré: - Contrato de trabajo - Reglamento interno de orden, higiene y seguridad - Obligación de informar los riesgos laborales - Información de los riesgos inherentes - Compromiso de seguridad Dichos documentos deben ir firmados por el operador, en este caso el demandante, pero para su sorpresa, la prevencionista de riesgos de constructora KASAN llamada Nathaly Orellana (mandante), le comunica que falta la copia de su cédula de identidad y de su licencia de conducir clase D, las cuales envió por medio de mensaje de texto.

Al momento de recibir los documentos, se da cuenta en conjunto con el administrativo de la obra, que la firma que aparece en los documentos enviados por don Pablo Sotomayor, Jefe de mi representado, no corresponde a la firma del demandante, los cuales fueron cotejados con su cédula de identidad y su licencia de conducir. La señorita Nathaly ante dicha situación le comunica al demandante que el administrativo de la obra envió un correo a su empresa Mamutt Chile SPA, exigiendo regularizar la situación, ya que, ella le comenta que su empresa pensaba que estaba tratando con una empresa seria y responsable, pareciéndole esta situación muy grave, dando aviso a toda su jefatura, desde el Gerente hasta el último empleado de la empresa.

Dicha situación sorprendió a mi representado, puesto que atenta contra el principio de buena fe por parte del empleador en la ejecución del contrato, debido a que la falsificación de la firma del trabajador es un atentado a sus derechos laborales básicos como tal en régimen de subcontratación, atenta además contra su derecho a saber, y con las obligaciones derivadas del artículo 184 del Código del Trabajo, sin perjuicio que constituye una falta de probidad evidente de su empleador.

b) Dos semanas después, el día 19 de febrero, don Pablo Sotomayor se hizo presente en la obra para que mi representado firmara y regularizara toda la documentación que estaba con su firma falsificada, a lo cual él se negó, ya que el señor Sotomayor me dijo que no era una situación tan grave para él, debido a que la persona que firmó los documentos falsificados ya no se encuentra trabajando en la empresa. En ese momento el demandante le señala al señor Sotomayor que por favor hablara con don Roberto Araya, para que lo finiquitara y le pagara sus años de servicio, ya que no podía seguir trabajando en una empresa que actuaba de esa forma, a lo cual éste se negó.

c) El mismo día en la tarde, alrededor de las 20:05 el señor Sotomayor le envía un mensaje de texto a mi representado citándolo para el día 20 de febrero a la oficina de la empresa Mamutt Chile SPA, ubicada en Avenida del Valle Sur 601 oficina 23 Ciudad Empresarial Huechuraba, en



dicha cita el demandante se reunió con Pablo Sotomayor y don Ananías Ponce, Gerente de Operaciones de Mamutt Chile SPA, quien le pregunta si va a firmar la documentación o no, a lo cual mi representado señala que no, e insistió que lo mejor era que lo finiquitaran, a lo cual el señor Ponce le dice que no, ya que es un buen elemento para ellos y que si quiere se puedo ir por las de él, ante tales hechos mi representado denunció la falsificación de los documentos ante la PDI de Rancagua número de denuncia 598, en la BRIDEC .

d) A continuación, mi representado denunció otro hecho ilegal cometido por su empleador, Mamutt Chile SPA., puesto que encontró entre toda la documentación enviada por don Pablo Sotomayor, el informe del examen sensométrico riguroso equivalente al sensotécnico A2, que también estaba falsificado, lo cual corroboró con el psicólogo de la Mutual de Seguridad don Jorge Sainturat, quien supuestamente firmó el examen sensotécnico A2, entrevistándose personalmente con él personalmente en la mutual, el cual le informa que desde la Mutual de Rancagua le respondieron que en sus registros digitales aparece solamente una atención psicosenométrica el año 2015, por lo cual el examen enviado por don Pablo Sotomayor se encuentra vencido, ya que dicho examen tiene una duración de 4 años y no de 2 años como consta en el examen enviado por él. Ante esto mi representado le solicita un certificado al psicólogo don Jorge Sainturat para corroborar dicha adulteración de su examen, a lo cual él le responde que no puede emitir dicho certificado, ya que no cuenta con ese tipo de documento, sin embargo, vía correo le indica que su único examen psicosenométrico realizado por la Mutual de Seguridad corresponde al realizado año 2015 en Rancagua por el psicólogo don Rodrigo Romero Caro y que a la fecha no posee dicho examen elaborado al demandante en la Mutual de Talcahuano como consta en el examen adulterado que envió Pablo Sotomayor que dice que se lo realizó en dicha mutual.

e) Toda esta situación le ha traído aparejado a mi representado un menoscabo económico, moral y psicológico, ya que la empresa no lo puede enviar a otra obra porque la documentación se encuentra con su firma falsificada y con su examen psicosenométrico falsificado, por lo cual desde el 20 de febrero del 2020 no se le otorga trabajo efectivo, lo que repercute en forma considerable en su remuneración mensual, hecho que denunció a la Inspección del Trabajo de Santiago Norte con fecha 28/02/2020, N° de fiscalización 599. Además durante el pago del mes febrero, correspondía el pago del bono por término de obra de Puerto Montt por \$200.000 pesos, el pago de 2 horas extras



que tampoco se le cancelaron, lo que implica un detrimento remuneracional sin justificación por parte de su empleador.

f) Finalmente y producto de todo lo descrito anteriormente, mi representado revisando sus documentos, se dio cuenta que desde hace más de 24 meses a la fecha del autodespido, se le cotiza por una remuneración imponible inferior a la que la ley señala, ya que no se le cotiza el bono de responsabilidad, que es parte de su remuneración y no es un beneficio no imponible, puesto que éste se origina por el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o prestaciones de servicios pactadas ordinarias, lo que me le trajo un serio daño previsional y esconde una forma de elusión de la obligación, que resulta de una gravedad absoluta, y constituye no pago de cotizaciones previsionales.

Por dichas razones, con fecha 02 de marzo de 2020, mi representado decide poner término al contrato de trabajo con su ex empleador, por medio de un auto despido, fundado en la causal contemplada en artículo 160 N°1 letra a), 5 y 7 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, N°1 letra a) esto es falta de probidad del empleador, 5° actos, omisiones e imprudencias temerarias que afectan la seguridad o a la actividad del trabajador o su salud, 7° incumplimientos grave de las obligaciones del contrato, enviando la carta certificada de rigor, tanto a la Inspección del Trabajo como a su empleador.

#### Causales de autodespido.

La demandada incurrió en la siguiente causal de despido indirecto:

1.- La del artículo 160 N°1 letra a), falta de probidad. El Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por "falta de probidad", pero se puede decir que la probidad es la honradez, integridad y rectitud en el actuar, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un empleador durante la vigencia del contrato, evidentemente la falsificación de documentos del trabajador, es una conducta de falta de honradez para con sus colaboradores gravísima. La conducta del empleador también afecta al principio de la buena fe, principio que tiene plena cabida en el orden laboral, lo que en la práctica obliga a tener en cuenta las mayores exigencias de trato correcto y leal que inevitablemente deben existir entre los sujetos de un contrato de trabajo. Debido a la propia naturaleza de la relación jurídico laboral con un fuerte compromiso personal y con claras invocaciones al principio de confianza, todo indica que las relaciones jurídicas de trabajo están imbuidas por un particular requerimiento de honradez y



corrección en el actuar de los contratantes. No hay que olvidar que uno de los elementos centrales de la buena fe es el deber de no defraudar la confianza de la contraparte. El ex empleador de mi representado incurrió en hechos gravísimos como es la falsificación de la firma de mi representado en documentos, además de falsificar sus exámenes médicos, lo que aparte de constituir una grave falta a la probidad, es constitutivo de delito, por lo cual el trabajador hizo la denuncia respectiva.

2.- La del artículo 160 N°5, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. La causal del 160 N°5, tiene un carácter objetivo y el legislador no ha establecido expresamente los requisitos de gravedad y prueba indubitable como en el caso de la causal N°1 del artículo 60, sin embargo, la jurisprudencia considerando la gravedad de la causal, ha entendido que la conducta temeraria supone una especial imprudencia, que debe acreditarse en forma clara y precisa, además debe tratarse de actos intencionales o dolosos. Esta causal también refleja la protección del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, pero esta vez se trata del incumplimiento del deber de seguridad e higiene, que forma parte del deber general de protección del empleador. El deber de seguridad se encuentra expresado en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo. Además inspira el Decreto Supremo N°594 de 1999 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en lugares de trabajo. En el caso sub lite, lo que se puso en riesgo fue la integridad física del trabajador, y el derecho a saber el riesgo al cual se iba a exponer, puesto que al falsificar su firma en la documentación, se le privó de conocer los riesgos a los que iba a estar expuesto, y al falsificar sus exámenes médicos lo expuso a este riesgo sin saber si efectivamente estaba apto para desarrollar las labores encomendadas, lo que es de suma gravedad, tomando en consideración que fueron por lo demás hechos deliberados por parte del empleador, ni siquiera hubo culpa en su actuar, sino derechamente fue una actuación dolosa.

3.- La del artículo 160 N°7 incumplimiento grave en las obligaciones que impone el contrato. La actuación del empleador configura la causal del artículo 160 N° 7, esto es, “Incumplimiento grave en las obligaciones que impone el contrato”. Este incumplimiento grave de las obligaciones impone la concurrencia de dos elementos copulativos:

a) El incumplimiento de una obligación por parte del empleador. Ha de entenderse como obligación contractual cualquiera de las obligaciones o deberes que establece la ley, la voluntad de las partes o la propia naturaleza del vínculo.



b) Que el incumplimiento sea grave. El incumplimiento es grave cuando reviste cierta magnitud o significación que permita ser motivo suficiente para poner término al contrato de trabajo.

Claramente los hechos descritos en el punto anterior de esta demanda constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, como falsificar documentos y exámenes médicos del trabajador, lo que además constituye delito, el no otorgar trabajo efectivo al demandante, este incumplimiento constituye un hecho de vital gravedad, pues constituye la obligación primera y principal que debe cumplir un trabajador, de modo que, haber impedido que el demandante prestara sus servicios, significa privarlo de la retribución económica que le dará el sustento a él y su familia, y finalmente el hecho de no enterar sus cotizaciones previsionales en forma íntegra, puesto que le cotizaba por un monto menor a las remuneraciones que percibía el trabajador, este hecho la jurisprudencia de nuestros tribunales lo ha catalogado por sí solo un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, puesto que, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

Que con todo lo antes expresado, se puede advertir que la omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva, reviste un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador, por lo que su incumplimiento habilita a ejercer la acción prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo, señalando además que en el caso de autos se mantuvo por años, lo que constituye infracción a una de las más importantes obligaciones que tiene el empleador, esto es, el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones.

De la nulidad del despido. Desde hace más de 24 meses a la fecha de su autodespido, a mi representado se le cotizó por una remuneración imponible inferior a la que la ley señala, ya que no se le cotizó el bono de responsabilidad, que es parte de su remuneración y no es un beneficio no imponible, puesto que este se origina por el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o prestaciones de servicios pactadas ordinarias, lo que le trajo un serio daño previsional y esconde una forma de elusión de la obligación, que resulta de una gravedad absoluta, y constituye no pago de cotizaciones previsionales, ello queda claramente establecido de la sola lectura de sus



liquidaciones de remuneración, en las causales se señala expresamente que no son imponibles entre otras la Asignación de Responsabilidad, además de su certificado de cotizaciones previsionales de la AFP, puesto que la remuneración imponible que aparece allí consignada es considerablemente inferior a la que en realidad corresponde.

De la forma previamente descrita se puede concluir que el ex empleador de mi representado incumplió lo establecido en el artículo 162, inciso 5°, el que en su parte final señala “si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”, y por ende es objeto de la sanción allí contemplada” (Sic).

Pide, previas otras consideraciones acoger esta demanda en todas sus partes, declarando:

1.- Que el despido del actor es nulo y que se condena a las demandada a la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones laborales entre la fecha del despido indirecto y la convalidación del mismo, y que deberá enterar las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas a la fecha del despido, y las que medien entre la fecha de este y la convalidación del mismo, en las respectivas entidades previsionales.

2.- Que el despido indirecto del actor es procedente, condenando a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

3.- Que se condena a la demandada a pagar la indemnización a que se refiere el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, por la suma de \$1.615.474.-

4.- Feriado legal correspondiente al periodo 2018-2019 y proporcional correspondiente a 4 meses, esto es, la suma de \$ 1.507.778.-

5.- Que se condena a la demandada a pagar la indemnización por años de servicios por 6 años de servicio por la suma de \$9.692.844 o la suma mayor o menor que se determine.

6.- Que se condene a la demandada al pago del incremento del 80% o el 50% de dicha indemnización por aplicación de la causal falta de probidad, imprudencia temeraria o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador, según el mérito de autos y lo dispone el artículo 168 del mismo cuerpo legal, esto es \$ 7.754.275, en el caso que se acoja la causal del artículo 160 N°1 o N°5, o de \$4.846.422, en el caso de que la causal acogida sea la del artículo 160 N°7, o la suma mayor o menor que se determine.



7.- Que las sumas que mande pagar la sentencia deben serlo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

8.- Todas las sumas demandadas según se indica, o la suma mayor o menor que se establezca conforme al mérito del proceso.

9.- Que la demandada sea condenada a pagar las costas de esta causa.

**Segundo: Contestación.** Que, por su parte, compareció don Francisco Javier Migliardi Zambrano, cédula de identidad N° 16.321.571-3, abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, con domicilio en Simón Bolívar N° 1855, comuna de Ñuñoa, Santiago, en representación convencional, de la empresa Mamutt Chile SpA, ya individualizada en autos, quien expone:

(Sic) “Fuimos notificados de demanda interpuesta por el señor Castillo contra MAMUTT CHILE SPA (en adelante, indistintamente, “Mamutt”) que se motiva en que el Sr. Castillo, con fecha 02 de marzo de 2020 supuestamente procedió a despedirse indirectamente; consecuentemente, con fecha 09 de marzo del mismo año interpuso demanda en procedimiento de aplicación general laboral contra de mi representada alegando el pago de ciertas indemnizaciones y prestaciones. Señala que comenzó a prestar servicios para mi representada con fecha 4 de noviembre de 2013, y que su función era de operador de grúas torre y auto montables, ascensores y plataformas, y que trabajaba en diversas ciudades a lo largo del país, hechos que en la especie son efectivos.

Indica que su remuneración mensual era variable y estaba compuesta de un sueldo base, gratificaciones, asignación de responsabilidad, movilización y colación, con un promedio mensual de \$1.615.474.- hechos que esta parte niega, ya que el promedio de su remuneración asciende a \$972.092.- y no a lo señalado por el demandante, controvirtiendo desde ya el monto base de cálculo para poder solicitar sus pretensiones.

Comenta que prestó servicios en forma normal, cumpliendo las funciones para las que fue contratado, apegándose en forma estricta a las instrucciones, pero que durante el presente año ocurrieron ciertas situaciones, hechos ciertos y reconocidos por esta parte.

Como parte de su relato cuenta que el día 3 de febrero del presente su jefe, don Pablo Sotomayor lo envía a la ciudad de Rancagua para operar una grúa, la que arrendo la empresa KAZAN, y para tal efecto el jefe indicado debía enviar al prevencionista una cierta documentación, los que a saber son: a) Contrato de Trabajo, Reglamento de orden Higiene y seguridad; b) Obligación de informar los riesgos laborales; c) Información de los riesgos inherentes y d)





Compromiso de seguridad. Lo que en la especie es efectivo, ya que es de costumbre enviar por la empresa dichos documentos, indicando que siempre se envían a los distintos trabajadores, los cuales ascienden a 64, con sus respectivas documentaciones, no teniendo problema alguno con anterioridad, ya que según el estándar con el cual cuentan los hace actuar como empresa responsable, no habiendo algún problema de esta índole anteriormente.

Señala que para su sorpresa la prevencionista de riesgo, doña Nathaly Orellana, le comunica que faltaba la copia de su cedula de identidad y de su licencia de conducir clase D y que envió por mensaje de texto, continua e indica que al recibir los documentos se dan cuenta que los documentos enviados con la firma enviada por su jefe, no corresponden a la del demandante ya que fueron cotejados con su cedula y licencia, prosigue comentando que la administrativa de la empresa mandante envía correo para regularizar la situación, ya que le comento que pensaba que era una empresa seria y responsable, que le parecía grave lo ocurrido y que iba a dar aviso a todos los empleados de la empresa.

Respecto este punto S.S. cabe indicar que don Pablo Sotomayor envió la documentación con la que contaba, la que databa del año 2013, época en que eran otras personas los encargados de tener en orden dicho documento y que efectivamente pudiese haber ocurrido un error de parte de dicho administrativo en esa época, debido al gran volumen de documentos que manejaban y manejan hasta hora, siempre siendo una empresa responsable en este tipo de actuaciones, pero nunca existió una intención de mala fe o de burla hacia el trabajador o empresa contratista, asimismo cabe informar que cuando se contrató al demandante fue por vía remota, ya que él es de la ciudad de concepción y la empresa estaba en Santiago, señalando además que el contrato de trabajo se firmó en una de las primeras faenas a las cuales asistió a trabajar, por ende, la documentación que se tiene es la de aquella época, sin perjuicio que posteriormente los documentos con los que se cuentan, son aquellos que suscribió directamente el trabajador.

Relata que la situación precedente lo sorprendió, puesto que atenta contra el principio de buena fe por parte del empleador en la ejecución del contrato, ya que la falsificación de la firma es un atentado a sus derechos laborales básicos, como tal en régimen de subcontratación, que además atenta contra su derecho a saber y que constituye una falta de probidad evidente por parte de mi representada. Al respecto debemos señalar que nunca ha existido por la empresa la intención de falsificación de ningún documento, simplemente fue un error administrativo, indicando que el



trabajador desde el año 2013 a la fecha, nunca ha presentado reclamo alguno a algún jefe directo o ante la inspección del trabajo correspondiente, teniendo su otrora documentación al día y actualizada, con su correspondiente rubrica.

Es efectivo que don Pablo Sotomayor cita al demandante en la fecha señalada para que tengan un reunión, es efectivo quienes estaban presentes también. En la reunión señalada se le solicita al trabajador que firmara su documentación, la actualizara y realizara el examen comentado para efectos de no tener problemas posteriores en alguna otra obra, puesto que era un buen elemento para la empresa y se requerían de sus servicios.

Respecto al hecho que lo finiquitaran relatado, la sociedad logró entender que la intención del demandante era abandonar la empresa o renunciar, pero que no se quería ir sin dinero, que ya no podía seguir prestando los servicios, pero no por incumplimiento por parte de su empleador, sino que porque tenía otros planes y no es menos importante que mi representada entendiéndolo intentó negociar una salida armónica y de mutuo acuerdo, a lo que el trabajador en un momento aceptó, pero de un momento a otro cambió radicalmente su postura, quedando sorprendido mi mandante con la actitud adoptada , indicando todo, que el trabajador quería conseguir más dinero creando un auto despido del cual nos hacemos cargo en esta presentación.

Siguiendo con la narración de sus hechos, indica que denunció otro hecho ilegal cometido por su empleador, ya que encontró en la documentación enviada por su jefe, el examen sensometrico riguroso equivalente al sensotecnico A2 falsificado, lo que corroboró con el psicólogo de la mutual de seguridad, entrevistándose con él y quien le indico vía correo electrónico que solo registra una atención psicosenométrica del año 2015 en Rancagua con el psicólogo Rodrigo Romero y que no posee el examen elaborado a su persona y según él adulterado . Al respecto S.S cabe agregar que la documentación enviada no fue adulterada, es cierto que dicho examen está vencido y que su fecha caducaba el día 17 de febrero de 2019, pero no es cierto que el documento fue falsificado como señala el demandante.

Indica que producto de la situación le ha traído aparejado un menoscabo económico, moral y psicológico y que la empresa no lo puede enviar a otra obra porque la documentación se encuentra con su firma falsificada y con su examen psisenométrico falsificado, y que desde el día 20 de febrero no se le otorga trabajo efectivo, repercutiendo en el monto de su remuneración, señala que denunció estos hechos en la inspección del trabajo de Santiago Norte.



Respecto este punto cabe detenernos y volver a la reunión en donde se le solicita al trabajador actualizar sus documentos para enviarlo a obra y en donde además él se negó a realizar el examen injustificadamente y ya venía con la idea de que necesitaba dinero, porque aquí radica la diferencia, no es que mi mandante no haya querido que no trabajara el demandante, ya que es el propio demandante el cual no quiso actualizar su documentación para poder posicionarlo en otra obra, creando negativas constantes y actuando con el propósito de ser desvinculado de manera intencional, buscando el momento o situación para poder encontrar un motivo para poder presentar la demanda de autodespido.

Indica que durante el mes de febrero correspondía el pago por término de obra por el monto de \$200.000, el pago de 2 horas extras que no se le pagaron lo que implica un detrimento. Respecto a este punto, debemos indicar que el trabajador se atribuye un beneficio inexistente por parte de mi mandante, por lo tanto, volvemos ante el escenario que el trabajador trata de inventar un monto irreal generando una distorsión de la realidad para tratar de justificar sus acciones y demandas monetarias, y es más, en caso de que existiese, se estila en la industria de la construcción que dicho bono se paga a fines de la obras, hecho que no ha ocurrido.

Posteriormente indica su relato que revisando sus documentos, se dio cuenta que hace más de 24 meses a la fecha de su autodespido, se le cotiza por una remuneración imponible inferior a la que señala la ley, ya que no se le cotiza el bono de responsabilidad, el que se origina por el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, razón de esto le trajo un daño previsional lo que constituye el no pago de sus cotizaciones. Al respecto debemos señalar que el bono del cual habla el demandante, es una asignación no imponible, razón de esto es que tanto sus remuneraciones como su cotizaciones se encuentran al día, esto lo podemos explicar de la siguiente manera que en las liquidaciones aparecen como asignación además el demandante nunca ha hecho un reclamo anterior, y siempre se le ha pagado lo correspondiente.

Finalmente motiva su auto despido en la causales prescritas en el artículo 160 N°1 letra a), 5 Y 7 del Código del Trabajo, indicando lo que señalan dichos artículos.

En resumen S.S hemos hecho las alegaciones y defensas respecto a lo señalado por el demandado, y no queda más que indicar que si existió alguna deficiencia, esta ocurrió no por querer o una intención de causar un perjuicio al trabajador, sino que fue concretamente por una negligencia no imputable a esta parte, lo que se comprueba por la excelencia y responsabilidad con la que actúa



la sociedad ante sus mandantes, volviendo a insistir que nunca antes le había ocurrido a pesar de la cantidad no menor de trabajadores con los que cuenta y que por ningún motivo ha querido incumplir las obligaciones para con su trabajador.

Sobre los requisitos de la carta de despido. Al respecto, nuestra jurisprudencia ha estimado que los requisitos de la misiva de desvinculación en el caso de despido indirecto deben ser los mismos que en un despido corriente. Al no contar con dicho documento y al ni siquiera señalarlo el demandante en su libelo, es sumamente difícil poder tener conocimiento si se cumplió con el estándar establecido, no contamos con la justificación de sus hechos y S.S tampoco tiene conocimiento del fundamento de los mismos, contenido que debiese haber sabido con la simple lectura de la presentación de la demanda. Debe destacarse que algunas de las circunstancias descritas en la demanda, no se pueden encuadrar en ninguna de las hipótesis descritas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por lo que innegablemente ha de desestimarse incluirlas en un eventual análisis de cumplimiento de los requisitos de pormenorización de la carta de despido, ya que nuevamente repetimos, no contamos con dicha información.

En síntesis, al no haberse explicado en la demanda el contenido de la carta, junto con el detalle de supuestos incumplimientos, es que innegablemente ha de colegirse que la supuesta carta carecería del detalle exigido por la ley, específicamente por el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo.

Respecto a la base de cálculo de las indemnizaciones. Vengo en señalar que la remuneración de la demandante debe ser calculada conforme al mérito del proceso, especialmente conforme a lo contemplado en el artículo 172 del Código del Trabajo y la Jurisprudencia en cuanto a la determinación de la última remuneración percibida por el trabajador si ésta fuese variable, como es el caso de autos tal y como se señala en la demanda. En este sentido es del caso señalar que el demandante alega en sus pretensiones que la base de cálculo sobre la cual deben calcularse las prestaciones alegadas “estaba compuesta de un sueldo base, gratificaciones, Asignación de responsabilidad y asignación de movilización y colación, además de los viáticos, con un promedio mensual de \$1.615.474.-“, lo que esta parte controvierte expresa y categóricamente, en virtud de los argumentos que paso a exponer.

Que tal y como señala la ley este cálculo “Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base promedio percibido por el trabajador en los tres últimos



meses calendario.” Además, para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los (...), la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.”

Por otro lado agregar que el artículo 41 del Código del Trabajo establece que “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

Dicho lo anterior venimos hacer presente a S.S. que el actor pretende incorporar dentro de la base de cálculo para las indemnizaciones las asignaciones de locomoción y movilización, las que expresamente no constituyen remuneración para todos los efectos legales, y por ende no son imponibles. Asimismo intenta que se considere como parte de su remuneración el pago de un “bono de responsabilidad” el que por ser esporádico y no pagarse habitualmente corresponde considerarla parte de la remuneración mensual, ya que tampoco consta en las últimas 3 liquidaciones de sueldo, no siendo por ende imponible, por lo que el monto promedio de la base de cálculo para las indemnizaciones, según las últimas 3 liquidaciones de sueldo sería de \$972.092.- según se acreditará” (Sic).

Previas otras consideraciones de hecho y derecho en apoyo de su defensa, pide tener por contestada la demanda, solicitando su rechazo, con costas.

**Tercero: Auto de prueba.**

1.- Remuneración del trabajador para efectos indemnizatorios conforme a lo prevé el artículo 172 del Código del Trabajo.

2.- Fecha de término de la relación laboral habida entre las partes.



3.- Cumplimiento de las formalidades legales, para haber procedido el trabajador a autodespedirse.

4.- Efectividad de los hechos invocados en la carta de término de relación laboral remitida por el trabajador al empleador, hechos y circunstancias que así lo acrediten.

5.- Estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador a la época de término de la relación laboral.

6.- Efectividad de adeudarse al trabajador las prestaciones que reclama, naturaleza, monto, en su caso fecha de pago.

7.- Efectividad de la alegación de la parte demandante en cuanto a que el empleador cotizaba por una suma inferior a la remuneración del trabajador.

**Cuarto: Prueba demandante.**

**I.- Documental:**

1.- Contrato de Trabajo de fecha 04 de noviembre de 2013 y anexo de contrato de fecha 04 de noviembre de 2013, celebrado entre el señor Castillo y MAMUTT CHILE SpA

2.- Carta de autodespido de fecha 02 de marzo de 2020, enviada por el demandante a su empleador y los comprobantes correspondientes de envío, tanto a la dirección que se establece en el contrato, como a la actual dirección del demandado, a través de Correos de Chile.

3.- Pantallazos de la página web de la demandada, en la cual se indica su nuevo domicilio, Avenida del Valle 601, oficina 23, Ciudad Empresarial, Huechuraba.

4.- Activación de fiscalización de fecha 28/02/2020, de la Inspección del Trabajo de Santiago.

5.- Diez (10) Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2018, enero, febrero, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre de 2019.

6.- Trece (13) hojas correspondientes a consultas de transferencias recibidas en cuenta bancaria del demandante, desde el mes de febrero de 2019 al mes de febrero de 2020.

7.- Certificado de cotizaciones previsionales del demandante de la AFP Capital, de fecha 28 de febrero de 2020.

8.- Certificado de remuneraciones imponibles del demandante emitido por AFP Capital, de fecha 28 de febrero de 2020.

9.- Certificado de cotizaciones previsionales AFC de fecha 28 de febrero de 2020.



10.- Copia presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo de Concepción de fecha 02 de marzo de 2020.

11.- Tres (3) hojas de conversación de WhatsApp, entre el demandante y Pablo Sotomayor de fecha 28 de febrero de 2019, en la cual el demandante le señala a su jefatura que tiene el examen sensotécnico A-2 vencido.

12.- Dos (2) hojas de conversación de WhatsApp del demandante con personal de la empresa de fecha 17 de mayo de 2019, en la cual el demandante insiste con que sus exámenes están vencidos.

13.- Ocho (8) hojas de conversación de WhatsApp del demandante con el prevencionista de riesgos de la demandada de fecha 09 de octubre de 2019, en la cual reitera al nuevo prevencionista el hecho del examen vencido y le solicita le gestione una hora en la mutual para realizarlo.

14.- Copia de correos electrónicos enviados por la empleadora con fecha 02 de mayo de 2018, con documentación y correo electrónico enviado por la prevencionista de riesgos de la contratista de la demandada Constructora KASAN al demandante, en el cual le remite los documentos que el demandante le acompañó a dicha empresa.

15.- Copia de documentos del demandante, que consiste en: - Contrato de trabajo - Copia constancia entrega de Reglamento Interno - Copia Compromiso de seguridad de fecha 04/11/2013. - Copia Información de los riesgos inherentes de fecha 04/11/2013. - Documento de obligación de informar los riesgos laborales de fecha 04/11/2013, con firma adulterada del trabajador. - Constancia de entrega de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, de fecha 04/11/2013.

16.- Cinco (5) correos electrónicos entre el demandante y don Jorge Sainturat Moreno Coordinador Gestión Psicología, Centro de Evaluación del Trabajo, Agencia Concepción, referentes a su examen sensométrico

17.- Copia informe sensométrico del demandante, en el cual se señala que éste tiene una vigencia hasta el 06 de febrero de 2021, y copia del mismo examen que señala que tiene vigencia hasta el 17 de febrero de 2019.

18.- Copia cédula de identidad del demandante y copia de licencia de conducir del demandante.

II.- Confesional: Absolvió posiciones el representante legal de la demandada don Roberto Javier Araya González.



**Quinto: Prueba demandada.**

Documental:

- 1.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de septiembre 2019 a febrero de 2020.
- 2.- Liquidaciones de sueldo de los meses de septiembre, octubre, noviembre, diciembre del año 2019 y enero y febrero del año 2020.
- 3.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 31-10-2019 por la suma \$357.530.- del Banco Santander.
- 4.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 15-11-2019 por la suma de \$250.000.- del Banco Santander.
- 5.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 30-11-2019 por la suma de \$277.531.- del Banco Santander.
- 6.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 15-12-2019 por la suma de \$250.000.- del Banco Santander.
- 7.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 24-12-2019 por la suma de \$120.000.- del Banco Santander.
- 8.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 31-12-2019 por la suma de \$280.968.- del Banco Santander.
- 9.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 16-01-2020 por la suma de \$250.000.- del Banco Santander.
- 10.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 01-02-2020 por la suma de \$630.968.- del Banco Santander.
- 11.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 16-02-2020 por la suma de \$250.000.- del Banco Santander.
- 12.- Comprobante de transferencias de fondo de fecha 02-03-2020 por la suma de \$280.968.- del Banco Santander.
- 13.- Comprobante de feriado del trabajador del periodo 01-10-2019 al 29-11-2019, en donde consta que hizo uso de 44 días.
- 14.- Copia de informe Sensotécnico A2 de fecha 17 de Febrero de 2015, a nombre del demandante.





15.- Copia de informe de evaluación ocupacional del demandante, de fecha 06 de febrero de 2019.

16.- Dos (2) pantallazos de mensajería de texto WhatsApp de parte del demandante al jefe de operadores don Pablo Sotomayor.

**Sexto: Relación laboral. Inicio y término. Estipulaciones.** Que, conforme a los hechos no controvertidos, establecidos por las partes, unido a la valoración de contrato de trabajo incorporado en autos, últimas tres liquidaciones de sueldo del actor de los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, (íntegramente trabajados), carta de término de relación laboral y comprobantes de envío de la misma, acompañados a estos autos, es posible arribar a las siguientes conclusiones:

1.- Existencia de relación laboral entre las partes, la cual inició con fecha 04 de noviembre de 2013, desempeñando el actor funciones como operador de grúas torre y auto montables, ascensores y plataformas.

2.- Que, con fecha 02 de marzo de 2020, el actor se auto despidió, esgrimiendo las causales contempladas en el artículo 160 N°1 letra a), N° 5 y N° 7 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo.

3.- Que el promedio de las remuneraciones de los tres últimos meses íntegramente trabajados por el actor (sin descuento alguno de sus estipendios) arroja la cantidad de \$972.092.- para efectos indemnizatorios.

**Séptimo: Contenido carta despido indirecto.** Que, la carta de auto despido, fechada a 2 de marzo de 2020 refiere los siguientes hechos:

“Desde hace más de 24 meses a la fecha, se me cotiza por una remuneración imponible inferior a la que la ley señala, ya que no se me cotiza el bono de responsabilidad, que es parte de mi remuneración y no es un beneficio no imponible, este se origina por el cumplimiento de mis obligaciones contractuales o prestaciones de servicios pactadas ordinarias, lo que me trae un serio daño previsional y esconde una forma de elusión de la obligación, que resulta de una gravedad absoluta, y constituye no pago de cotizaciones previsionales.

Además, el día 3 de febrero del presente año 2020, mi jefe don Pablo Sotomayor de la empresa Mamutt Chile SPA, me envía a la ciudad de Rancagua para operar una grúa automontable, la cual arrendó para la Constructora Kazan, para tal efecto, mi jefe don Pablo debe enviar a la prevencionista de riesgo de constructora Kazan toda la documentación que requiere un operador de grúas torres, los cuales



mencionaré: contrato de trabajo, reglamento interno de orden, higiene y seguridad, obligación de informar los riesgos laborales, información de los riesgos inherentes, compromiso de seguridad.

Dichos documentos deben ir firmados por mi persona, pero para mi sorpresa, la prevencionista de riesgos de constructora kazan llamada Nathaly Orellana me comunica que falta la copia de mi carnet de identidad y de mi licencia de conducir clase D, las cuales envié por medio de mensaje de texto. Al momento de recibir los documentos, se da cuenta en conjunto con el administrativo de la obra, que la firma de los documentos enviados por don Pablo no corresponde a mi firma, la cual compararon con mi carnet y licencia de conducir.

La señorita Nathaly me comunica que el administrativo de la obra envió un correo a mi empresa mamutt Chile SPA, exigiendo regularizar la situación, ya que, ella me comenta que su empresa pensaba que estaba tratando con una empresa seria y responsable, esta situación le pareció muy grave, dando aviso a toda su jefatura, desde el gerente hasta el último empleado de la empresa, por mi parte, esta situación me sorprendió, y atenta contra el principio de buena fe por parte del empleador en la ejecución del contrato, debido a que la falsificación de mi firma es un atentado a mis derechos laborales básicos de trabajador en régimen de subcontratación, atenta contra mi derecho saber, y con las obligaciones derivadas del artículo 184 del Código del Trabajo, sin perjuicio que constituye una falta de probidad evidente de mi empleador, sumado a lo anterior.

A las dos semanas siguientes, día 19 de febrero de 2020, vino don Pablo a la obra para que yo le firmara y regularizara toda la documentación que estaba con mi firma falsificada, a lo cual yo me negué, ya que don Pablo me dijo que no era una situación tan grave para él, debido a que la persona que firmó mis documentos ya no se encuentra trabajando en la empresa, yo le comenté a don Pablo que por favor hablara con don Roberto Araya, que me finiquitara y me pagara todos mis años de servicio, que corresponde a 6 años y 3 meses ya que no podía seguir trabajando en una empresa que actuaba de esa forma, a lo cual don Pablo se negó, el mismo día en la tarde, alrededor de las 20:05 don Pablo me envía un mensaje de texto citándome para el día 20 de febrero a la oficina de la empresa Mamutt Chile SPA, ubicada en avenida del valle sur 601 oficina 2.3 ciudad empresarial Huechuraba, en dicha cita me reuní con don Pablo y don Ananías Ponce, gerente de operaciones de Mamutt Chile SPA, quien me pregunta si voy a firmar la documentación o no, a lo cual yo le respondo que no, y pedí que me finiquitaran, a lo cual don Ananías me dice que no, ya que soy un buen elemento para ellos y que si quiero me puedo ir por las mías, ante tales hechos denuncie estos delitos ante la PDI de Rancagua número de denuncia 598, en la BRIDEC.



A continuación, denuncié otro hecho ilegal cometido por mi empleador de Mamutt Chile SPA. Ya que encontré entre toda la documentación enviada por don Pablo, el informe del examen sensométrico riguroso equivalente al sensotécnico A2, que también estaba falsificado, lo cuál corroboré con el psicólogo de la mutual de seguridad don Jorge Sainturat, quien supuesta mente firmó mi examen sensotécnico A2, con quien me entrevisté personalmente en la mutual, informándome que desde la mutual de Rancagua le respondieron que en sus registros digitales aparece solamente una atención psicosenométrica el año 2015, por lo cual el examen enviado por don Pablo se encuentra vencido, ya que dicho examen tiene una duración de 4 años y no de 2 años como consta en el examen enviado por él. yo le pedí un certificado al psicólogo don Jorge Sainturat para corroborar dicha adulteración de mi examen, a lo cual el me responde que no puede emitir dicho certificado, ya que no cuenta con ese tipo de documento, sin embargo, vía correo me indica que mi único examen psicosenométrico realizado por mutual de seguridad corresponde al realizado año 2015 en Rancagua por el psicólogo don Rodrigo Romero Caro y que a la fecha no poseo dicho examen elaborado por mi persona en la mutual de Talcahuano como consta en el examen adulterado que envió don Pablo que dice que lo realicé en dicha mutual.

Además, esta situación me ha traído menoscabo económico, moral y psicológico, ya que mi empresa no me puede enviar a otra obra porque la documentación se encuentra con mi firma falsificada y con mi examen psicosenométrico falsificado, por lo cual además desde el 20 de febrero del 2020 no se me otorga trabajo efectivo.

Que, además durante el pago del mes febrero, correspondía el pago del bono por término de obra de Puerto Montt por \$200.000 pesos, el pago de 2 horas extras que tampoco se cancelaron, que implican un detrimento remuneracional sin justificación por parte de mi empleador.

Que, tales hechos son graves y reiterados, y configuran la causal de término de contrato establecido en el artículo. 160 N°1 letra a), 5 y 7 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, N°1 letra a) esto es falta de probidad del empleador, 5° actos, omisiones e imprudencias temerarias que afectan la seguridad o a la actividad del trabajador o su salud, 7° incumplimientos grave de las obligaciones del contrato” (Sic).

**Octavo: Cumplimiento de formalidades legales del autodespido.** Que, como fluye de la prueba rendida, consistente en comprobantes de envío de carta de despido despachada por correos de Chile, contrato de trabajo, impresión página web de la demandada, fluye el trabajador remitió



correo certificado en los términos que indica el artículo 162, en relación al artículo 171 ambos de Código del Trabajo.

Así, remitió carta al domicilio consignado en el contrato incorporado por el actor, General Holley N° 2363 oficina 1401, Providencia, Santiago, como también al domicilio actual de la demandada que figura en página web de la demandada, Avenida del Valle Sur N°601, Oficina 23, Ciudad Empresarial, Huechuraba, Santiago que por lo demás es el mismo domicilio que entregó el representante de la demandada al absolver posiciones.

**Noveno: Prueba de los hechos referidos en la carta de despido indirecto.**

1.- “Cotización por más de 24 meses, por una remuneración imponible inferior a la que la ley señala, ya que no se le cotiza el bono de responsabilidad, que sería parte de la remuneración del trabajador y no un beneficio no imponible, ya que éste se origina por el cumplimiento de sus obligaciones contractuales”.

Que, para probar tales aseveraciones el actor rindió prueba consistente en contrato de trabajo que da cuenta de los términos en que fue pactada la remuneración del actor, no contemplándose la asignación o bono de responsabilidad. Sin embargo, se reconoció su pago dentro de los ítems no imponibles de la remuneración del actor por parte del empleador al absolver posiciones, y así también se consigna en las liquidaciones de sueldo incorporadas por el actor, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2018, enero, febrero, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre de 2019, a más de las liquidaciones de sueldo incorporadas por la demandada, que completan, diciembre de 2019, enero, febrero de 2020, donde figura esta asignación, en los ítems no imponibles.

Que, por tanto, la alegación del trabajador es efectiva, no se ha cotizado sobre esta parte de su remuneración, la cual sí es imponible, toda vez que conforme al artículo 41 del Código del Trabajo, es remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador de parte del empleador por causa de contrato de trabajo; consignando también esta norma cuales asignaciones no constituyen remuneración (por ende no imponibles), señalando que son en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Que, en cuanto al lapso de este incumplimiento, el actor refiere más de 24 meses, acompañando, sin embargo, liquidaciones de un año de trabajo solamente; no obstante, el absolvente Araya manifestó que la asignación era pagada al trabajador como contraprestación a sus funciones, “presumiendo” que se encuentran pactadas en el contrato de trabajo, lo que permite colegir, pese a la imprecisión del empleador, que se pactaron y pagaron desde el inicio de la relación laboral.



Que, siendo un estipendio que recibe el trabajador por los servicios que realiza para su empleador, formando éstos parte de su contrato de trabajo, pues calzan en la definición de remuneración, reconociéndolo, así el señor Araya al absolver posiciones, cabe concluir que por tal asignación debió pagar el empleador cotizaciones previsionales.

2.- “El día 3 de febrero del presente año 2020, su jefe Pablo Sotomayor de la empresa Mamutt Chile SPA, lo envió a la ciudad de Rancagua para operar una grúa auto montable, la cual arrendó para la Constructora Kazan.

Para tales efectos su jefatura debe enviar a la prevencionista de riesgo de Constructora Kazan toda la documentación que requiere un operador de grúas torres. Dichos documentos deben ir firmados por el trabajador, en este caso por él.

En este entendido, la prevencionista de riesgos de constructora Kazan llamada Nathaly Orellana le comunica que falta la copia de su carnet de identidad y de su licencia de conducir clase D, las cuales envió por medio de mensaje de texto.

Al momento de recibir los documentos, se da cuenta en conjunto con el administrativo de la obra, que la firma de los documentos enviados por don Pablo no corresponde a su firma, la cual compararon con su carnet y licencia de conducir. La señorita Nathaly le comunica que el administrativo de la obra envió un correo a su empresa Mamutt Chile SPA, exigiendo regularizar la situación”.

Que, para acreditar tales hechos el actor incorporó documentos consistentes en contrato de trabajo suscrito por él, con firma que coincide con aquella estampada en su cedula de identidad y licencia de conducir también acompañadas a estos autos; set de documentos (consignados en el N° 15 del punto I del considerando cuarto de este fallo) con firma que no corresponde a aquella que se consigan en la cédula de identidad del trabajador y en su licencia de conducir, como tampoco corresponde a aquella rubricada en su contrato de trabajo; además provocó la confesión de la demandada, quien a través de su representante, al referirse a estos hechos indicó que se trataba de un error administrativo, no los negó expresamente, además de desligar su responsabilidad en la jefatura inmediata del actor.

Que, no es necesario ser perito caligráfico para percatarse a simple vista que la firma plasmada en los documentos referidos en el punto I N° 15 del considerando cuarto de este fallo, no es siquiera similar a la firma del actor plasmada en su cedula de identidad y en su licencia de conducir o en su contrato de trabajo original, tanto, así que desde Constructora Kasan representaron esa situación a la demandada, cuestión no negada por la empresa al contestar la demandada y tampoco por el absolvente Araya quien insistió en que se trataba de un problema de índole administrativo.



Que, en este punto se dirá que la cadena de correos que inicia con fecha 2 de mayo de 2018, acompañada por el actor no será valorada pues su contenido es ininteligible.

3.- “Que, el día 19 de febrero de 2020, fue don Pablo a la obra para que firmara y regularizara toda la documentación que estaba con su firma falsificada, a lo cual se negó y le pidió que hablara con don Roberto Araya, que lo finiquitaran y le pagaran sus años de servicio ya que no podía seguir trabajando en una empresa que actuaba de esa forma, a lo cual don Pablo se negó.

El mismo día en la tarde, alrededor de las 20:05 don Pablo le envía un mensaje de texto citándolo para el día 20 de febrero a la oficina de la empresa Mamutt Chile SPA, ubicada en avenida del valle sur 601 oficina 23 ciudad empresarial Huechuraba, en dicha cita se reunió con don Pablo y don Ananías Ponce, gerente de operaciones de Mamutt Chile SPA, quien le pregunta si va a firmar la documentación o no, a lo cual le responde que no, y pedí que lo finiquitaran, a lo cual don Ananías se negó. Ante tales hechos denuncie estos delitos ante la PDI de Rancagua número de denuncia 598, en la BRIDEC”.

Que, si bien el actor no rindió prueba tendiente a acreditar que denunció los hechos indicados ante la Policía de Investigaciones de Chile, la existencia de la reunión es reconocida por la demandada al contestar la demanda y al absolver posiciones. Que, en cuanto al contenido de esa reunión el actor refiere que se le pidió firmar los documentos que habían sido objetados, a lo que él se negó y solicitó que “lo finiquitaran” pagando su indemnización por años de servicios, ya que la conducta del empleador no le ameritaba confianza. En tanto, el empleador refiere que se le pidió actualizar su examen sensotécnico, a lo que el trabajador se negó solicitando se le “finiquitara” pagándole una cantidad de dinero.

Que, para el tribunal, lo relevante, es que la reunión que el actor refirió en su demanda, existió, pues así lo reconoció el empleador, como así también es relevante que el actor desde el inicio del juicio reconoce que pidió se pusiera término a su relación laboral, pagando sus indemnizaciones legales. El resto de las alegaciones de la empleadora carecen de relevancia a la luz de las pruebas rendidas que dan cuenta que lo expuesto por el actor es efectivo, en relación a los documentos laborales objetados por Constructora Kasan, y en cuanto al examen sensotécnico, que se analizará a continuación.

4.- Refiere que “denunció otro hecho ilegal cometido por su empleador Mamutt Chile SPA., ya que encontró entre toda la documentación enviada por don Pablo, el informe del examen sensométrico riguroso equivalente al sensotécnico A2, que también estaba falsificado, lo cual corroboró con el psicólogo de la mutual de seguridad don Jorge Sainturat, quien supuestamente firmó su examen sensotécnico A2, con quien me entrevisté personalmente en la mutual, informándome que desde la



mutual de Rancagua le respondieron que en sus registros digitales aparece solamente una atención psicosenométrica el año 2015, por lo cual el examen enviado por don Pablo se encuentra vencido, ya que dicho examen tiene una duración de 4 años y no de 2 años como consta en el examen enviado por él.

Le pidió un certificado al psicólogo don Jorge Sainturat para corroborar dicha adulteración de su examen, a lo cual el responde que no puede emitir dicho certificado, ya que no cuenta con ese tipo de documento, sin embargo, vía correo le indica que su único examen psicosenométrico realizado por mutual de seguridad corresponde al realizado año 2015 en Rancagua por el psicólogo don Rodrigo Romero Caro y que a la fecha no posee dicho examen elaborado en la mutual de Talcahuano como consta en el examen adulterado que envió don Pablo que dice que lo realizó en dicha mutual”.

Que, para acreditar estas alegaciones rindió prueba documental consistente tres hojas de conversación de WhatsApp, entre él y Pablo Sotomayor de fecha 28 de febrero de 2019, en la cual le señala a su jefatura que tiene el examen sensotécnico A-2 vencido; dos hojas de conversación de WhatsApp del demandante con personal de la empresa de fecha 17 de mayo de 2019, en la cual insiste en que sus exámenes están vencidos; ocho hojas de conversación de WhatsApp entre el demandante y el prevencionista de riesgos de la demandada de fecha 09 de octubre de 2019, en la cual reitera el hecho del examen vencido y le solicita le gestione una hora en la mutual para realizarlo; cinco correos electrónicos entre el demandante y don Jorge Sainturat Moreno, Coordinador Gestión Psicología, Centro de Evaluación del Trabajo, Agencia Concepción, referentes a su examen sensométrico; copia informe sensométrico del demandante, en el cual se señala que éste tiene una vigencia hasta el 06 de febrero de 2021, y copia del mismo examen que señala que tiene vigencia hasta el 17 de febrero de 2019; prueba de la cual se colige que efectivamente el único examen efectuado al actor era aquel del año 2015.

Que, si bien el actor no acreditó una entrevista personal con el psicólogo de la mutual, mediante correo electrónico, no obstante, le entregó la información que plasma en su carta en cuanto a que y que le llevan a inferir que el certificado del examen de fecha 6 de febrero de 2019 con vigencia hasta el 6 de febrero de 2021 no fue emitido por quien figura en el documento, don Jorge Sainturant y por ende, le permiten calificarlo de falta de autenticidad.

Refiere que esta situación le ocasiona perjuicios ya que con el examen psicosenométrico “falsificado” (sic), no puede trabajar, indicando que desde el 20 de febrero del 2020 no se le otorga



trabajo efectivo, reconociendo el absolvente que después del 20 de febrero pasado el actor no prestó servicios.

Que, sobre esta alegación el actor acompañó reclamo efectuado ante la inspección del trabajo.

5.- “Que, durante el mes febrero de 2020, correspondía el pago del bono por término de obra de Puerto Montt por \$200.000 pesos, el pago de 2 horas extras, todo lo cual no se pagó lo que implica un detrimento remuneracional sin justificación”.

Que, sobre estos hechos ninguna prueba rindió en cuanto a que se hubiera devengado a su respecto un bono de término de obra. En cuanto al pago de dos horas extraordinarias efectuadas por el actor y cuyo pago correspondía efectuarse en el mes de febrero de 2020 tampoco rindió probanza alguna. En efecto al absolver posiciones el señor Aguirre negó tales circunstancias.

**Décimo: Causales invocadas.** Que, el trabajador relata en su carta de despido, que los hechos descritos son graves y reiterados, y configuran la causal de término de contrato establecido en el artículo. 160 N°1 letra a), 5 y 7 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, N 1 letra a) esto es falta de probidad del empleador, 5 actos, omisiones e imprudencias temerarias que afectan la seguridad o a la actividad del trabajador o su salud, 7 incumplimientos grave de las obligaciones del contrato.

Que, como se observa el trabajador no precisa qué hecho en particular configura una determinada causal, debiendo entonces ser estrictos y analizar la configuración de las causales esgrimidas en relación a cada hecho invocado; en otras palabras, el trabajador al plantear a sí su despido, ha estimado que cada hecho esgrimido configura las tres causales de caducidad ya señaladas.

**Undécimo: Falta de probidad.** Que, en cuanto a la causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del ramo, se dirá en primer término que el concepto de probidad no se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, pero si en el Diccionario de la Real Academia la que lo define como "bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez", por lo que la norma exige que el trabajador o empleador haya realizado una actuación ajena a la integridad y corrección mientras desarrolla sus funciones, dirigiéndose, por ende, la actuación del tribunal a revisar el comportamiento de éste en relación a sus obligaciones en relación a la prestación de servicios de sus dependientes.

Que, así la jurisprudencia ha señalado que esta causal (falta de probidad) está íntimamente ligada con el comportamiento del dependiente o empleador en el ámbito laboral de suerte que si éste no se ajusta a la buena conducta y corrección exigibles en su función del trabajo encomendado o en el cumplimiento de a sus deberes como empleador, puede ser despedido o el trabajador





autodepsedirse según sea el caso.

Se añade que la falta de probidad se refiere a hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar; acá es la confianza depositada en el trabajador o en el empleador y la lealtad esperada lo que se ve quebrantado con el proceder irregular del trabajador o empleador; por otro lado, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, de buena fe.

Que, cabe hacer presente, en este aspecto, que la determinación de la configuración de la causal de despido o autodespido, de falta de probidad no significa que los jueces con competencia en lo laboral resuelvan o anticipen juicios de otra índole (penal, civil, familia) tarea que le corresponde a los jueces que conozcan del proceso respectivo, sino se trata, a la hora de decidir si la acreditada conducta del trabajador despedido o del empleador es o no un acto ímprobo; se trata de resolver sobre la honestidad del acto. Luego, la causal de despido sólo exige falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones o del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones, no siendo correcto pretender que esa conducta haya sido objeto de otro tipo de sanción o declaración en juicio diverso, pues ello importa agregar un requisito que la ley no contempla (I. Corte de Apelaciones de Santiago, causa ROL N° 503-2015).

Que, respecto de esta causal invocada, los hechos consignados en la carta de autodespido relativa a documentación laboral que no contiene la firma del actor, como así en lo que respecta al examen de 6 de febrero de 2019, no realizado, por el profesional, que figura en tal instrumento, se dirá que se encuadran dentro de esta causal, pues las actuaciones y hechos en ellos descritos demuestran efectivamente una falta de rectitud en el actuar del empleador, quien en virtud de la potestad de mando y dirección de su empresa no puede escudarse, como lo hizo al absolver posiciones, en que se trata de conductas desplegadas por sus trabajadores dependientes y pretender no tener ningún tipo de responsabilidad en tales hechos.

Que, en consecuencia, configurándose la presente causal, cabe acoger la demanda por despido indirecto formulada por el actor; sin embargo se analizarán las restantes causales invocadas.

**Duodécimo: Omisiones o imprudencias temerarias.** Que, para una adecuada resolución del asunto controvertido resulta necesario precisar los casos en que resulta factible la aplicación de la



causal en estudio, comprendida entre las llamadas subjetivas y que permite al empleador o trabajador finalizar la vinculación laboral si éste o aquel, según corresponda, incurre en actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

Que, la imprudencia temeraria refiere la falta extrema de prudencia. Mientras tanto, la prudencia es la moderación, la templanza, la cautela y la sensatez que alguien manifiesta a la hora del actuar y el hablar.

Que esta causal, contemplada en el N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo, supone en primer término que los hechos ejecutados por el dependiente o empleador sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable. No se requiere una intencionalidad especial, sino un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia común aconseja y que conduce a la realización de hechos que, de mediar malicia, constituirían delito. Deberán, además, afectar a los bienes jurídicos establecidos en la norma referida (seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos), expresión que no puede entenderse como sinónimo de producción cierta de un daño, sino sólo como la posibilidad concreta de que ese perjuicio se produzca, atendido que en el caso en que lo amenazado sea la salud de otros dependientes la disposición del artículo 184 del Código del ramo prevé la obligación esencial del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los dependientes (E. Corte Suprema ROL N° 292-2013).

Que, dado el contenido de esta causal, en los términos ya indicados, cabe consignar que los hechos consignados en la carta de auto despido referidos en el considerando anterior, igualmente configuran la presente causal, pues el empleador con su actuación temeraria puso en riesgo la salud y vida del trabajador; no ocurriendo una situación concreta dado que la constructora se percató que los documentos del actor no fueron firmados por él, y por otro lado el actor fue quien insistió a su jefatura en que sus exámenes respectivos se encontraban vencidos, y descubrió que aquel que figura en su carpeta nunca le fue practicado.

Que, en este orden de ideas, la demanda de despido indirecto debe ser acogida, como ya se adelantó.

**Decimotercero: Incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.** Que, por otro lado, del análisis del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, se desprende ser dos las condiciones



exigidas para que se configure la causal invocada en estos autos: el incumplimiento de una obligación contractual y la gravedad de la misma.

Que, en cuanto al primer requisito, y tal como la ha señalado la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia, es menester recordar que el contrato de trabajo es consensual y su escrituración responde sólo a una exigencia probatoria de seguridad para el trabajador, pero ello no significa que los derechos y obligaciones que emanen de una determinada relación laboral se agoten en aquellas estipulaciones escrituradas en el texto formal del contrato. En este mismo contexto, se puede concluir que entre las obligaciones contractuales a que hace referencia la causal en análisis no sólo se contemplan aquellas específicamente estipuladas en el contrato sino todas aquellas que emanen de la naturaleza misma de la relación laboral de que se trate, abarcando específicamente las contempladas en la ley o en el reglamento interno, lo que no es sino aplicación del principio general consagrado en el artículo 1546 del Código Civil, de acuerdo al cual los contratos deben ejecutarse de buena fe; y por consiguiente, obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella, (Corte de Apelaciones de Concepción, causa ROL N° 3164-2005).

Que, en cuanto al segundo requisito, y como también lo ha indicado la jurisprudencia, debe tenerse presente que la gravedad no es un concepto absoluto, que pueda estimarse en forma aislada de las circunstancias que rodean los hechos y su concurrencia deber ser analizada y determinada por el tribunal, caso a caso. Para que se configure la causal en cuestión, debe tratarse de conductas de relevancia, cuyas consecuencias sean serias, ya sea que produzcan algún detrimento o perjuicio al empleador o amenacen la estabilidad o imagen de la empresa, sea éste de índole material o relativa a alteraciones en el adecuado funcionamiento de la misma.

Que, en relación a la presente causal teniendo presente la ejecución de los contratos conforme al principio de buena fe, y que obligan no solo a lo que en ellos se consigna expresamente sino que a todo aquello que emana de su naturaleza, cabe consignar que los hechos ya referidos en los considerandos anteriores también configuran esta causal, como asimismo la configuran los hechos consistentes en el no pago íntegro de remuneraciones del trabajador, consistente en el no pago de sus cotizaciones previsionales relativas a la asignación de responsabilidad pagada al trabajador, durante la vigencia de la relación laboral, lo cual se afirma así, aun cuando el actor sólo acompañó liquidaciones de sueldo correspondientes a un año; puesto que el representante del



empleador al absolver posiciones refirió que tal asignación se le paga al trabajador, que forma parte de las “asignaciones” que le corresponden dado la prestación de sus servicios, y que “presume” se encuentra pactada en el contrato de trabajo.

Que, tales hechos constituyen un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, incumplimiento que a su vez es grave toda vez que el no pago de cotizaciones previsionales constituye una infracción a la principal obligación del empleador, cual es el pago íntegro y oportuno de sus remuneraciones, obligación que no se cumplió durante toda la vigencia de la relación laboral.

**Decimocuarto: Prestaciones laborales y previsionales.** Que, sobre estas prestaciones laborales el empleador incorporó comprobante de vacaciones del año 2019; por ende, corresponde al feriado del año 2018 devengado en el año 2019; debiendo desestimarse la demanda respecto del feriado demandado correspondiente al año 2018.

Que, en cuanto al feriado 2019 éste se devenga en el año 2020 al cumplir el trabajador un año más de trabajo, lo que ocurriría el 4 de noviembre de 2020; habiéndose auto despidió el trabajador con fecha 2 de marzo de 2020, le corresponde se le compense el feriado proporcional a que tiene derecho a la luz de lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo. Que en ese entendido, considerando las fechas de inicio y término de la relación laboral habida entre las partes, corresponde compensar al trabajador en 5 días hábiles, más 2 inhábiles, según se dirá en lo resolutivo del fallo.

Que, el actor demanda también la condena del empleador, sobre las cotizaciones previsionales adeudadas en relación al bono de asignación de responsabilidad.

Que, sobre este punto y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 4 y 4 bis de la ley 17.322, se hará lugar a lo pedido, pero sólo declarando que el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales del actor relativas al bono de asignación de responsabilidad en comento, impagas durante la vigencia de la relación laboral (4 de noviembre de 2013 a 2 de marzo de 2020), debiendo iniciarse el procedimiento respectivo, ante el Juzgado competente, conforme a la normativa que contempla la aludida ley, rechazándose en lo demás.

Que, por último, en este acápite de prestaciones laborales, se dejará asentado, que no obstante reclamarse por el actor, en la carta de despido indirecto, otras prestaciones laborales, supuestamente adeudadas, no se cobran en la demanda de autos, como lo son el bono de término



de obra Puerto Montt, y dos horas extraordinarias cuyo pago correspondía efectuarlo en el mes de febrero de 2020. .

**Decimoquinto: Nulidad del despido.** Que, para resolver sobre la sanción de nulidad, cabe recordar que la razón que motivó al legislador para modificar el artículo 162 del Código del Trabajo, por la vía de incorporar, por el artículo N° 1, letra c), de la Ley N° 19.631, el actual inciso 5°, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan los trabajadores, en especial los más modestos, quienes ven burlados sus derechos previsionales, y, por ello, en su vejez no les queda otra posibilidad que recurrir a las pensiones asistenciales, siempre insuficientes, o a la caridad; sin perjuicio de que, además, por el hecho del despido quedan privados de su fuente laboral y, por lo mismo, sin la posibilidad de solventar sus necesidades y las de su grupo familiar.

Que, a mayor abundamiento, la sanción de la nulidad del despido ha sido impuesta en la ley para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente a cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador y no entera las sumas deducidas por este concepto en el organismo respectivo, es decir, no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído dineros que no le pertenecen, de modo que se hace merecedor de la sanción pertinente.

Que, en este punto, se dirá, pese a que no ha sido una discusión planteada en autos, que no altera lo razonado, lo establecido en la ley 17.322 en su artículo 3, el cual dice relación exclusivamente con la ejecución y cobro de cotizaciones previsionales adeudadas, las cuales deben pagarse conforme lo refiere el artículo 2 de la referida ley, aun cuando el empleador haya omitido la retención respectiva; y ninguna relación tiene dicha normativa con la sanción de nulidad establecida en el Código del Trabajo; tanto así que la misma jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia (en el extremo que adhiere a tal interpretación) ha señalado, que dicha sanción se aplica sólo al empleador que ha retenido y distraído dineros del trabajador, sin enterarlos a la entidad previsional respectiva; cuestión que no ocurre en el caso de autos.

Que, en consecuencia y conforme a lo ya expuesto, se rechazará la demanda en este acápite.



**Decimosexto: Otras probanzas.** Que, el resto de la prueba no detallada pormenorizadamente, valorada, en nada altera lo ya concluido.

**Decimoséptimo: Costas.** Que, no resultando ninguna de las partes totalmente vencida, cada una pagará sus costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 10, 160, 162, 168, 171, 172, 173, 446 y siguientes, 453 y siguientes del Código del Trabajo, ley N° 17.322, y demás legislación pertinente, se declara:

I.- Que, se acoge la demanda interpuesta por don Gustavo Soto Gacitúa, abogado, en representación de don Marcelo Alejandro Castillo Pino, en contra de la empresa Mamutt Chile SpA, todos individualizados, sólo en cuanto estimando que el despido indirecto del actor se ajustó a derecho, se condena al demandado al pago de las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$972.092.- por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

2.- La suma de \$5.832.552.- por concepto de indemnización por 6 años de servicios.

3.- La suma de \$4.666.041.- por concepto de recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicios.

4.- La suma de \$226.821.-, por concepto de feriado proporcional.

II.- Que, las sumas ordenadas pagar lo serán con intereses y reajustes previstos por los artículos 63 y 173 del Código del trabajo según corresponda.

III.- Que, el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales del actor relativas al bono de asignación de responsabilidad, impagas durante la vigencia de la relación laboral (4 de noviembre de 2013 a 2 de marzo de 2020), debiendo iniciarse el procedimiento respectivo, conforme lo previenen los artículos 4 y 4 bis de la ley 17.322, ante el Juzgado competente.

IV.- Que, se rechaza en lo demás la demanda entablada.

V.- Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

**RIT O-360-2020**

**RUC 20- 4-0256410-6**



**Dictada por doña VALERIA AMPARO GARRIDO CABRERA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**



RXPFRXNSC

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>