

San Antonio, quince de enero de dos mil veintiuno

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, con fecha 30 de diciembre de 2019, comparece **Margarita Peña Humaña**, abogada, con domicilio en calle San Antonio 385 oficina 604, en representación convencional de doña **KARINA VÁSQUEZ ALISTE**, desempleada, con domicilio en Esperidión Vera N° 1551, San Antonio, deduciendo demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de la empresa **MUELLAJE CENTRAL S.A.** -en su calidad de empleador-, empresa del giro de su denominación, dedicada a la manipulación de carga, almacenamiento y depósito, representada legalmente por su gerente general, doña **Consuelo Canaves Martínez**, ambos con domicilio en Alan Macowan N° 240, San Antonio; demandando asimismo -en su calidad de mandante- a la empresa **PUERTO CENTRAL S.A.**, sociedad del giro portuario, legalmente representada por don **Rodrigo Olea Portales**, ambos domiciliados en avenida Ramón Barros Luco N° 1613, piso 12, San Antonio, por los fundamentos de hecho y de derecho que ofrece exponer, a fin de que el tribunal la acoja y, en definitiva, haga las declaraciones que formula como peticiones y con expresa condena en costas.

Sostiene que la demanda se interpone por despido ocurrido el día 7 de noviembre de 2019, por lo que se encuentra dentro de plazo para deducir la acción.

Explica que trabajó para la demandada Muellaje Central S.A. desde el día 25 de septiembre del año 2014.

Agrega que se desempeñó bajo subordinación y dependencia de la demandada Muellaje Central S.A. y se encontraban unidas mediante contrato de trabajo de carácter indefinido. Indica que prestó servicios en las



CBBXSXWSZX

dependencias de Puerto Central S.A., en trabajo bajo régimen de subcontratación.

Afirma que fue contratada como trabajadora portuaria para desempeñar funciones relativas a la carga y descarga y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves como en recinto portuario, entre ellas funciones de tarjador, internador, chofer, *interchange*. Declara que se trataba de un contrato que establecía expresamente la polifuncionalidad.

Expone que la jornada de trabajo en la que se desempeñó era de turnos alternados y rotativos, promedio 45 horas semanales. Añade que los turnos eran de 8:00 a 15:30 horas, de 15:30 a 23:00 horas y de 23:00 a 6:30 horas.

Expresa que su remuneración, para efectos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$1.192.877, suma que resulta de las partidas de sueldo base de \$418.579; gratificación mensual por la suma de \$119.145; promedio variable por \$94.060; bono turnos por \$442.774; bono nocturno por \$27.477 y colación por \$90.842.

Manifiesta que, con fecha 7 de noviembre de 2019, fue despedida por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, según expresa la carta de despido. Hace presente que, desde octubre del año 2018 y hasta el momento del despido, se encuentra con licencia médica; se pregunta si, así las cosas, encontrándose suspendida la relación laboral por razones de salud, cómo pudo incurrir en incumplimiento grave de obligaciones laborales.

Aduce que en 2013 trabajó para esta empresa en calidad de trabajadora portuaria eventual.

Menciona que la carta de despido fechada el 7 de noviembre de 2019, en lo pertinente, sostiene: “... *ponemos en su conocimiento que se ha debido adoptar la decisión de poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha, en virtud de la causal legal contemplada en el artículo 160 N° 7*



del Código del Trabajo, esto es por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y, lo anterior fundado en lo siguiente.

Como es de su conocimiento, Ud. fue contratado para ocupar y desempeñar el cargo de trabajador portuario dentro del recinto portuario del Frente de Atrache Costanera Espigón del puerto de San Antonio; para poder cumplir con su obligación básica y esencial de dicho contrato, que es prestar los servicios personales a los que se obligó usted debe contar con las habilitaciones respectivas dispuestas por ley y por la Autoridad Marítima, que es quien autoriza el ingreso a los recintos portuarios para desempeñar labores portuarias; teniendo presente lo anterior, se estableció en el contrato de trabajo y así Ud. lo declaró, que se encontraba habilitado por la Autoridad Marítima para poder desempeñarse como trabajador portuario y se estableció y pactó su obligación de mantener permanentemente dicha habilitación vigente.

Pues bien, en la actualidad usted se encuentra inhabilitado por parte de la Autoridad Marítima para poder desempeñar labores como trabajador portuario en los recintos portuarios del país y, específicamente, en el recinto en el que opera la empresa y por lo mismo, no cumple ni puede cumplir con su obligación esencial de prestar servicios dentro del marco de su contrato de trabajo. Entendemos que dicha inhabilitación dispuesta por la Autoridad tiene por fundamento el hecho que, en su momento, Ud. solicitó y obtuvo de parte del Estado de Chile una pensión de gracia al amparo de la ley 18.056 y que, entre los antecedentes tenidos a la vista por parte de la Autoridad para otorgarle dicho beneficio social, estaba que Ud. dejaría de desempeñarse laboralmente en el sector portuario y que justificaba dicho beneficio social del Estado.”

Alega que la carta trae la firma de Gonzalo Palomino Llaña, jefe de recursos humanos de Muellaje Central.



CBBXSXWSZX

Señala que la conducta central que se le imputa consiste en no contar con la habilitación dispuesta por la ley y la Autoridad Marítima para ingresar al recinto portuario y desempeñar labores portuarias.

Sostiene que la carta agrega *“Entendemos que dicha inhabilitación dispuesta por la Autoridad tiene por fundamento el hecho que, en su momento, Ud. solicitó y obtuvo de parte del Estado de Chile una pensión de gracia al amparo de la ley 18.056...”*.

Explica que, efectivamente, en febrero del año 2018 obtuvo una pensión de gracia por motivos de salud. Agrega que dicha circunstancia no la inhabilita para desempeñarse en un recinto portuario. Indica que el trabajo portuario se encuentra regulado por los artículos 133, 133 bis y siguientes del Código del Trabajo.

Afirma que el artículo 133 bis del Código del Trabajo establece que la Dirección del Trabajo coordinará con la autoridad marítima un Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores a que se refiere este párrafo a los recintos portuarios, velando porque la prestación de los servicios que realicen se efectúe de manera segura y lo sea en virtud de alguna de las modalidades contractuales previstas en el inciso segundo del artículo anterior.

Declara que, en virtud de lo anterior y según lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto 90 del Ministerio del Trabajo, la Autoridad Marítima otorga un permiso de seguridad nominado, personal e intransferible que contiene nombre, cédula de identidad y fotografía del trabajador o trabajadora. Expone que dicho documento certifica que el trabajador o trabajadora aprobó el curso básico de seguridad en faenas portuarias y su fecha de vigencia.

Añade que ella cuenta con dicho documento, que tiene vigencia hasta el 15 de abril del año 2020 y ofrece acreditarlo así. Hace presente que, para el caso que la Autoridad Marítima hubiera caducado en forma anticipada su



habilitación para desempeñarse en recinto portuario, dicha circunstancia no habilita a la empresa para proceder a su despido aplicando una causal tan gravosa como la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Manifiesta que, previo a su despido, durante el año 2016 comenzó a sufrir dolor intenso en la planta de sus pies. Expresa que el diagnóstico médico señala que padece de fascitis plantar bilateral que ameritó infiltraciones, terapias, ondas de choque y cirugía del pie derecho. Refiere que la operación no tuvo éxito, razón por la cual no se intervino su pie izquierdo.

Aduce que el médico tratante solicitó a la empresa dos cosas: que le otorgaran un calzado especial y que la reubicaran laboralmente, para impedir que permaneciera de pie al realizar su trabajo. Menciona que la empresa no acató esta orden médica y la destinó nuevamente a labores que implican permanecer muchas horas de pie. Alega que, resultado de lo anterior, fue el aumento del dolor y la aplicación de nuevos tratamientos médicos. Señala que su reubicación laboral era posible, porque entre sus funciones se encuentra la de chofer, labor que puede realizar, porque significa estar sentada. Sostiene que, debido a esta situación, desde octubre de 2018 y hasta hoy se encuentra con licencia médica.

Explica que su ex empleador, al verse imposibilitado de proceder a su despido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, por tener licencia médica, optó por despedirla argumentando que ha incumplido con sus obligaciones contractuales.

Agrega que, en subsidio y para el caso que el tribunal considere que ha existido algún incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales atribuible a su voluntad, invoca en su favor el denominado “*perdón de la causal*”, atendidas las circunstancias que pasa a referir. Indica que, en febrero de 2018, obtuvo la pensión de gracia a la que alude la carta de despido; afirma que este hecho está en conocimiento de la empresa y de la autoridad marítima



desde hace meses, declara que la aplicación de la causal de despido debió producirse en forma coetánea al momento en que Muellaje Central conoció de su supuesta inhabilitación.

Expone que prestó servicios bajo subordinación y dependencia de Muellaje Central, en las instalaciones de la empresa Puerto Central S.A., la que recurre a otras empresas para realizar operaciones de carga y descarga y otras faenas portuarias, lo que era necesario para su respectivo giro y actividad económica. Añade que, entre Muellaje Central S.A y Puerto Central S.A., existe un contrato civil, en virtud del cual su ex empleador realiza, bajo su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, las funciones acordadas realizar, de manera que se desempeñó en trabajo en régimen de subcontratación.

Hace presente que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido un régimen de estabilidad relativa del empleo, según el cual el empleador puede poner término al contrato de trabajo de sus dependientes, siempre que invoque una causa legal para proceder de esta manera y, lo más importante, que los elementos de hecho que configuran la causal efectivamente existan, sean reales y verificables. Manifiesta que la jurisprudencia de nuestros tribunales ha reiterado, en innumerables ocasiones, que sólo toca al legislador establecer causales de despido, no a las partes. Expresa que, en su caso, argumenta la demandada que la falta de habilitación ante la Autoridad Marítima configura un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Refiere que la doctrina y la jurisprudencia nacionales sostienen que no basta con que se verifique un incumplimiento; aduce que tampoco basta que sea grave, que se exige, además, que sea culpable. Menciona que, atendida la naturaleza disciplinaria de esta causal, se exige una conexión entre la voluntad del infractor y el hecho que da origen a la sanción; alega que ello quiere decir



que debe tratarse de una conducta culpable, y que la culpabilidad está completamente ausente en este caso.

Señala que, por su parte, el artículo 454, en su numerando 1 del Código del Trabajo, señala que, en los juicios sobre despido injustificado, corresponderá en primer lugar al demandado rendir prueba debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones que rodean al despido, sin que el empleador pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos de su decisión. Explica que se protege, de esta manera, el derecho a la debida defensa del trabajador.

Sostiene que la causal que la empresa invoca para despedirla no tiene asidero en la realidad. Explica que el artículo 168 del Código del Trabajo la habilita para demandar por la aplicación injustificada, indebida o improcedente de alguna causal de despido. Agrega que la misma norma habilita al tribunal para ordenar el pago de las indemnizaciones correspondientes, aumentadas en un 80%, si se hubiera invocado la causal señalada en el número 160 y el despido fuere declarado injustificado por el tribunal.

Indica que, en consecuencia con lo expresado, procede que el tribunal condene a la demandada Muellaje Central S.A. al pago de las siguientes prestaciones: indemnización sustitutiva de aviso previo, correspondiente a un mes de remuneraciones, por un valor igual a \$1.192.877; indemnización por años de servicio correspondiente a 5 meses de remuneración, por un valor igual a \$5.964.385; recargo legal del 80 % sobre la indemnización por años de servicio correspondiente a la suma de \$4.771.508; reajustes e intereses ordenados por el artículo 173 del Código del Trabajo; costas de la causa; y se declare que, para el caso que Muellaje Central S.A. no responda, se condene en forma solidaria o subsidiaria, según sea el caso, a la mandante Puerto Central S.A.



Solicita se tenga por interpuesta demanda por despido injustificado en contra de su ex empleadora, la empresa Muellaje Central S.A. -, representada legalmente por su gerente general, doña Consuelo Canaves Martínez, ambos con domicilio Alan Macowan N° 240, San Antonio; agrega que demanda, asimismo, -en su calidad de mandante- a la empresa Puerto Central S.A., legalmente representada por don Rodrigo Olea Portales, ambos domiciliados en avenida Ramón Barros Luco N° 1613, piso 12, San Antonio y ya individualizados, acogerla a tramitación, dar lugar a ella y se condene a la demandada al pago de las prestaciones señaladas precedentemente, con expresa declaración en el sentido que su despido y la aplicación de la causal aplicada para despedirla, carecen de motivo plausible. Afirma que, en subsidio, lo que el tribunal estime conforme a derecho y equidad.

SEGUNDO: Que, con fecha 30 de enero de 2020, comparece **Christian von Bergen Rodríguez**, abogado, mandatario judicial de **MUELLAJE CENTRAL S.A.** y de **PUERTO CENTRAL S.A.**, ambas sociedades comerciales y todos domiciliados, para estos efectos, en Alan Macowan N° 240, comuna de San Antonio, contestando la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales intentada por doña Karina Vásquez Aliste en contra de su representada, solicitando al tribunal rechazar la misma en todas sus partes, ello en virtud de los argumentos de hecho y de derecho que pasa a exponer.

Previa referencia a los contenidos de la demanda, procede a la aceptación o negación de los hechos expuestos en la ella, conforme lo establece el artículo 452 del Código del Trabajo.

Señala que es efectiva la fecha de inicio y término de la relación laboral y la causal de término de la relación laboral.

Sostiene que no son efectivas las motivaciones fácticas del despido de la actora, y ofrece referirse en detalle a ellas más adelante.



Agrega que es efectiva la última remuneración mensual de la actora. Indica que, sin perjuicio de lo que se dirá en lo sucesivo y para efectos procesales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 472 del Código del Trabajo, su parte niega expresamente los demás hechos señalados en el escrito de demanda.

Afirma que la cláusula primera del contrato de trabajo de la parte actora señala, en forma textual, lo siguiente: *“El Trabajador declara que se encuentra habilitado por la Autoridad Marítima para poder desempeñarse como trabajador portuario en funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria tanto, a bordo de naves, como en los recintos portuarios. Constituye una obligación esencial del Trabajador mantener dicha habilitación permanentemente vigente y, por tanto, su incumplimiento importará un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el presente contrato, habida consideración que, sin ella, éste no podrá desempeñar las labores para las que se le contrata”*.

Declara que, dicho lo anterior, consta en la carta de despido que su salida de la empresa se produjo por no mantener dicha habilitación para desempeñarse como trabajador portuario.

Expone que, así las cosas, quieren negar de forma enfática que el despido de la actora se haya producido, como señala ésta en su escrito de demanda, por el hecho de haber recibido una pensión de gracia. Añade que el hecho del despido se produce por no tener la actora la habilitación de la Autoridad Marítima para desempeñarse como trabajador portuario.

Manifiesta que, en la misma línea, hacen presente que la actora se desempeñaba como trabajador portuario y, para realizar dichas labores, necesariamente requiere de la habilitación que entrega la Autoridad Marítima y que ella se obligó a mantener vigente.



Expresa que, por último, en lo que se refiere a las alegaciones de la actora, no procede en la especie la institución del perdón de la causal, porque tan pronto la empresa tomó conocimiento de la inhabilitación de ésta, actuó proactivamente, primero enviando una carta para que regularizara la situación y luego, ante la inactividad de ésta, o bien, ante la imposibilidad de regularizar su situación de permisos, tomó la determinación de despedirla por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Refiere que en este punto es importante hacer presente que la actora, tal como señala en su escrito de demanda, desde octubre de 2018 se ha mantenido con licencias médicas continuas, por lo que, lógicamente, la revisión de las habilitaciones no se realizaba de manera frecuente. Aduce que, considerando lo anterior y en ese contexto, al subir cierta información documental al Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuario (SCNLP), la empresa tomó conocimiento que la habilitación de la actora no se encontraba vigente. Menciona que, por lo anterior, no es válida la alegación de ésta en orden a que su representada sabía desde hace años del otorgamiento de la pensión de gracia, ya que el hecho que gatilla el despido no es el otorgamiento de dicha pensión, sino que el no estar habilitado por la Autoridad Marítima para poder desempeñarse como trabajador portuario.

Alega que el hecho concreto de no tener la habilitación portuaria, gatilla la decisión de desvincular a la actora por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, por cuanto ésta no demostró poseer las habilitaciones necesarias, exigibles contractualmente, para poder desempeñarse como trabajador portuario, poniéndose, de esa forma, en situación de infringir su más fundamental obligación contractual, cual es, desempeñar el cargo de trabajador portuario para el cual había sido contratada. Señala que, tal como ya lo mencionaron y tal como se señala, en forma expresa, en su contrato de trabajo, la actora tenía como obligación esencial el



desempeñarse como trabajador portuario. Sostiene que, desde ese punto de vista, creen que es de suma importancia no perder el foco de la discusión y tener siempre claro que la actora fue contratada por su representada para ejercer labores de trabajador portuario. Explica que, para ejercer esas funciones, tal como lo señala la normativa marítima y el contrato de trabajo de ésta, es esencial tener y mantener vigente las habilitaciones correspondientes. Agrega que es por eso que se establece como obligación contractual el mantener la habilitación, de forma tal que le permita desempeñar las funciones para las cuales fue contratada.

Indica que, a modo de ejemplo, si su representada fuera una empresa de transporte terrestre que opera un cierto tipo de camiones de un tonelaje específico y contratara choferes, es de toda lógica que se les exija, contractualmente, que esos choferes mantengan al día su licencia de conducir necesaria para operar los camiones que opera dicha empresa. Afirma que, sin ella, no pueden ejercer las funciones para las cuales fueron contratados. Declara que sólo en el evento que la no obtención de la licencia sea imputable directamente a la empresa, ésta no estaría habilitada para despedir al trabajador.

Expone que, al no tener las habilitaciones correspondientes, la parte demandante no sólo incumple en forma grave una obligación esencial expresamente establecida en su contrato de trabajo; añade que incumple, además, su más elemental obligación contractual que deriva de todo contrato de trabajo, cual es el ejercer cabal y suficientemente las funciones para las cuales fue contratada.

Hace presente que la principal obligación de un trabajador es desempeñar las labores para las cuales fue contratado en forma completa y suficiente, y que la principal obligación de una empresa es pagar una remuneración por esos servicios. Manifiesta que así se señala en el artículo 7



del Código del Trabajo. Expresa que el actor, por cuestiones absolutamente ajenas a la empresa, no cuenta con la habilitación para desempeñarse como trabajador portuario y, por ello, incumplió con su obligación de mantener vigente esas habilitaciones. Refiere que ello implica un claro incumplimiento, de parte de ésta, de su esencial obligación asumida en virtud del contrato de trabajo suscrito con su representada.

Aduce que, sin dudas, creen que el incumplimiento contractual es grave, ya que coloca a la parte actora en incumplimiento de su obligación esencial, cual es desempeñarse como trabajador portuario.

Menciona que, como antecedente adicional, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago dictó sentencia en la causa O-4421-2013, caratulada “Vila con Latam Airlines Group S.A”. Alega que, en ese juicio, se discutía la aplicación de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo por hechos muy similares a los que se discuten en este juicio, pero, obviamente, relacionados a las habilitaciones aeronáuticas que los tripulantes de cabina deben mantener vigentes. Hace presente que la sentencia en cuestión rechazó la demanda de despido injustificado interpuesta por la señora Vila, por estimar que la causal aplicada se ajustaba a derecho. Manifiesta que este caso es tremendamente similar y, por lo tanto, estiman que el criterio que debiera primar, es precisamente el mismo.

Señala que, así las cosas, estiman que el despido deberá ser declarado justificado, rechazándose la demanda interpuesta por la actora en todas sus partes, por ser el despido ajustado a derecho.

Sostiene que, atendido lo anteriormente expuesto, nada adeuda su representada por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio ni recargo legal.

Por tanto, conforme con lo expuesto y normas legales citadas, solicita se tenga por contestada la demanda deducida por la actora en contra de su



representada y, en definitiva, rechazar la misma en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, a la audiencia preparatoria, ambas partes concurrieron debidamente representadas. Efectuado el llamado a conciliación, proponiendo el Tribunal bases de arreglo, éste no prosperó, por lo que se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

- 1.- Efectividad que la trabajadora demandante incumplió gravemente las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo. Antecedentes que lo justifican.
- 2.- Efectividad de haber operado el perdón de la causal.
- 3.- Efectividad de haber trabajado la actora bajo régimen de subcontratación, teniendo la demandada solidaria la calidad de empresa mandante.

CUARTO: Que la parte demandada ofreció en la audiencia preparatoria y rindió en la audiencia de juicio, la siguiente prueba:

I.- Prueba documental:

- 1.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 25 de septiembre de 2014.
- 2.- Anexos de contrato de trabajo de fechas 01 de julio de 2017 y 1 de junio de 2016.
- 3.- Carta de despido enviada a la actora con fecha 7 de noviembre de 2019.

II.- Prueba testimonial:

- 1.- Declara el testigo Gonzalo Adrián Palomino Llaña, cédula de identidad n°12.868.450-6, jefe de recursos humanos de Muellaje Central, domiciliado en Alan Macowan 240, San Antonio.

Expone que lleva tres años trabajando en la compañía. Conoce a la señora Soledad Vásquez, porque ella fue trabajadora de ellos. Ella no sigue trabajando en la empresa, en este minuto no trabaja con ellos, fue



desvinculada, no trabaja en la empresa desde noviembre del año 2019. Fue desvinculada porque no tenía su tarjeta portuaria o credencial portuaria o carnet rojo también le llaman, para poder prestar servicios en el puerto; es la Autoridad Marítima quien entrega la habilitación para trabajar en el puerto, la Gobernación Marítima, y esa habilitación depende de que ella tenga su tarjeta portuaria al día, que esté efectivamente acreditada para prestar servicios en el puerto o en la falda del puerto en este caso, y la empresa no tiene ninguna injerencia en esa habilitación, para nada, sino que es una condición que se pide para trabajar, pero ellos (la empresa) no tienen ninguna injerencia en aquello.

Indica que las funciones que desarrollaba la señora Vásquez era tarjadora en el puerto, trabajador portuario, en el fondo, y se enteraron que la trabajadora no tenía su habilitación portuaria en el mes de septiembre del 2019 y le enviaron una carta (a la trabajadora) donde le pidieron que fuera a conversar con ellos para aclarar la situación, porque querían saber a qué se debía que no tenía su tarjeta portuaria vigente. Interrogado sobre qué le contestó la señora Vásquez en ese minuto, responde que ella nunca apareció, aduciendo que se encuentra con licencia médica y que efectivamente estaba recibiendo una pensión que entrega el Estado.

Sobre cuándo y por qué se toma la decisión de desvincularla, aduce que se toma en noviembre, a raíz de que no tuvieron mayor respuesta para aclarar su situación de renovar o desbloquear su tarjeta portuaria, entonces, en esas condiciones, ellos no podían nombrarla al turno y, finalmente, se decide desvincularla por incumplimiento grave; agrega que, efectivamente, no cumplía las condiciones que están descritas en el contrato de trabajo. Añade que, sin la tarjeta portuaria, por ningún motivo la actora puede ejercer sus funciones de trabajadora portuaria, porque es una condición que establece la



Autoridad Marítima para todo aquel que trabaje en el puerto, por lo tanto la empresa se exponía a multas bastantes onerosas si la hacían trabajar.

Contrainterrogatorio:

Alude a la existencia de una tarjeta roja, que es una habilitación que da la Autoridad Marítima para desarrollar funciones en el puerto, y que contiene un registro; no la ha mirado mayormente, pero sí sabe que tiene una fecha de inicio, una fecha de término, la tarjeta de vigencia y eso es lo que, por lo menos a él, le interesa. Explica desconoce a qué está supeditada esa vigencia, porque no es experto en tarjetas portuarias. Reitera que su cargo, dentro de Muellaje Central, es de recursos humanos, tiene conocimiento mínimo de cómo funciona la normativa portuaria, a él lo que le interesa es que la tarjeta portuaria esté vigente y le consta que la tarjeta portuaria de la señora Karina Vásquez no estaba vigente al momento de desvincularla.

2.- Declara el testigo Alejandro Mauricio López López, cédula de identidad n°13.992.410-k, encargado del departamento de nombrada, domiciliado en avenida San Martín 1244, Cartagena.

Indica que desempeña el cargo de encargado de nombrada desde septiembre de 2017; conoce a la señora Karina Vásquez. La conoce porque ella desempeña labores dentro de su compañía, ese es el motivo de conocerla. Ella desempeña labores de tarjador o tractor camión, y en estos momentos no está trabajando en la empresa, no está trabajando en la empresa desde noviembre del 2019, año pasado. En cuanto a los motivos por los que ella no sigue trabajando en la compañía, señala que es, principalmente, porque tiene un inconveniente con su carnet rojo portuario, su tarjeta de trabajador portuario no está vigente. Entrega la tarjeta de trabajador portuario la Capitanía de Puerto, en este caso.

Al preguntársele qué rol juega la empresa en la obtención de este permiso, qué influencia o injerencia tiene la empresa al momento de gestionarse estos



permisos o esta tarjeta roja, contesta que todo trabajador, para cumplir el rol de trabajador portuario como tal, debe tener vigente este carnet rojo, que está autorizado a través de la Capitanía de Puerto. Para que la trabajadora Vásquez mencionada pueda desempeñar las funciones, necesitaba ese carnet rojo. Le consta que ella no tenía su carnet rojo porque ellos, al momento de asignar a un trabajador, les arroja la respuesta si es que está vigente o no está vigente, en el caso de que su tarjeta tenga algún inconveniente, y en el caso de la señora Vásquez pudo ver que tenía inconveniente con su credencial, con su tarjeta.

Añade que desconoce si ella dio alguna explicación al respecto.

Contrainterrogatorio:

Refiere que trabaja en el departamento encargado de las nombradas, que consisten en que, operacionalmente, se requiere un número de dotaciones por especialidades para poder hacer la transferencia de carga y que ellos (la empresa), como área, deben enviar al personal que esté calificado y autorizado para cumplir esas funciones en el turno, eso principalmente.

Interrogado sobre si podría ocurrir que una persona tenga su carnet rojo y que el sistema arroje que está inhabilitado para ser nombrado, responde que no sabe si entendió bien la pregunta, pero que responderá lo que entendió, y dice que un trabajador, para que pueda ejercer un turno, porque el testigo lo puede nombrar efectivamente, pero hay un momento en que hay una información cruzada, donde se indica si es que el trabajador efectivamente está autorizado, vigente o no con su credencial, si no lo está, no puede ejercer las funciones a la cual el testigo lo está llamando, en efecto. Agrega que, si el sistema le arrojara, por ejemplo, que este trabajador no está, no puede ejercer trabajos dentro del recinto portuario, esto se le comunica al trabajador, tratando de contactarse con ellos (trabajadores) para que regularicen su documentación y poder estar vigente o que arreglen la situación que tiene con



DIRECTEMAR, con la Capitanía de Puerto, pero que ellos le notifican cuando tienen algún inconveniente y les solicitan que vayan a regularizar su problema, para poder ejercer las funciones a futuro.

Al preguntársele si sabe cuánto tiempo transcurre entre que el testigo, por ejemplo, que realiza la labor de las nombradas, y se da cuenta de esta situación, hasta que efectivamente notifica o le da un aviso al trabajador, cuánto tiempo transcurre entre una situación y la otra; responde que eso es alrededor de una hora y media, dos horas, es inmediato, la información que a él le arroja la Capitanía de Puerto es antes de que el personal entre a trabajar. Desde que advierte esta situación hasta que le informan al trabajador directamente, eso puede ser inmediato o puede ser durante el día, no existe un tiempo determinado, pero una vez que les arroja la alerta, ellos tratan de ponerse en contacto de inmediato con el trabajador.

III.- Respuesta a oficios:

1.- Oficio n° 7181, de fecha 6 de marzo de 2020, emanado del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

2.- Oficio Ord. N° 12600/415/J.L. SNO, emitido con fecha 4 de marzo de 2020 por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR).

QUINTO: Que, por su parte, la demandante ofreció en la audiencia preparatoria y rindió en la audiencia de juicio la siguiente prueba:

I.- Prueba documental:

1.- Carta de despido de fecha 7 de noviembre 2019.

2.- Copia de contrato de trabajo.

3.- Documento sobre pensión de gracia de fecha 21 de marzo del año 2018, bajo el Decreto Supremo 1956, proveniente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.



4.- Carnet portuario.

5.- Ficha médica de la demandante.

6.- Certificado médico extendido por Isaza Gómez, de fecha 8 de marzo de 2016.

II.- Prueba confesional:

Absuelve posiciones, en representación de la demandada Muellaje Central S.A., doña María Consuelo Cánaves Martínez, cédula de identidad n° 8.216.595-9, ingeniera civil, gerente general de Muellaje Central, domiciliada en Alan Macowan 240, San Antonio.

Declara que trabaja en Muellaje Central. Su cargo es gerente general de Muellaje Central y tiene la responsabilidad de administrar la empresa, los trabajadores portuarios que ellos disponen para hacer las labores de carga y descarga como empresa de muellaje que los contrata Puerto Central.

Indica que conoce a la señora Karina Vásquez. En cuanto al procedimiento para informarle a la trabajadora que ha perdido su habilitación portuaria, señala que ella no es quien le informa a la trabajadora cómo que ha perdido su habilitación profesional, pero sí conoce el procedimiento interno de la empresa para llevar a cabo eso; agrega que la empresa Muellaje Central es una empresa de muellaje, como empresa de muellaje están a cargo de hacer labores de carga y descarga de buques, para hacer las labores de carga y descarga de buques contratan trabajadores portuarios y, para ser trabajador portuario, se requiere tener un carnet rojo, que es la licencia, en definitiva, que la acredita como trabajador portuario, esa licencia se obtiene, ya sea porque hacen un curso que acredita determinada cantidad horas, que acredita como trabajador portuario y, una vez que hacen el curso, se deben dirigir a la Autoridad Marítima y son ellos quienes entregan la tarjeta y ellos son quienes te habilitan. Lo que ella hace es contratar trabajadores portuarios que tiene su tarjeta roja habilitada.



CBBXSXWSZX

Interrogada sobre si, dentro de la información que contiene esta tarjeta portuaria, se encuentran las habilitaciones que tienen los trabajadores, aclara que la tarjeta te habilita como trabajador portuario, es una tarjeta que tiene vigencia, hasta cuándo está vigente, en definitiva, la Autoridad Marítima es quien maneja el registro de esas tarjetas y, en definitiva, te tiene habilitado o no habilitado, no hay concepto, eres o no eres, cuando se renueva la tarjeta, la tarjeta aparece vigente si la renuevas por un período dado.

Al preguntársele si la vigencia que se establece en la tarjeta portuaria, establece el tiempo de habilitación que tiene un trabajador portuario para poder trabajar en un recinto portuario; responde que las tarjetas tienen vigencia, eso no implica que las tarjetas dejen de estar vigentes o dejen, en definitiva, a pesar que no haya expirado en la fecha que se renuevan, se puede perder calidad de trabajador portuario por otro elemento que no sea la vigencia, efectivamente así es. Agrega que tiene trabajadores que pierden la tarjeta, la tienen que renovar o la Autoridad Marítima las deja de tener vigentes.

Manifiesta que no está segura de los tiempos, en cuanto a cada cuánto tiempo debe habilitarse un trabajador portuario, cree que dos años, no, cuatro años debiera ser la vigencia. Insiste que se puede perder por la fecha y más allá de la fecha por otras causales.

Interrogada respecto de si puede ocurrir que una persona que tenga su tarjeta portuaria vigente, pueda entrar en un proceso de inhabilitación, sobre si ellos le informan al trabajador; contesta que desconoce, que no está entendiendo. Añade que el trabajador es el que tiene que tener su tarjeta vigente, para ser trabajador de Muellaje Central, es requisito tener su tarjeta vigente, por lo tanto, si él pierde la vigencia de la tarjeta, si él pierde la habilitación, por ejemplo, un trabajador que tiene un problema que le roban su billetera y pierde su tarjeta, que es una tarjeta que, físicamente, él la perdió, no



la tiene, él concurre a la empresa a informar que perdió su tarjeta portuaria, porque tiene que hacer nuevamente la tramitación en la Autoridad Marítima, no con la empresa, a la empresa le tiene que informar que no está con tarjeta vigente, que no la tiene, que la perdió en ese minuto, indica que es tan importante porque el puerto, el trabajo portuario, es regulado por la Autoridad Marítima, la Autoridad Marítima al interior del terminal es igual que la policía, si la autoridad va diariamente al terminal, se encuentra con los trabajadores y les pregunta, que le muestren su tarjeta, hay un registro donde tiene que mostrar su tarjeta o ellos (los trabajadores), van con la nombrada que se hace en cada turno de trabajo donde la nombrada, cuando la Autoridad Marítima la autoriza es porque esos trabajadores están vigentes; entonces, la tarjeta portuaria para todos los trabajadores es un elemento esencial de su trabajo, si ellos la pierden o si deja de estar vigente por cualquier motivo que al trabajador le puede suceder o proceso administrativo, son ellos los responsables de avisar a la empresa que no tiene tarjeta portuaria vigente.

Expresa que el trabajador es dueño de su tarjeta y es él quien sabe y es su responsabilidad cuándo la tarjeta la tiene habilitada o no habilitada, no es la empresa la que se encarga de eso, el trabajador tiene la forma de saberlo, la empresa no se encarga de eso. Explica que el proceso portuario funciona turno a turno, y ella trabaja 365 días del año y 3 turnos de trabajo, ellos a las 11:00 de la mañana reciben la solicitud de recursos para el segundo turno, que parte a las 15:30 horas. En ese momento, la absolvente hace la nombrada, o sea, genera el listado de trabajadores portuarios que necesita para el segundo turno, en ese momento de generar la nombrada, se sube la nombrada a la Autoridad Marítima, se sube al Sistema de Control de la Normativa Laboral Portuaria, y ellos le devuelven la nombrada autorizada; cuando la nombrada sube y hay un trabajador que no está autorizado por no tener su habilitación de tarjeta portuaria o incluso, a veces se hace para controlar los tiempos de trabajo de la



gente, pero cuando una nombrada la devuelven rechazada por alguna persona, ellos (la Autoridad Marítima) son quienes le informan a ella, esa es la otra forma que ella tiene. Entonces, el trabajador le informa a ella que perdió su tarjeta o la Autoridad Marítima, cuando la absolvente sube la nombrada, le informa y le devuelve que tal trabajador no se encuentra habilitado, esa es la otra forma en que la compañía lo puede saber.

Manifiesta que, bajo su experiencia, no es lo normal que el trabajador se entere que no está habilitado a través de la nombrada, sino que el trabajador tiene súper claro cuando está habilitado y cuando no está habilitado, para el trabajador es tan vital es como perder el carnet de identidad, ya que si uno pierde su carnet de identidad, no va a venir otro a decirle sino que uno se va a dar cuenta rápidamente ante cualquier trámite que perdió su carnet, que por lo tanto tiene algo que resolver.

III.- Prueba testimonial:

1.- Declara el testigo José Andrés Cáceres Ramírez, cédula de identidad n° 11.738.136-6, operador de maquinaria pesada o pañolero, domiciliado en Los Españoles 775, Cerro Alegre, San Antonio.

Declara que trabaja en Muellaje Central, desde que inició la empresa, desde septiembre de 2016, sus función es de pañolero, hace funciones de mecánico también y movilizador, que son las tres funciones que le pide la empresa, movilizador es rara la vez que sale de movilizador.

Señala que conoce a la señora Karina Vásquez desde el año 2004, aproximadamente, o si es que no antes. A grandes rasgos, según su experiencia, los requisitos que se exige para poder habilitarse como trabajador portuario son tener la tarjeta portuaria, sólo ese es el requisito para poder trabajar al interior de los recintos portuarios. La tarjeta portuaria es como una credencial para ingresar al puerto y la empresa da la nombrada a la Gobernación Marítima y, con esa tarjeta, se habilita para trabajar dentro del



CBBXSXWSZX

recinto, es como la credencial. Esta credencial contiene los datos personales y la fecha de, la cantidad años que tiene de vigencia la tarjeta, que son seis años, si es que no se equivoca. Expresa que la fecha de vigencia es la fecha de cuándo hay que renovar la tarjeta, de cuando la sacan son seis años y después nuevamente hay que renovarla, le piden cierta cantidad de turnos, que son quince turnos anuales, si es que no se equivoca. No sabría decir si, dentro de la empresa Muellaje Central, hay trabajadores que estén prestando funciones sin estar habilitados.

Indica que los trabajadores portuarios que obtienen la pensión de gracia no están obligados a dejar de trabajar en el sector portuario, ese fue un acuerdo que se hizo en 2012, pero fue un acuerdo de palabra y en el 2019 se hizo un nuevo acuerdo, pero ahí se hace una declaración jurada que se firma ante notario y el trabajador tiene que hacer entrega de la tarjeta, pero eso fue del 2019 hacia adelante.

Agrega que sabe que la fecha en que la señora Karina Vásquez es beneficiaria de la pensión de gracia o que la comenzó a cobrar es de 2019, pero no está seguro del mes, no se acuerda.

Contrainterrogatorio:

Expresa que la tarjeta portuaria tiene una vigencia de seis años y, si es que no se equivoca, la tarjeta portuaria de la señora Vásquez vencía el 23 de abril del 2020. Al preguntársele si, más allá del documento físico, la señora Vásquez estaba o no habilitada para desempeñar trabajo portuario; responde que ahí es difícil, porque ella estaba con licencia, entonces uno no va a renovar, además que la empresa, cuando las tarjetas de ellos (los trabajadores) van a vencer, les avisan un mes antes, la empresa casi siempre les da un aviso.

Consultado sobre si podría pasar, en su experiencia, que una persona que tiene una tarjeta portuaria vigente en el papel que vence, por ejemplo, el año 2021, esté de todas maneras inhabilitada por la DIRECTEMAR, contesta



que sí puede pasar, pero que este no es el caso de la señorita Karina Vásquez, porque la Gobernación Marítima no la deshabilitó a ella, sino que ella no sabía, porque ella (demandante) estaba con licencia.

Interrogado sobre cuál era la situación de la señora Vásquez al momento de su despido, en cuanto a la habilitación de la tarjeta, contesta que no tiene claro por qué fue el despido de Karina, agrega que hay varios colegas que están casi en la misma situación. Repreguntado respecto de si sabe si, a la fecha del despido -que él señaló que era noviembre- la señora Karina Vásquez estaba o no habilitada por la autoridad portuaria para trabajar como trabajadora portuaria, responde que no sabría decir, en realidad.

2.- Declara el testigo Felipe Alejandro Rodríguez Álvarez, cédula de identidad n° 13.768.226-5, trabajador portuario, domiciliado en Eucaliptos 651, departamento 54, condominio Rocas del Valle, San Antonio.

Declara que es trabajador portuario en el puerto de San Antonio, DP World, antiguamente Puerto Central, desde el 2000, diciembre de 1999; su función o cargo al interior de la empresa es supervisor, capataz, operador de grúa y, aparte de eso, también es presidente de uno de los sindicatos del Muellaje, del sindicato MCE.

Conoce a la señora Karina Vásquez, por lo menos del 2004, acá en el sector.

Interrogado respecto de los requisitos que se exigen para poder trabajar en un recinto portuario, señala que el requisito básico es tener la tarjeta roja, que se dice, que es el permiso para entrar al puerto, esta tarjeta contiene como información, básicamente, y algún artículo que se refiere a que hiciste el curso, pero básicamente sale lo que es la caducidad en la tarjeta. Esa caducidad se refiere a cuánto tiempo dura, respecto a que, para trabajar, se debe estar habilitado y eso es por la DIRECTEMAR y la tarjeta te la pasan por



la DIRECTEMAR, y ahí atrás en el dorso siempre sale ahí “*la caducidad de esta tarjeta es hasta el dos mil y algo*” “*es hasta el tanto*”.

Expresa que esta tarjeta la emite la DIRECTEMAR y sabe, por su experiencia en el sector portuario, que la habilitación es de dos o cuatro años, no tiene el año exacto, no es variable, es fijo, le parece que son cuatro años que dura la tarjeta y después se renueva automáticamente, porque tiene que tener una cantidad de turnos al año. Interrogado sobre quién le da la tarjeta a un trabajador portuario, responde que la DIRECTEMAR.

Al preguntársele si conoce si existen trabajadores, dentro de Muellaje Central, que presten funciones estando con su habilitación vencida, responde que sí, y que lo que pasa, actualmente, hay gente con licencia y están con la tarjeta aún vigente. Interrogado respecto de si podría ocurrir que haya un trabajador que esté con licencia médica y que esté inhabilitado, ya sea por la vigencia o por cualquier otro procedimiento interno de la empresa, y el vínculo laboral continúe, contesta que sí, sí hay.

Consultado sobre si los trabajadores portuarios que obtienen la pensión de gracia están obligados a dejar de trabajar en el sector portuario, señala que no, que lo que tiene entendido hasta ahora, es que Karina, en este caso, su pensión es de febrero de 2018, y hasta ese momento no había ningún decreto que le dijera entregar la tarjeta. En cuanto al momento en que se estableció ese acuerdo, por llamarlo de alguna manera, de que tenían que dejar de trabajar en el sector portuario, indica que 2019.

Contrainterrogatorio:

Interrogado sobre si había trabajadores portuarios que, sin su tarjeta portuaria, siguen prestando servicios, responde que no, que él dijo que estaban con la tarjeta, que están con la pensión y no están desvinculados de la empresa. Le piden que aclare, respecto de las personas que prestan servicios como trabajador portuario, si hay gente que no tenga su tarjeta portuaria



vigente y que siga trabajando, a lo cual responde que no, imposible. Aclara que, lo que él dijo, fue que hay gente estando con licencia, estando con la tarjeta roja afuera y no está trabajando. La tarjeta tiene una caducidad de entre dos a cuatro años, él tiene la suya.

Consultado sobre si, más allá de la fecha de caducidad que indica la tarjeta física, la DIRECTEMAR puede dejar sin efecto una habilitación, más allá de la fecha de caducidad; responde contrapreguntando, a su vez, si no hay un dictamen que lo diga. Le repreguntan si sabe si ha pasado y contesta que no, no sabe, que si está vigente tiene que estar, está vigente, se puede dejar, no entiende la pregunta.

Con respecto al caso de la señora Karina Vásquez y cuándo ella fue despedida de la empresa, manifiesta que, al momento de ella tener la pensión de gracia, a los meses o a los días, no tiene la fecha exacta. Finalmente, le preguntan si sabe si, al momento de ser despedida, que dice que fue días o semanas después que le dieron la pensión, la señora Karina Vásquez se encontraba con su habilitación portuaria al día, contesta que sí, estaba al día, autorizada por la DIRECTEMAR para trabajar como trabajador portuario, le consta porque vio la tarjeta, el testigo es dirigente portuario, él vio la tarjeta y estaba vigente, está vigente.

IV.- Exhibición de documentos:

Atendida la no exhibición, por parte la demandada Muellaje Central S.A., del contrato civil o comercial que la vincula con la demandada Puerto Central se hace efectivo el apercibimiento dispuesto por el numeral 5 del artículo 453 del Código del Trabajo.

SEXTO: Que, una vez concluida la rendición de la prueba, las partes procedieron a observarla en los términos que constan en el registro de audio de la audiencia.



SÉPTIMO: Que, no existiendo controversia entre las partes, resultan ser hechos de la causa los siguientes:

1.- Que la actora ingresó a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el día 25 de septiembre del 2014.

Corroborando lo anterior, el mérito de la prueba documental consistente en el contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2014, en que consta que, con esa misma fecha, entre la demandante y la demandada Muellaje Central S.A., se convino un contrato de trabajo, así como las cláusulas que constituyen el contenido obligacional del mismo.

Los anexos de contrato de trabajo de fechas 01 de julio de 2017 y 1 de junio de 2016, confirman asimismo el mérito del hecho en análisis, en cuanto a haber existido entre las partes una prestación de servicios bajo subordinación y dependencia por parte de la actora para la demandada. Ello se obtiene tanto por la propia naturaleza de dichos instrumentos, como por el hecho de hacerse explícita mención, en ellos, a las calidades de empleador y trabajador de la empresa Muellaje Central S.A. y de la demandante, respectivamente. En similar sentido, la carta de despido de fecha 7 de noviembre de 2019 da cuenta, asimismo, de la existencia de una relación laboral entre las partes.

2.- Que las labores que desempeñaba la actora para la demandada, eran las de trabajadora portuaria.

Lo que confirma el mérito conjunto del contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2014 –en cuya cláusula primera se deja constancia de que la trabajadora se encuentra habilitada para desempeñarse como trabajadora portuaria-, y del carnet portuario de la demandante, en que alcanza a apreciarse el nombre y RUT de ésta bajo el encabezado “Certificado seguridad para trabajadores portuarios”.



3.- Que el día 7 de noviembre del 2019, la demandada principal puso término a la relación laboral que la unía con la demandante, invocando la causal contemplada en el artículo 160 N° 7° del Código del Trabajo.

Hecho que confirma la carta de despido de fecha 7 de noviembre de 2019, en que consta que, con esa misma fecha, la demandada Muellaje Central S.A. tomó la decisión de poner término al contrato de trabajo que la ligaba con la actora, en virtud de la causal establecida en el artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo.

4.- Que la última remuneración mensual de la actora ascendió a la suma de \$1.192.877.

5.- Que la actora, desde el mes de octubre del año 2018, se mantuvo con licencias médicas continuas.

6.- Que el contrato de trabajo que vinculaba a la actora con la demandada principal era de carácter indefinido.

Lo que confirma la cláusula vigésimo primera del contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2014, en que se acuerda que “*el presente contrato se pacta por plazo indefinido*”.

OCTAVO: Que, establecido lo anterior, corresponde pronunciarse acerca de la calificación del despido sufrido por la actora.

Al efecto, tal como dispone el N ° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, 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.

En consecuencia, sobre la demandada Muellaje Central S.A. recaía la carga de la prueba, en el sentido de acreditar en juicio los hechos contenidos en la carta de despido incorporada en autos -enviada a la trabajadora con fecha



7 de noviembre del año 2019, según consta de copia de comprobante de correos- que es del siguiente tenor:

“De nuestra consideración,

Por medio de la presente ponemos en su conocimiento que se ha debido adoptar la decisión de poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, en virtud de la causal legal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y, lo anterior, fundado en lo siguiente.

Como es de su conocimiento, Ud. fue contratado para ocupar y desempeñar el cargo de trabajador portuario dentro del recinto portuario del Frente de Atraque Costanera Espigón del puerto de San Antonio; para poder cumplir con su obligación básica y esencial de dicho contrato, que es prestar los servicios personales a los que se obligó, Ud. debe contar con las habilitaciones respectivas dispuestas por la ley y por la Autoridad Marítima, que es quien autoriza el ingreso a los recintos portuarios para desempeñar labores portuarias; teniendo presente lo anterior, se estableció en el contrato de trabajo y así Ud. lo declaró, que se encontraba habilitado por la Autoridad Marítima para poder desempeñarse como trabajador portuario y se estableció y pactó su obligación de mantener permanentemente dicha habilitación vigente.

Pues bien, en la actualidad Ud. se encuentra inhabilitado por parte de la Autoridad Marítima para poder desempeñar labores como trabajador portuario en los recintos portuarios del país y, específicamente, en el recinto en que opera la empresa y, por lo mismo, no cumple ni puede cumplir con su obligación esencial de prestar servicios dentro del marco de su contrato de trabajo. Entendemos que dicha inhabilitación dispuesta por la Autoridad tiene por fundamento el hecho que, en su momento, Ud. solicitó y obtuvo de parte del Estado de Chile una pensión de gracia al amparo de la Ley 18,056 y



CBBXSXWSZX

que, entre los antecedentes tenidos a la vista por parte de la Autoridad para otorgarle dicho beneficio social, estaba que Ud. dejaría de desempeñarse laboralmente en el sector portuario y que justificaba dicho beneficio social del Estado.

Por lo anterior, encontrándose Ud. inhabilitado en la actualidad para desempeñarse como trabajador portuario por parte de la Autoridad, se incumple la obligación más relevante suya dispuesta en el contrato de trabajo”.

NOVENO: Que, por lo tanto y según consta en la carta de despido de fecha 7 de noviembre de 2019, la demandada Muellaje Central despidió a la actora mediante la imputación de la causal de caducidad contenida en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, *“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*.

De este modo, para la resolución del asunto controvertido, es necesario establecer los casos en que resulta factible la aplicación de la causal en estudio, comprendida entre las llamadas subjetivas y que permite al empleador finalizar la vinculación con un trabajador, sancionándosele con la pérdida de las indemnizaciones que, en otro evento, le hubieran correspondido.

Conforme a la norma legal que regula la causal de terminación del contrato, los requisitos que deben concurrir para que la ruptura del vínculo contractual sea aceptada por el ordenamiento jurídico laboral son los siguientes: a) que exista un incumplimiento de obligaciones emanadas del contrato de trabajo y b) que el incumplimiento sea grave.

DÉCIMO: Que, así las cosas, debe determinarse si concurre, en el caso *sub-lite*, el primer requisito para que opere la causal de caducidad, consistente en el incumplimiento de obligaciones emanadas del contrato de trabajo, de acuerdo al hecho que la demandada Muellaje Central S.A. imputa a la actora



en la carta de despido, esto es, encontrarse inhabilitada, por parte de la Autoridad Marítima, para desempeñar labores como trabajadora portuaria en recintos portuarios

En este orden de ideas, obra en autos el Oficio Ord. N° 12600/415/J.L. SNO, emitido con fecha 4 de marzo de 2020 por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR); en que la Dirección informante, requerida para informar si la actora está habilitada para realizar labores portuarias, respondió indicando que doña Karina Vásquez Aliste, demandante de autos, *“se encuentra eliminada de los registros obtenidos de la base de datos que administra el Departamento de Educación y Titulación Marítima, de la Dirección de Intereses Marítimos y Medio Ambiente Acuático”*, a requerimiento del Ministerio del Interior por ser acogida a Pensión de Gracia.

Complementa lo anterior la respuesta a Oficio n° 7181, de fecha 6 de marzo de 2020, emanado del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en que se remite el Decreto Supremo n° 95, de fecha 19 de diciembre de 2017, del Ministerio de Interior y Seguridad Pública –acompañado asimismo por la demandante como prueba documental-, que decreta, en su artículo primero *“Concédase por Gracia una pensión equivalente a 2.00 ingresos mínimos no remuneracionales, a contar del mes de la total tramitación del presente decreto, a las siguientes personas (...) 3.- Karina Soledad Vásquez Aliste, RUT 14.519.124-6”*, decreto que cuenta con timbre de toma de razón por orden del Contralor General de la República de fecha 19 de marzo de 2018 y de la Oficina de Partes del Ministerio del Interior y Seguridad Pública con fecha 21 de marzo de 2018.

En concordancia y complementando el hecho acreditado en autos, obra la prueba testimonial rendida por don Gonzalo Palomino Llaña, jefe de recursos humanos de la demandada Muellaje Central, en cuanto declara que la



demandante fue desvinculada porque no tenía su tarjeta portuaria, credencial portuaria o carnet rojo para poder prestar servicios en el puerto; agregando que la habilitación para trabajar en el puerto dependía de que la demandante tuviera su tarjeta portuaria al día. Asimismo, refiere que, en el mes de septiembre de 2019, se enteraron de que la trabajadora no tenía su habilitación portuaria, enviándole una carta para aclarar su situación.

Por su parte, el testigo Alejandro López López, encargado del departamento de nombrada, al ser interrogado respecto de los motivos por los cuales la actora no sigue trabajando en la empresa, respondió que ello se debe, principalmente, a que ésta tiene un inconveniente con su carnet rojo portuario, por cuanto “*su tarjeta de trabajador portuario no está vigente*”, añadiendo más tarde que, para cumplir el rol de trabajador portuario como tal, todo trabajador debe tener vigente este carnet rojo, que está autorizado a través de la Capitanía de Puerto; y que, para que la trabajadora demandante pueda desempeñar las funciones, necesitaba ese carnet rojo. Finalmente, explica el modo en que le consta que ésta no contaba con su carnet rojo, refiriendo que ellos, al momento de asignar a un trabajador, les arroja la respuesta si es que está vigente o no está vigente, en el caso de que su tarjeta tenga algún inconveniente, y que en el caso de la actora, pudo ver que tenía inconveniente con su credencial, con su tarjeta. Concluye a este respecto que, si el sistema le arrojará que un trabajador no está, éste no puede ejercer trabajos dentro del recinto portuario.

No obsta a lo que se viene concluyendo la prueba testimonial rendida por José Cáceres Ramírez cuando, consultado sobre si, en su experiencia, podría pasar que una persona que tiene una tarjeta portuaria vigente, esté de todas maneras inhabilitada por la DIRECTEMAR, contesta que sí puede pasar, pero que este no es el caso de la señorita Karina Vásquez, porque la



Gobernación Marítima no la deshabilitó a ella; por cuanto al ser repreguntado respecto de si,

a la fecha del despido de la actora, ésta estaba o no habilitada por la autoridad para trabajar como trabajadora portuaria, manifiesta no tener conocimiento al respecto. Tampoco obsta a lo que se ha concluido, la declaración de don Felipe Rodríguez Álvarez cuando, interrogado respecto de si la demandante se encontraba con su habilitación portuaria al día, contestó que sí, toda vez que, al agregar que ello le consta porque vio la tarjeta y estaba vigente, resulta evidente que se está refiriendo no a la habilitación en sí, sino al documento que constituye el carnet portuario.

Por lo demás, las declaraciones de José Cáceres Ramírez y Felipe Rodríguez Álvarez, resultan del todo insuficientes para desvirtuar la eficacia probatoria de la respuesta a oficio emitida por DIRECTEMAR, en concordancia con aquella emanada del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, sumada a las declaraciones de Gonzalo Palomino Llaña y Alejandro López López, de las cuales se concluye que la demandante fue inhabilitada como trabajadora portuaria por parte de DIRECTEMAR, a requerimiento del Ministerio del Interior, por haberse acogido a Pensión de Gracia.

UNDÉCIMO: Que, por otra parte, la demandada ha calificado los hechos en que fundó el despido, como un incumplimiento grave de las obligaciones que, a la trabajadora, imponía el contrato de trabajo.

La obligación contractual que la demandada denuncia incumplida, se encuentra contenida en la cláusula primera del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la demandada Muellaje Central S.A. con fecha 25 de septiembre de 2014, cuando dispone que *“El 'Trabajador declara que se encuentra habilitado por la Autoridad Marítima para poder desempeñarse como trabajador portuario en funciones de carga y descarga de mercancías y*



demás faenas propias de la actividad portuaria tanto, a bordo de naves, como en los recintos portuarios.

Constituye una obligación esencial del "Trabajador" mantener dicha habilitación permanentemente vigente y, por tanto, su incumplimiento Importará un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el presente contrato, habida consideración de que sin ella, éste no podrá desempeñar las labores para las que se le contrata”.

En este sentido y teniendo presente que, de conformidad con el hecho que se tuvo por acreditado al tenor del considerando precedente, consistente en encontrarse la actora inhabilitada por parte de la Autoridad Marítima, para desempeñar labores como trabajadora portuaria, y que la mantención de dicha calidad constituye una carga de la trabajadora y no de la empresa demandada –al no tener esta última injerencia alguna en su otorgamiento-, sólo cabe concluir que la demandante ha incurrido en un incumplimiento de la obligación contractual en comento.

No obsta a lo que se ha concluido, el hecho de que la tarjeta o carnet portuario de la demandante indique una fecha de vigencia y que ésta se extienda hasta el día 15 de abril de 2020, toda vez que resulta evidente, al tenor de la prueba rendida y analizada en autos, que la habilitación puede ser caducada por la Autoridad Marítima aun con anterioridad a la fecha que señale tal documento.

DUODÉCIMO: Que, a continuación, corresponde analizar si concurre la exigencia de gravedad en el incumplimiento contractual referido en el considerando precedente.

En orden a apreciar en forma adecuada la gravedad del incumplimiento contractual de la demandante, resultan antecedentes relevantes a tal efecto que las partes, en el contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2014, convinieron que constituía una *obligación esencial* de la trabajadora, mantener



la habilitación para desempeñarse como trabajadora portuaria permanentemente vigente, calificando el incumplimiento de dicha obligación como grave; y, por otra, que la demandada Muellaje Central S.A., consiste, precisamente, en una empresa de muellaje –y en ese mismo sentido se pronunció la respuesta a oficio Ord. N° 12600/415/J.L. SNO, emitido con fecha 4 de marzo de 2020 por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, al ser requerida para informar si dicha demandada es una empresa de muellaje-.

En este sentido, si bien la calificación de gravedad del incumplimiento del contrato de trabajo constituye una facultad privativa de esta Magistratura y por tanto, la mera calificación que hayan realizado las partes a este respecto no resulta apta, por sí sola, para conferir esa calidad a un incumplimiento contractual, lo cierto es que, teniendo presente, al tenor de lo dispuesto por el artículo 1º, letra e) del Decreto Supremo N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1999, que establece que el “empresario de muellaje” es *“aquel que cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3º de este reglamento, contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales, con el objeto de efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa”*; y que, por su parte, el artículo 133 del Código del Trabajo define al trabajador portuario, en su inciso primero, como *“todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios”*; lo cierto es que la calidad de trabajador portuario constituye un elemento esencial del giro de la empresa de muellaje demandada, razón por la cual, la falta o la pérdida de la calidad que habilita a desempeñar funciones como trabajador portuario, en el contexto de una empresa que se dedica, precisamente, a faenas de muellaje y que, por



lo mismo, tiene por objeto “*efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa*”, no puede sino ser calificado como un incumplimiento de carácter grave, al impedir a la trabajadora la ejecución de las obligaciones principales que constituyen la relación laboral habida con la demandada.

En definitiva, siendo carga de la demandante la mantención de la calidad que le permite dar ejecución al contenido obligacional esencial convenido entre las partes, y habiendo perdido dicha calidad sin que conste la realización de gestión alguna tendiente a remediar tal situación y ponerse en condiciones de poder dar cumplimiento a las prestaciones a que se obligó en virtud del contrato de trabajo, el incumplimiento contractual puede ser, válidamente, imputado a ésta y fundamentar, por tanto, su despido por la causal de terminación contenida en el n° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

DECIMOTERCERO: Que no obsta a lo que se ha concluido el hecho de que, en el contrato de trabajo, se hubiera individualizado otras labores –en todo caso, propias de la actividad portuaria-, susceptibles de ser ejecutadas por la demandante, toda vez que, siendo las labores principales del contrato y del giro de la empresa de muellaje demandada, las que la demandante ha quedado impedida de ejecutar al no haber mantenido su habilitación como trabajadora portuaria, solo resulta posible concluir que no es exigible a la demandada la reubicación de la trabajadora en ninguna otra labor accidental que pueda desarrollar, pues el contenido prestacional esencial del contrato de trabajo convenido entre las partes no podrá tener lugar en virtud de un hecho no previsible ni imputable en modo alguno a la demandada, sino a la actora, en el modo señalado en el considerando precedente.



En consecuencia, el incumplimiento contractual de la trabajadora demandante reviste una gravedad tal, que autorizaba poner término justificado al vínculo laboral que existió entre las partes.

DECIMOCUARTO: Que, a continuación y habiéndose determinado la configuración de la causal de despido invocada por la demandada para poner término a la relación contractual que la vinculaba con la actora, cabe pronunciarse respecto de la alegación subsidiaria de perdón de la causal esgrimida por la demandante.

En efecto, ésta señaló que, en febrero de 2018, obtuvo la pensión de gracia a que alude la carta de despido, hecho que estaría en conocimiento de la empresa y de la Autoridad Marítima desde hace meses, alegando que la aplicación de la causal de despido debió producirse en forma coetánea al momento en que Muellaje Central conoció de su inhabilitación.

No obstante, a la notoria falta de precisión en cuanto a las alegaciones en que funda su petición a este respecto, se suma el hecho de que, siendo carga suya acreditar la concurrencia de los requisitos necesarios para hacer operativo el perdón de la causal invocado, no se ha rendido en autos prueba alguna a tal efecto. De este modo, al no haberse alegado ni probado la oportunidad en que la demandada tuvo conocimiento del acaecimiento del hecho en que pudo fundar el despido, no puede iniciarse siquiera el cómputo del tiempo transcurrido desde esa configuración, por lo que, en consecuencia, no puede hacerse lugar a la alegación a tal efecto formulada.

DECIMOQUINTO: Que, por lo tanto, siendo justificado el despido sufrido por la demandante de autos y no pudiendo considerarse que ha operado el perdón de la causal respecto de los hechos fundantes de aquél, no se hará lugar a la acción deducida, según se señalará en lo resolutivo del fallo.



DECIMOSEXTO: Que, no habiéndose dado lugar a la demanda deducida, no se emitirá pronunciamiento respecto de la existencia o inexistencia de una relación de subcontratación entre las demandadas, por resultar ello inoficioso.

DECIMO SÉPTIMO: Que la restante prueba no altera lo concluido precedentemente, toda vez que el certificado médico extendido por Isaza Gómez, de fecha 8 de marzo de 2016; no dice relación con ninguno de los hechos controvertidos en autos, por lo que no aporta a la decisión de la cuestión controvertida en autos.

Por su parte, el documento individualizado como ficha médica de la demandante, resulta ilegible, por lo que no puede extraerse efecto probatorio alguno a su respecto.

Asimismo, el mérito de la absolución de posiciones rendida por doña María Consuelo Cánaves Martínez, en representación de la demandada Muellaje Central S.A., no permite extraer ninguna declaración que, con carácter de confesional, pueda generar efectos probatorios, por lo que no resulta útil para la decisión de la presente causa.

Finalmente, el apercibimiento por la no exhibición de documentos por la demandada Muellaje Central S.A., consistente en el contrato civil o comercial que la vincula con la demandada Puerto Central, no obsta a lo que se ha concluido en autos en la medida en que, habiendo sido rechazada la demanda, la existencia de una prestación de servicios bajo régimen de subcontratación carece de toda relevancia, por lo que se omitió pronunciamiento a ese respecto.

DÉCIMO OCTAVO: Que las probanzas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia, correspondiendo acreditar las obligaciones o su



extinción al que alega aquéllas o éstas, según lo prescrito en los artículos 456 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 133, 160, 162, , 452, 456 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, **se declara:**

I.- Que no ha lugar a la demanda interpuesta por doña Karina Vásquez Aliste en contra de las demandadas Muellaje Central S.A., representada por Consuelo Canaves Martínez, y Puerto Central S.A., representada por Rodrigo Olea Portales.

II.- Que no se condena en costas a la demandante, por considerar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Notifíquese a las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo y para el caso que no asistan, hágase efectivo el apercibimiento dispuesto en su inciso segundo. Dese lectura al fallo por el ministro de fe del tribunal y otórguese copia a la parte que lo solicite, sin perjuicio de ello, hágase también vía correo electrónico a los apoderados de las partes.

Anótese, comuníquese y regístrese.

Archívese cuando en derecho corresponda.

RIT O-128-2019

RUC 19- 4-0240815-7

Dictada por PALOMA FERNANDEZ FERNANDEZ, Jueza Titular del 1º Juzgado de Letras de San Antonio.

En San Antonio a quince de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



CBBXSXWSZX



CBBXSXWSZX

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>