

N°

RIT 0-443-2020

RUC 20-4-0286836-9

CORTES CASTILLO, MARIO HERNÁN CON

CENTRO TECNOLÓGICO MINERO SERVICIOS S.A.

JUICIO ORDINARIO

SENTENCIA

Iquique, treinta de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que, con fecha 06 de agosto de 2020, don **MARIO HERNÁN CORTÉS CASTILLO**, profesión u oficio XXXX (sic), domiciliado para estos efectos en calle Sotomayor N°528, oficina 404, interpone demanda en procedimiento ordinario, por Despido Injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de **CENTRO TECNOLÓGICO MINERO SERVICIOS S.A.**, representada por don **YURI TOBAR BETANCUR**, ambos domiciliados en calle Pedro Lagos N°1027, de la comuna y ciudad de Iquique, a fin que se acoja su demanda, debiendo la demandada pagarle las indemnizaciones y demás prestaciones que alega más intereses, reajustes y las costas de la causa.

Que, con fecha 11 de septiembre de 2020, se tuvo por contestada la demanda.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 25 de septiembre de 2020, se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

Que, en audiencia preparatoria se recibió la causa a prueba y se fijaron los siguientes puntos de prueba:



CMBZTCWTKX

1.- Efectividad de ser justificado el despido que afectó al trabajador; hechos y circunstancias referidos en la carta de despido.

2.- Efectividad de adeudársele al trabajador cada una de las prestaciones que alega; hechos, circunstancias y montos.

3.- Existencia de la relación laboral en los términos manifestados por la demandante, en su caso naturaleza jurídica, extensión.

4.- Efectividad de haber padecido el actor un accidente, incidencia en el ámbito laboral, extensión del reposo médico y calificación para el ejercicio de sus funciones en relación con la invalidez declarada, hechos y circunstancias.

Que, las partes ofrecieron prueba, al tenor de los puntos de prueba determinados por el tribunal.

CON LO RELACIONADO VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la demandante sostiene que comenzó a prestar servicios el 10 de febrero del 2015, en el cargo de jefe de proyectos plataforma virtual, para desarrollar funciones en la ciudad Iquique, en el domicilio de la empresa demandada, con un contrato indefinido y limitación de la jornada de trabajo, en conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo.

Afirma que, en su caso no era aplicable el artículo 22 del Código del Trabajo, sino que aplica la norma de la letra



A del artículo 42 del Código del Trabajo. Debiendo pagársele horas extraordinarias.

En cuanto a su remuneración, señala que era de \$1.490.000.-

Manifiesta que, la relación laboral se mantuvo hasta el día 18 de febrero de 2020, cuando se le comunicó por medio de carta que a contar de esa misma fecha se encontraba desvinculado por aplicación de la causal de necesidades de la empresa.

En cuanto a la carta de despido, indica que ésta no cuenta con una justificación fáctica suficiente que valide su aplicación, toda vez que el empleador señaló hechos genéricos que, supuestamente, darían cuenta de problemas financieros e invoca jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, ROL 20059-19, de fecha 18 de junio del 2020, en que destaca considerandos tercero, cuarto y quinto. Agrega que, la demandada, ha vulnerado el principio de continuidad del empleo, por cuanto la carta de término expresa que se habría eliminado su cargo, lo cual tampoco implica la necesidad de su desvinculación, ya que, el contrato indicaba que se encontraba comprometido y obligado a realizar las demás funciones que su ex empleador le hubiere encomendado, de común acuerdo.



En cuanto al pago de gratificaciones, afirma que en su contrato se estipula un régimen convencional distinto al establecido en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo. Agrega que, en la cláusula contractual respectiva se establece la frase "Según así lo determinare el balance anual de la empresa", lo que, a su juicio, implica que es en el balance anual de la empresa donde se debe calcular el monto que debió haber recibido por concepto de gratificación convencional, sin importar la existencia o no de utilidades en el negocio.

Acto seguido, señala la forma de cálculo de la gratificación, esto es que, según su parecer y conforme interpreta los términos del contrato, se trata del 25% de las remuneraciones devengadas en el año 2015 con un tope de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales, desde febrero del 2015 hasta mediados de septiembre del mismo año, por la suma de \$2.607.500.-, por lo que concluye, se le adeudaría el tope de 4.75 IMM, es decir, \$1.429.750.-

En cuanto a las horas extraordinarias supuestamente adeudadas, afirma que luego de su prolongada licencia médica, se reintegró a sus funciones el 17 de febrero de 2020, pero sin poder registrar asistencia de aquel día, por cuanto el demandado jamás lo hizo firmar asistencia en ningún instrumento ni antes de su licencia médica ni después de



ella, es decir, jamás contó con un sistema que le permitiese marcar debidamente sus registros de asistencias. Agrega que siempre estuvo afecto a supervisión inmediata y sostiene que la demandada le adeuda el pago de 90 horas extraordinarias que fueron efectivamente realizadas durante la relación laboral.

En cuanto a la nulidad del despido, funda su petición en que su ex empleador no le ha pagado las gratificaciones convencionales que se devengaron a su favor por las remuneraciones que percibió, sumas imponibles, afectas a cotizaciones previsionales.

En cuanto al descuento de la AFC, sostiene que siendo improcedente su despido el empleador deberá pagarle la suma de \$811.335.- por dicho concepto.

Finalmente, en cuanto al finiquito manifiesta que, no ha firmado ningún finiquito con la demandada ni ha recibido pago alguno por este concepto, sin perjuicio, hace presente que existe un primer proyecto de finiquito que la empresa generó, el cual es por las siguientes sumas y conceptos:

Indemnización por años de servicio:	\$7.450.000.-,
Indemnización sustitutiva del aviso previo:	\$1.490.000.-,
Feriado Anual Pendiente (86 días a 49.666):	\$4.271.333.-,
Feriado Proporcional:	\$14.486. Menos aporte empleador al
seguro cesantía:	\$811.335.-, TOTAL: \$12.414.484.-

Agrega que,



la demandada generó un segundo proyecto de finiquito, el cual mantuvo los mismos valores (haber y descuentos), pero establece un pago a 10 cuotas, lo cual no fue aceptado por su parte.

POR TANTO, solicita se acoja su demanda y, en definitiva:

1) Declarar que su despido ha sido injustificado; asimismo, declarar que la desvinculación adolece de nulidad del despido y, en consecuencia, acoger la demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones laborales adeudadas más nulidad del despido, por los montos que indica, los que deberán ser pagados en un solo acto:

2) Indemnización por años de servicio por la suma de: \$7.450.000.-,

3) Vacaciones legales por la suma de: \$4.271.333.-

4) Feriado proporcional por la suma de: \$14.486.-

5) Al pago de 90 horas extraordinarias por la suma de \$1.043.007.-

6) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de: \$1.490.000.-

7) Recargo legal del artículo 168 letra A, por un monto de: \$2.235.000.-

8) Gratificación convencional adeudada por la suma de: \$1.429.750.-



9) Reintegro del descuento al aporte al seguro de cesantía por un total de \$811.335.- (u ordenar que este monto no sea descontado)

10) Indemnización por nulidad del despido por 168 días contados desde su desvinculación por la suma de \$8.344.000.-, más todo aquello que se devengue durante la tramitación del juicio y hasta que se convalide el despido.

11) TOTAL: \$27.088.911.-

12) Al pago de la totalidad de las cotizaciones previsionales proporcionalmente adeudadas por el no pago de gratificación convencional.

13) A que todas las sumas sean pagadas con reajustes e intereses y,

14) A las Costas de la Causa o,

15) A todo lo que se estimare en prudencia conforme al mérito del proceso.

SEGUNDO: Que, la demandada sostiene que, a partir de la fecha del decreto de su invalidez, el actor no podía continuar trabajando para su parte, por lo que controvierte la existencia de la relación laboral y anuncia que iniciará acciones legales por dicha situación. Agrega que, esta situación fue ocultada por el actor y que recién fue descubierta a raíz de una investigación de los antecedentes que se esgrimieron en la demanda, descubriéndose que el



demandante trabajó encontrándose con licencia médica, con reposo total, desde el año 2014, en forma simultánea, para la Universidad Arturo Prat, situación que fue informada a las autoridades de dicha casa de estudios para que adoptaran las medidas legales respectivas.

Acto seguido manifiesta que por Ley del Lobby el demandante ha mantenido en forma constante reuniones de trabajo y proyectos con autoridades de la región, con el Sr. Fernando Chiffle, el 17-04-2018 a las 05:30 PM y el 11-03-2019 a las 11:00 horas, como también el 12-04-2019, con el alcalde de la Ilustre Municipalidad de Iquique, Sr. Mauricio Soria Macchiavello.

Afirma que, el actor tramitó su invalidez, con un año de anticipación al despido y finiquito, por lo que anuncia que informará de esta situación al Consejo de Defensa del Estado, a la Universidad Arturo Prat y a la COMPIN. Agrega que, el actor fue declarado inválido laboralmente y comenzó a percibir pensión por dicho concepto lo cual no fue informado a su parte.

Con fecha 30 de diciembre del año 2019 la Superintendencia de Pensiones Comisión Medica I Región Iquique, emitió Resolución N° C.M.C. 13463/2019, mientras el demandante se encontraba con licencia medica donde la comisión determinó que su incapacidad global alcanzaba el 51%.

Con fecha posterior y ya aprobada la resolución que permite la jubilación del demandante, el Sr. Mario Cortés Castillo terminó



su licencia y regresó a trabajar, después de varios años de licencias médicas.

Indica que, al desconocer la situación, ya habilitada su jubilación y en desconocimiento de la empresa, se produce el hecho del despido, el cual dado los antecedentes existentes a esta fecha no correspondía, por existir un hecho anterior no informado por el demandante donde ya no tenía la capacidad de realizar las labores contratadas y que anuncia serán objeto de acciones futuras.

En cuanto a las prestaciones demandadas, manifiesta "Cabe destacar que el demandado (sic) esta solicitando vacaciones, indemnizaciones y otros beneficios a ser pagados, basado en una relación laboral en la cual, se encontraba con licencia médica y trabajando para una universidad pública, siendo esto un incumplimiento grave que afecta al Estado de Chile, al haber financiado por años una persona que debería haberse encontrado con reposo total en su domicilio, sin embargo, se encontraba trabajando para otra institución y generando los derechos que hoy esta reclamando en forma indebida."

En cuanto al término del vínculo, sostiene que la relación laboral terminó por Ley, en el año 2019, al momento de dictarse el Decreto que declaró su invalidez, por lo que, a su parecer, cualquier cómputo de plazo para incoar acciones debe contarse desde dicha fecha razón, por la que, indica que a la fecha su acción habría caducado.



En cuanto a las horas extras o feriado, afirma que el actor tramitó licencias médicas, por lo que, a su juicio, resultaban improcedentes.

En cuanto a la retención de la AFC sostiene que es totalmente procedente conforme a las normas del Código del Trabajo, por la causal aplicada.

Indica que el cargo que sustentaba (sic) el extrabajador en la actualidad no existe producto de la reorganización empresarial que ha tenido que implementar la empresa, debido a los ajustes financieros y su complicada situación vigente, la cual se encuentra agravada por los hechos sociales conocidos públicamente desde octubre del año 2019 y la pandemia del año 2020 que ha afectado los ingresos, negocios y resultados.

POR TANTO, solicita que se declare:

1.- Que se rechaza en todas sus partes, y en definitiva no dar lugar al pago de las indemnizaciones y prestaciones demandadas por el actor, como consecuencia del rechazo del mismo.

2.- Que se condene en costas al demandante.

TERCERO: Que, con la finalidad de acreditar sus dichos, la demandada incorporó en audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

1.- Consulta de estado, declaración renta de la página SII de fecha 14 de julio de 2020, en que se aprecia el



logotipo del Servicio Impuestos Internos, en la parte superior izquierda y se lee: "CONSULTA DE ESTADO DECLARACIÓN DE RENTA 2019. Nombre/Razón Social: CENTRO TECNOLÓGICO MINERO SERVICIOS S.A. Situación Renta Actual. Actualmente no cuentas con una Declaración de Renta para el periodo tributario 2019. A continuación, te dejamos las opciones de realizar una declaración de renta para este periodo o buscar por folio si ya realizaste alguna."

2.- Carta de despido dirigida al actor, de fecha 18 de febrero del 2020, en que se lee: "Iquique, 18 de febrero de 2020. Señor: Mario Hernán Cortés Castillo (...) PRESENTE. De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto informar a usted, de conformidad a las disposiciones legales vigentes, que con esta fecha 18 de febrero de 2020, se pone término a su contrato de trabajo, suscrito con fecha 10 de febrero del 2015, por el cual usted prestó servicios al CENTRO TECNOLÓGICO MINERO SERVICIOS S.A., sede Iquique, en calidad de Jefe de Innovación y Entrenamiento.

La causal por la cual se pone término a su Contrato de Trabajo es la establecida en el artículo N°161 inciso primero del Código del Trabajo, 'Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio'.

Lo anterior se funda en que, producto de los cambios en las condiciones del mercado laboral y en la necesidad de proyectar la institución en un periodo próximo de tiempo, dada esta con el repunte del mercado de las capacitaciones a futuro, es que el Directorio de la Compañía decidió reestructurar la empresa a su



CMBZTCWTKX

mínima dotación, lo cual implica y ha implicado desde hace un tiempo, el cierre de sedes y la eliminación de algunos cargos, como lo es el cargo que usted actualmente ocupa como Jefe de innovación y Entrenamiento.

Lo anteriormente descrito y las circunstancias principales de esta decisión, se explican en el siguiente párrafo:

1. La situación financiera de nuestra institución se ha visto afectada considerablemente debido a la disminución progresiva de las ventas entre los años 2012 a 2020, esto principalmente por la pérdida considerable de proyectos con empresas mineras importantes de la zona, las cuales redujeron de manera considerable el gasto en capacitación, lo que ha tenido como consecuencia que algunas de ellas hayan preferido otros organismos de capacitación, privilegiando en la mayoría de los casos el precio sobre la calidad.

2. Asimismo, estas empresas mineras optaron por internalizar ciertos programas importantes que mantenían con nuestra institución.

3. La reestructuración, aprobada por el Directorio del Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., con fecha 10 de mayo de 2016, tuvo como objeto principal paralizar las operaciones a nivel nacional, poner término a contratos vigentes, con el fin de ajustar el tamaño de la empresa hasta el día de hoy.

4. Las Proyecciones de ventas que ha realizado la empresa desde el año 2016 en adelante, prácticamente se han reducido progresivamente en un 90% a la fecha, esto considerando el ciclo



negativo que enfrenta el sector minero en nuestro país, al cual está dirigido a la prestación de servicios de capacitación del Centro Tecnológico Minero Servicios S.A.

5. La plataforma virtual e Innovación ya no existe, por los mismos motivos anteriores, y desde su implementación jamás generó ingresos, y nunca pudo consolidarse.

6. El departamento de informática asimismo se externalizó, prácticamente a un costo mínimo.

7. El departamento de aseo y seguridad también fueron externalizados, a un costo mínimo.

8. Los ingresos de la empresa se han reducido a más de un 70%, y sus últimos 3 balances, de los últimos 3 años 2017-2018 y 2019, han tenido como resultado solo pérdidas de alrededor de 50 millones de pesos, lo que se mantiene hasta el día de hoy.

9. Por todo lo anterior, la empresa a fin de no desaparecer del mercado, se vio en la drástica e imperiosa necesidad de iniciar una reestructuración en la organización de la misma desde el año 2016 a la fecha, bajando su dotación a la mínima (4) personas en toda la empresa, haciéndole presente que a su despido le han precedido el despido de casi todo el personal desde el año 2016 en adelante, y el suyo solo se vio retrasado en atención a haber gozado de licencias médicas durante estos últimos 4 años, mismos sobre los cuales la normativa obligaba a no cursar el presente despido por necesidades reales de la empresa, y por los motivos justificados que se le han señalado.



10. En fin, los hechos anteriores configuran la causal de derecho de término de su contrato de trabajo, amparada en lo dispuesto en el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, 'necesidades de la empresa' por racionalización de los servicios (reestructuración) y cambio en las condiciones del mercado'.

11. Se comunica además a Ud. que, en su finiquito, se contemplará el pago de su indemnización sustitutiva de aviso previo, como indemnización por sus años de servicio, en cuanto le sea procedente, cantidad a la que se le deberá descontar los valores por aporte del empleador de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre Aporte al Seguro de Desempleo, por el término de su contrato y causal invocada. Como también eventuales préstamos efectuados por la Empresa, o de los cuales esta última sea aval, fiadora o codeudora solidaria, siempre y cuando estos últimos descuentos se encuentren debidamente autorizados por Ud. por contrato o documento distinto, todo lo anterior junto con el comprobante del pago de sus cotizaciones de AFP, Isapre y Seguro de Desempleo.

12. El finiquito se encontrará a su disposición para ser firmado y ratificado el día 29 de febrero de 2020, en la Notaría Pública de esta ciudad, de doña María Antonieta Niño de Zepeda Parra, ubicada en calle Aníbal Pinto N°555, a las 12.00.- Sin perjuicio de lo anterior, se adjunta igualmente a la presente carta certificado o comprobante del pago de sus cotizaciones de AFP, Isapre y Seguro de Desempleo al día.



CMBZTCWTKX

13. Copia de la presente carta será remitida a la Inspección del Trabajo de Iquique.

14. Sin otro en particular le saluda y se despide de Ud.”

3.- Licencias médicas tramitadas por el actor; Folios N°35783891, de fecha inicio de reposo 6 de junio de 2016 × 60 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°38060750, de fecha inicio de reposo 28 de mayo de 2018 × 30 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°38062425, de fecha inicio de reposo 27 de junio de 2018 × 30 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°38062455, de fecha inicio de reposo 28 de abril de 2018 × 30 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°37961591, de fecha inicio de reposo 26 de julio de 2018 × 60 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°37310363, de fecha inicio de reposo 28 de febrero de 2018 × 60 días, por enfermedad o accidente común; N°48094382, de fecha inicio de reposo 01 de febrero de 2016 × 15 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°48086944, de fecha inicio de reposo 22 de diciembre de 2015 × 60 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio u otro domicilio; N°48095609, de fecha inicio de reposo 10 de enero



CMBZTCWTKX

de 2016 × 21 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°48086918, de fecha inicio de reposo 01 de diciembre de 2015 × 21 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°35001932, de fecha inicio de reposo 02 de noviembre de 2015 × 30 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio; N°34809181; de fecha inicio de reposo 01 de octubre de 2015 × 30 días, por enfermedad o accidente común y N°35416562; de fecha inicio de reposo 08 de marzo de 2016 × 30 días, por enfermedad o accidente común, con reposo laboral total, en su domicilio.

4.- Dictamen de invalidez del actor, de fecha 17 de septiembre de 2019, de la Superintendencia de Pensiones Comisión Médica de la Región Iquique. Dictamen N°002.1209/2019. Sesión N°47. En que se aprecia el nombre del actor de autos y se lee "DICTAMEN DE INVALIDEZ SOLICITUD DE PENSIÓN AFP TRABAJADOR AFILIADO, (...) VISTOS: solicitud de pensión de invalidez del afiliado ya individualizado, de fecha 03/05/2019, los antecedentes e informes médicos consignados en el expediente de calificación de invalidez N°274016 y su comparecencia ante esta Comisión médica con fecha 06/06/2019, de acuerdo a los artículos 4 y 11 del D.L. N°3500 de 1980. ESTABLECE:

Impedimento

COLUMNA VERTEBRAL DEGENERATIVA SIN MIELOPATÍA-M54.5



DM2 IR con RT LEVE-E11

HTA SIN DOB-110.

Menoscabo de la capacidad de trabajo: 58.0 (igual o mayor que el 50% y menor a 2/3)

CONSIDERANDO:

Que, las enfermedades alegadas, invalidante, provocan una pérdida de la capacidad de trabajo mayor (o igual) del 50%, pero menor de 2/3; POR LO TANTO ACUERDA: Aceptar invalidez transitoria parcial a contar del 03/05/2019.

DEVENGAMIENTO DE LA PENSIÓN: La invalidez para efectos del goce de la pensión respectiva, se devenga a contar del 03/05/2019, o a contar del día siguiente del término de la licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen, según corresponda."

.- Resolución N°C.M.C. 13463/2019 emanada de la SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES COMISIÓN MÉDICA CENTRAL, de fecha 19/12/2019, en que se lee: "VISTOS: El reclamo presentado por COMPAÑÍAS DE SEGUROS DEL CONTRATO N°6 referente al Dictamen N°002, 1209/2019 de la COMISIÓN MÉDICA IQUIQUE, correspondiente al afiliado don MARIO HERNÁN CORTÉS CASTILLO RUT 9.294.977-K, el estudio de los antecedentes respectivos y en virtud de lo establecido en los artículos 4 y 11 del D.L. N°3.500 de 1980 y en la Ley N°18.964 del 10 de marzo de 1990, esta Comisión Médica Central de la Superintendencia de Pensiones, en Sesión N°1022 de fecha 19/12/2019, y CONSIDERANDO:



CMBZTCWTKX

Que procede otorgar invalidez parcial transitoria, por cuanto la enfermedad alegada como invalidante alcanza a provocar una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a 50% e inferior a 2/3.

ACUERDA: Rechazar el reclamo, confirmar el dictamen N°002.1209/2019, de la COMISIÓN MÉDICA IQUIQUE del 17/09/2019 que declara que procede otorgar invalidez parcial transitoria.

OBSERVACIÓN: Su incapacidad global alcanza 51%.”

CUARTO: Que, la demandada llamó a confesar al actor de autos, quien expresa que, actualmente es académico. Trabajó en CTM y está jubilado por incapacidad laboral, aproximadamente, desde el año pasado, un mes antes que lo despidieran, a comienzos de diciembre de 2019. Cuando volvió a la empresa, después de un periodo con licencia, se presentó el lunes a trabajar y al otro día le comunicaron el despido, recibió la carta de despido. No pudo comunicarle nada al empleador de la jubilación, porque no tuvo tiempo. Fue contratado a fines de 2014 y trabajó hasta el año 2019, diciembre, aproximadamente, desde 2015 a 2019. Desde que tuvo el accidente en el CTM, tres meses después de haber sido contratado, hasta diciembre de 2019. Las licencias establecían que podía trabajar, no podía levantar nada era reposo absoluto. Cuando estuvo con licencias médicas trabajó para la universidad Arturo Prat, desde las siete de la tarde hasta las doce de la noche. Preguntó en la universidad y la



CMBZTCWTKX

COMPIN; lo único que hacía era hablar a los alumnos, le ayudaban con el data. El despido fue por reestructuración de la empresa, pero no sabe en qué consistió la reestructuración, no lo sabe, porque no se le comunicó, durante su desempeño laboral. Tuvo un accidente, pero la Mutual determinó que no correspondía el accidente y la SUSESO también, pero su empleador mintió; la prevencionista de riesgos, le dijo que había mentido por amenaza de CTM, no recuerda el nombre de la prevencionista. Dijeron que el resultado de la investigación no correspondía al accidente, aun existiendo documentos, hasta un testigo que vio el accidente. Estaba sometido al artículo 22 del Código del Trabajo, hizo saber que no correspondía la aplicación de ese artículo, porque según la ley no puede contratar ni cancelar personal.

QUINTO: Que, la demandada llamó a estrados a los siguientes testigos:

1.- Carmen Gloria Bravo Barraza, quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que es jefa de administración y finanzas de la demandada. Conoce a las partes del juicio. El despido está justificado, porque la empresa desde el 2015 viene arrojando una disminución. La empresa no pudo desvincularlo antes, por las licencias médicas. En 2015 se disminuyó el personal en un 70%, el área



CMBZTCWTKX

de negocios en que trabajaba el demandante no existe, desde esa fecha. Él entró a trabajar en febrero de 2015 y presentó licencia, desde agosto de 2015, las que se mantuvieron hasta febrero de 2020. Llegó un aviso que iba a retomar su trabajo, en su reintegro fue desvinculado, porque su cargo no estaba vigente. Se suprimieron cargo y jefaturas, un mínimo de cinco. En cuanto a las gratificaciones de los trabajadores, no se les pagaron, porque no hay utilidades, desde hace más de seis años. Después de la crisis de 2015 ha sido muy difícil sostener la organización, más con pérdidas. Tiene conocimiento de lo que se pide en el juicio. Está exigiendo pago de horas extras y trabajó en febrero un día, lo que no se condice con lo que trabajó. Considera que no se deben pagar las vacaciones, porque estuvo con licencia médica y menos el recargo, porque está justificado el despido. Su relación laboral fue tres o cuatro meses, fue muy poco el periodo, no supieron mas de él. Durante el periodo que él estuvo con licencia medica ocultó la información de que había tramitado su invalidez, nunca les informó. Sabe que hubo una investigación de la ACHS, porque él mismo hizo una denuncia y dijo que la lesión era a raíz de su trabajo, pero tiene entendido que la lesión no fue producto de una actividad laboral. Supo que trabajó haciendo clases, porque ella fue alumna en la universidad Arturo Prat y en reiteradas



CMBZTCWTKX

ocasiones lo vio haciendo clases, pero las licencias le prescribían reposo absoluto; lo sabe, porque ella recibía las licencias. **Contrainterrogada** señala que el cargo que ocupaba era de jefe de innovación, que consistía en desarrollar los cursos y en migrarlos en forma *e-learning*; estaba encargado de cursos abiertos que no desarrolló por la licencia médica. Trabajó siete meses, de febrero a agosto. En la universidad, lo vio escribiendo en la pizarra, tenía las capacidades para realizar ese tipo de trabajo. En CTM trabajaba en forma intelectual, podría ser similar a lo que trabajaba en la universidad. De la reestructuración se dio un documento con informe de reestructuración, con la baja del dólar, el cobre, todo respaldado. En la carta de despido no se le entregó el documento, solo la carta. Desconoce si el informe se entregó al juicio. Hubo pérdida de ventas, perdieron todas las empresas, dejaron de necesitar este servicio con urgencia, se fueron disminuyendo; del 100% un 80% se perdió; para acreditarlo, se podrían enviar los libros de ventas, pero no sabe si fueron presentados en juicio; sabe que los balances se presentaron al juicio, donde se arrojan las ventas.

2.- Daniela Elizabeth Barraza Muñoz, quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que es analista contable, para la demandada, desde el 2016 a la fecha. Conoce a las partes del juicio. El trabajador fue despedido el año pasado.



Estuvo varios años con licencia, avisó que volvía un viernes, dijo que volvía el lunes. Conoce la causal de despido. Estuvo muchos años con licencia y cuando avisó que volvía, sobre eso tuvieron que ver cómo despedirlo, porque la empresa no contaba con ese cargo. Pasaron muchos años, su cargo se había eliminado. No tenía un área dónde volver, toda el área donde él estaba se eliminó. La jornada de trabajo del demandante era por artículo 22, no cumplía horario. Sabe lo que pide, pero no hay gratificación, por las pérdidas financieras en la empresa, producto de la crisis financiera se reestructuró todo. Informó informalmente de la invalidez, estuvo alrededor de tres o cuatro años con licencia médica y estaba haciendo clases en la UNAP. **No hay concontrainterrogación.**

SEXTO: Que, la parte demandante, con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio los siguientes documentos:

I.- Documental:

1.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes, con fecha 10-02-2015, en que se lee: "CONTRATO DE TRABAJO. En Iquique, a 10 de Febrero del año 2015, entre CENTRO TECNOLOGICO MINERO SERVICIOS S.A., R.U.T.: 76.616.390-4, con domicilio en calle Pedro Lagos 1027, Iquique, representada por su Gerente General don YURI TOBAR BETANCUR, R.U.T. 08.114.960-2, con el mismo domicilio, que en adelante se denominará el Empleador y don MARIO



HERNÁN CORTÉS CASTILLO, R.U.T. 09.294.977-K, Chileno, (...), Iquique, que en adelante se denominará El Trabajador, de común acuerdo entre las partes, se conviene en suscribir el siguiente Contrato de Trabajo:

Primero: El Trabajador se compromete y obliga a realizar el trabajo de 'Jefe de Proyectos Plataforma Virtual', además de cualquier otro similar que le encomiende el Empleador, de común acuerdo.

Durante su desempeño en el cargo, El Trabajador deberá tener especial preocupación de optimizar el uso y asignación de recursos humanos, materiales y técnicos a su cargo, a través de un adecuado equilibrio entre las variables de costo, tiempo, calidad y servicio.

El Trabajador se obliga además a lo siguiente: (...) d) Trabajar preferentemente para El Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., ya que la naturaleza del cargo implica dedicación importante; (...)

Segundo: Los servicios del Trabajador han de prestarse en la ciudad de Iquique en Pedro Lagos N°1027, comuna de Iquique, pudiendo ser trasladado a otro Departamento o Sección de la Oficina Principal o de cualquiera de las Agencias del Empleador, a condición de que se trate de labores similares, en la misma ciudad o en las sucursales a nivel nacional e internacional que mantenga la empresa, dado la naturaleza del cargo, y sin que ello importe menoscabo para el trabajador, todo ello sujeto a las necesidades operativas de la Empresa.



CMBZTCWTKX

Tercero: Atendida la naturaleza del cargo del Colaborador y las labores para las cuales ha sido contratado y por no estar sujeto a fiscalización superior inmediata, el trabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo en conformidad al artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Con todo, el trabajador desarrollará sus funciones en el horario administrativo en que funciona la institución.

Cuarto: El Sueldo Base será de \$1.490.000.- (...), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos el último día hábil de cada mes; el Empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes para lo laboral y tributario.

El Trabajador, asimismo, acepta y autoriza a El Empleador para que le descuente el tiempo no trabajado, debido a atrasos inasistencias o permisos. (...)

Quinto: La Empresa se obliga a pagar al Trabajador una gratificación anual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del total de las remuneraciones mensuales que este hubiere percibido en el año, con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, según así lo determinare el Balance anual de la empresa.

Sexto: La duración de este contrato será desde el 10 de febrero del año 2015 hasta el 10 de mayo del año 2015, pudiendo ponerse término en la forma y condiciones y por las causales que señalan entre otras los artículos 159, 160 de la Ley N°1 publicada en el Diario Oficial del 21 de enero de 1994. Sin que signifique novación podrá ponerse término al contrato con la presentación de



CMBZTCWTKX

una carta aviso con 30 días de anticipación por parte del empleador.

Séptimo: Se deja constancia que El Trabajador ingresó al servicio de El Empleador el día 10 de febrero del año 2015.

Octavo: El Trabajador se obliga y compromete expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la Gerencia de la empresa. (...)”

.- Anexo Contrato de Trabajo, de fecha 12 de agosto de 2015, en que se lee: “Sexto: Que con fecha, 12 de agosto de 2015, por mutuo acuerdo de las partes, se renueva el Contrato de Trabajo con carácter de Indefinido. (...)”

En todo lo no modificado y rectificado por el presente instrumento, se mantendrá plenamente vigente al Contrato de Trabajo, suscrito entre ambas partes.”

.- Anexo Contrato de Trabajo, de fecha 08 de mayo de 2015, en que se lee: “Sexto: La duración de este Contrato de Trabajo será, desde el 11 de Mayo de 2015 y hasta el 11 de Agosto de 2015, pudiendo ponérsele término en la forma y condiciones y por las causales que señalan entre otras los artículos 159, 160 de la Ley N°1 publicada en el Diario Oficial del 21 de Enero de 1994. Sin que signifique novación podrá ponerse término al contrato con la presentación de una carta aviso con 30 días de anticipación por parte del empleador.”

2.- Proyecto de finiquito suscrito por la demandada, de fecha 28-02-2020, en que se lee: “FINIQUITO DEL TRABAJADOR.



En Iquique a 28 de febrero del año 2020, entre la Empresa Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., Rut: 76.616.390-4, con domicilio en Pedro Lagos N°1027 en Iquique y Don Mario Cortes Castillo, Rut: 09.294.977-K se acuerda el siguiente finiquito:

PRIMERO: Don Mario Cortes Castillo, declara haberle prestado servicios a la Empresa Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., en calidad de Jefe de Innovación y Entrenamiento desde el 10 de febrero 2015 hasta el 18 de febrero de 2020, fecha esta última de terminación de sus servicios por la siguiente causa, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. N°161 inciso primero del Código del Trabajo, 'Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio.'

SEGUNDO: Don Mario Cortes Castillo, declara recibir en este acto, a su entera satisfacción, de parte de la Empresa Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., las sumas que a continuación se indican, por los siguientes conceptos:

Indemnización legal por años de servicio	\$7,450,000.-
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$1,490,000.-
Feriado Anual Pendiente (86 días a \$49666. c.u)	\$4,271,333.-
Feriado proporcional	\$14,486.-
Menos porte empleador Seguro de Cesantía	\$(811,335.-)
Total a Pagar	\$12,414,484.-

(...)

La forma de pago será según acuerdo empleador trabajador conforme las siguiente tres cuotas: 27/02/2020 por \$4.138.161, 30/03/2020 por \$4.138.161 y 30/04/2020 por \$4.138.162.-



TERCERO: Don Mario Cortes Castillo, deja constancia que durante todo el tiempo que le prestó servicios a la Empresa Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., recibió de éste, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones y participaciones, en conformidad a la Ley y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios y por motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la Empresa Centro Tecnológico Minero Servicios S.A., y éste le otorga el cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos, renunciando a todas las acciones legales, civiles, penales, leyes sociales y tutela legal que emanen directa o indirectamente de la relación laboral existente entre las partes, aceptando en forma expresa la causal de término de contrato señalada en la cláusula primera de este instrumento. Asimismo el trabajador declara no haberse visto afecto a accidente laboral o enfermedad profesional con el empleador con quien suscribe el presente finiquito acordado."

.- Segundo Proyecto de finiquito suscrito por la demandada de fecha 28-02-2020, en que se indica: "La forma de pago será según acuerdo empleador trabajador conforme las siguiente diez cuotas: 30/05/2020 por \$1.241.448, 30/06/2020 por \$1.241.448, 30/07/2020 por \$1.241.448, 30/08/2020 por \$2.241.448,



CMBZTCWTKX

30/09/2020 por \$1.241.448, 30/10/2020 por \$1.241.448, 30/11/2020 por \$1.241.448, 30/12/2020 por \$1.241.448, 30/01/2021 por \$1.241.448 y 28/02/2020 por \$1.241.452.”

3.- Carta de aviso de término de relación laboral, de fecha 18-02-2020, de igual tenor que la incorporada por la demandada.

SÉPTIMO: Que, la demandante llamó a confesar al representante de la demandada, confesando en dicha calidad don Juan Pablo Díaz Vega, quien expresa que es académico de la universidad Arturo Prat. Conoce a don Mario Cortés Castillo; trabajaba en la universidad Arturo Prat, cuando era presidente del Centro Tecnológico Minero. Cortés fue contratado para capacitaciones *online*. Se le realizó contrato de trabajo a fines de 2014 o 2015. El cargo no lo sabe en detalle, porque en calidad de presidente del Directorio del Centro Tecnológico, no sabe estas cosas, las sabe el gerente. “En aquel tiempo tenía la representación legal, ahora no.” Agrega que “No tiene representación, formalmente, no tiene documento que dé cuenta que ya no es el representante, pero según los documentos, sí la tiene.” La remuneración aproximada del actor era de un millón de pesos. Los detalles del contrato los veía el gerente. Se le encomendó una misión para hacer cursos *online*. Las cosas administrativas, son cosas de la gerencia. La empresa pagaba gratificaciones,



CMBZTCWTKX

siempre que se obtuviesen utilidades. Hay una forma que la manejaba el gerente. Al demandante no le corresponden gratificaciones, porque en el tiempo que trabajó, que fueron un par de meses, no hubo rentabilidad en la empresa ni en los últimos años. Trabajó un par de meses, porque trabajó no más de cuatro meses, luego dejó de trabajar, porque vino una reestructuración en la institución y se despidió masivamente gente y él presentó licencia, por lo que no se pudo despedir en el año 2015; manteniendo licencia sistemáticamente hasta 2020. No se le alcanzó a mandar carta de despido, porque presentó una licencia, pero quedó hecho su finiquito en el 2015.

Incidente promovido por la demandante:

Ante los dichos del confesante, la parte demandante incidenta, señalando que es el propio confesante quien indica que no tiene capacidad de representación y expresa que el confesante solo es presidente del directorio, debiendo ser el gerente quien representa.

Se confiere traslado a la demandada, quien expresa que, por ley el presidente del Directorio tiene la representación legal, no el gerente, por lo que el confesante, tiene la representación. Agrega que, los estatutos lo establecen de esa forma, el presidente del Directorio es quien tienen la representación, a menos que, exista otra escritura pública.



El Tribunal Resuelve:

Que, analizada el Acta de Reducción a Escritura Pública Sesión Extraordinaria de Directorio del Centro Tecnológico Minero S.A. N°2/2015, de fecha 31 de agosto de 2015, se sigue que don Juan Pablo Díaz Vega es quien reduce a escritura pública el acta de sesión extraordinaria de directorio, presidiendo dicha reunión en la que renuncia el gerente general. Asimismo, se acuerda en la página tres que: "...el Directorio acuerda conferir nuevos poderes y designar como apoderados para la administración, representación y uso de la razón social a los señores (...) Juan Pablo Díaz Vega (...) quienes actuando, dos cualquiera de ellos (sic), en cualquier orden, anteponiendo sus nombres y firmas a la razón social, obligarán a la sociedad. De tal manera representarán a la sociedad con las más amplias facultades, pudiendo ejecutar, celebrar o modificar en representación de ésta, cualquier tipo de acto o contrato, sea que este requiera o no mención o poder especial, sin ningún tipo de limitación o restricción y sin que sea necesario acreditar frente a terceros que dicho acto o contrato forma no parte del giro de la sociedad."

Al tenor de lo indicado, se tendrá como idónea la confesional de don Juan Pablo Díaz Vega, por lo que se rechazará el incidente promovido por la demandante, sin costas.



OCTAVO: Que, analizadas las probanzas de conformidad a lo prevenido por el artículo 456 del Código del Trabajo, se tendrán como hechos de la causa los siguientes:

1.- Que, el actor gozó de licencia médica, desde octubre del año 2015 hasta febrero del año 2020, lo cual se desprende de la confesional rendida por el demandante, así como de los dichos de Bravo Barraza y Barraza Muñoz. Lo anterior se ve reforzado con de licencia médica N°48973651, emitida con fecha 29 de septiembre de 2015 y siguientes; las que, sin perjuicio de no haber sido incorporadas en su totalidad, ya que, existen vacíos entre algunas licencias; no habiendo sido materia de discusión que el trabajador se mantuvo con licencia médica desde el mes de agosto/septiembre de 2015 hasta el día anterior al de su reincorporación a la empresa; tal hecho resulta irrelevante.

2.- Que, las licencias médicas fueron cursadas al trabajador, por enfermedad o accidente común y con un reposo laboral total, en su domicilio, a excepción de licencia médica N°48086944, de fecha de emisión 21 de diciembre de 2015, en que se indica, también, como domicilio del reposo total "otro domicilio".

3.- Que, durante el reposo médico del actor, las licencias médicas fueron pagadas por la institución de salud correspondiente, lo cual se desprende de sendos timbres de



cargo de Caja de Compensación La Araucana, plasmados en licencias médicas: N°48086944, N°48095609, N°48086918, N°35001932 y N°34809181.

4.- Que, con fecha 17 de septiembre de 2019, LA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES COMISIÓN MÉDICA DE LA REGIÓN DE IQUIQUE, declaró la invalidez del trabajador, mayor a un 50%, pero menor de 2/3. Dictamen que fue confirmado mediante Resolución N°13.463-2019, de fecha 19 de diciembre de 2019.

NOVENO: Que, la demandante alega que su despido es injustificado, toda vez que la carta despido no reúne los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, ya que es una carta genérica y agrega que, sin perjuicio de los dichos de la demandada, en cuanto a la supresión de su cargo, igualmente, -por contrato-, podía realizar funciones en cualquier otro puesto de trabajo.

De contraria, la demandada, sostiene que la carta se ajusta a las exigencias legales y anuncia en la contestación de la demanda que probará las circunstancias de la supresión del cargo y la reestructuración alegadas.

Ahora bien, tal como se ha señalado por la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia y, especialmente, por la Excelentísima Corte Suprema; la carta de despido debe reunir las características exigidas por la ley, esto es, el detalle de los hechos y la relación



pormenorizada de los mismos, lo cual no se advierte en la carta de despido entregada al trabajador, sin perjuicio de su extensión. En efecto, la demandada de manera extensa da a conocer una serie de hechos, los que, si bien enumera, no detalla.

De este modo, la misiva de despido indica que la empresa demandada debió reestructurar la dotación de trabajadores a un mínimo, con cierre de sedes, eliminando cargos; sin embargo, no determina en qué consistió -en los hechos- la referida reestructuración, a qué trabajadores debió despedir, qué sedes debió cerrar, qué cargos (aparte del cargo del actor) debió eliminar. Así como, tampoco explica, por qué no destinó al trabajador a otro puesto de trabajo, al tenor de lo señalado en la cláusula primera del contrato de trabajo suscrito por las partes, en la que se indica: "Primero: El Trabajador se compromete y obliga a realizar el trabajo de 'Jefe de Proyectos Plataforma Virtual', además de cualquier otro similar que le encomiende el Empleador, de común acuerdo."

En cuanto a lo referido en dicha carta, respecto de la disminución progresiva de las ventas, no señala a qué ventas se refiere, cuál fue la merma anual que padeció la empresa, entre los años 2012 a 2020, máxime si dichas disminuciones comenzaron tres años antes de la contratación del actor.



Asimismo, se indica que la plataforma virtual e innovación ya no existe y que jamás generó ingresos, externalizándose el departamento de informática, todos antecedentes que no son detallados, puesto que, no señala en qué funda la afirmación de que "jamás generó ingresos", ni tampoco menciona cuál es la empresa en la que se externalizó el referido departamento de informática.

En cuanto a la mención de la externalización del departamento de aseo y seguridad, a un costo mínimo, tampoco se explica en qué empresa fue externalizado y cuál es la relación de dicha externalización con el cargo del actor.

Finalmente, indica que los ingresos de la empresa se redujeron a más de un 70% y que en los últimos tres balances se evidencia un resultado -solo de pérdida- y, reitera que se ha rebajado la dotación a la mínima. Todos hechos que no pormenoriza ni funda, ya que, no da a conocer a cuáles balances hace alusión ni cuál fue su resultado; así como, tampoco, indica el resultado de los balances ni cómo está conformada esa dotación mínima. De tal suerte que se tendrá, -tal como lo indica la parte demandante-, que, la carta des despido es genérica e imprecisa.

En este escenario, igualmente, el anuncio realizado por la demandada en la contestación de la demanda, no se concreta en juicio, toda vez que no existe ningún documento



incorporado por dicha parte que dé cuenta de lo señalado en la carta de despido, a excepción de la consulta de estado de declaración de renta correspondiente al año 2019, no obstante, la carta indica que la situación económica de la empresa se arrastra desde el año 2012 hasta el 2020.

De este modo, se tendrá que la carta de despido no solo no cumple con los requisitos exigidos por la ley, esto es, con lo prevenido por el artículo 162, en relación con el artículo 454, ambos del Código del Trabajo; sino que, tampoco, lo manifestado en dicha carta fue acreditado, en juicio.

Así las cosas, se tendrá que las declaraciones de los testigos: Bravo Barraza y Barraza Muñoz, no son suficientes para establecer la supuesta reestructuración y pérdida económica de la empresa. En efecto, Bravo indica que "hay informe de reestructuración que no fue acompañado a la carta de despido y que da cuenta de una pérdida de un 80%" e indica que "se podría acreditar con los libros de ventas." Agregando que, "sabe que los balances se presentaron al juicio."

Dichos que vienen a ratificar la falta de prueba aportada al juicio por la demandada, siendo de su cargo acreditar los hechos, por los cuales se produjo el despido.

En consecuencia, se acogerá la demanda por despido improcedente, debiendo la demandada pagar las indemnizaciones



y recargo correspondientes, por los montos alegados por la actora, tal como se dirá en resolutive.

DÉCIMO: Que, la demandada señala que el trabajador prestó servicios en UNAP, encontrándose con licencia médica y anuncia que interpondrá una serie de acciones administrativas y judiciales, en contra del demandante.

Al respecto, cabe destacar, que los dichos de la demandada no pasan de ser un reproche moral, puesto que, la demandada no es una entidad estatal ni defiende los derechos del Estado, tal como parece deslizar en la contestación de la demanda al manifestar que el demandante solicita pagos "... basado en una relación laboral en la cual se encontraba con licencia médica y trabajando para una universidad pública, siendo esto un incumplimiento grave que afecta al Estado de Chile...".

Ahora bien, más allá de la ponderación moral que pudiera realizar la demandada, por los hechos referidos y reconocidos por el propio demandante al absolver posiciones; no podemos perder de vista, que el presente, es un procedimiento judicial y no un juicio moral. Lo anterior, sin perjuicio de otras acciones o denuncias que pudiere realizar la demandada, al respecto. Siendo irrelevantes estas alegaciones para la resolución de marras.



En este mismo sentido, la demandada sostiene que el actor tramitó su invalidez ocultando este hecho a su parte, para luego indicar que, por el solo hecho de haberse declarado la invalidez del trabajador el vínculo laboral desaparece o no pueden ser exigidas prestaciones, con motivo del vínculo, a partir del 19 de diciembre de 2019.

A este respecto, cabe destacar, que la demandada no parece advertir que la sola dictación de la resolución que determina la invalidez del trabajador y su ejecutoria, en este caso, de carácter transitoria-parcial, no da por terminado un vínculo laboral *per se*, toda vez que dicho vínculo es de carácter consensual.

Por otra parte, el artículo 12 del D.L. 3500 de 1980, establece una incompatibilidad entre las pensiones de invalidez que se derivan de dicho cuerpo legal y los subsidios por incapacidad laboral (no puede existir una doble cobertura por la misma contingencia); no obstante, la persona pensionada por invalidez total o parcial, no tiene impedimento legal en volver a trabajar y percibir remuneración; pudiendo hacerlo, si conserva una capacidad residual de trabajo y, si esta última se ve temporalmente afectada, -incluso-, tiene derecho a hacer uso de licencia médica y, generalmente, obtener un subsidio por incapacidad



laboral, que reemplace la remuneración que obtiene del trabajo efectuado, sin perjuicio de dicha capacidad residual.

En consecuencia, la pregunta que debió realizarse el empleador era si el trabajador se encontraba capacitado para realizar la función establecida en el contrato o cualquier otra en relación con ésta, que le fuera designada, lo cual tampoco hizo.

En tal sentido, habrá de rechazarse también la excepción de fondo opuesta por la demandada, en la letra B de su contestación, en que indica que "la relación laboral del actor terminó por Ley en el año 2019 al momento de dictarse el decreto que declaró su invalidez, de manera que cualquier cómputo de plazo para incoar acciones debe contarse desde dicha fecha razón por la cual a la fecha su acción estaría caduca."

Al respecto, yerra la demandada en su interpretación legal, puesto que, como ya se señalara *ut supra*, la determinación de la invalidez transitoria y parcial, como en el caso del actor, no es incompatible con la vida laboral, debiendo tenerse presente la funcionalidad residual del trabajador.

Finalmente, cabe recordar, que el principio de ajenidad es un principio propio del Derecho del Trabajo, que da cuenta de la responsabilidad que le cabe al empleador, respecto de



la empresa y su administración, por lo que, ante situaciones propias de éste, en relación a sus facultades de dirección y administración, no cabe endosarle al trabajador responsabilidad alguna -ni menos- utilizar el despido, para determinar la existencia de un desequilibrio empresarial, sin prueba alguna de la causal de despido, como ocurre en el caso de marras.

En consecuencia, se rechazarán ambos argumentos, por improcedentes.

DECIMOPRIMERO: Que, la demandante solicita el pago de feriado legal por la suma de \$4.271.333.- y feriado proporcional por la suma de \$14.486.-, siendo carga de la demandada acreditar que hizo pago de los feriados referidos, lo cual no consta en los antecedentes de la causa.

Ahora bien, la demandante solicita cifras cerradas, sin otorgar al tribunal posibilidad alguna de determinar cifras diversas, indicando "... Y en consecuencia acoger la presente demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones laborales adeudadas más nulidad del despido, por los montos que se indican, los que deberán ser pagados en un solo acto: (...)" y agrega "...14) a las costas de la causa o, 15) A todo lo que S.S. estimare en prudencia conforme al mérito del proceso."



De lo expresado se sigue que el numeral 15 del petitorio, sólo hace alusión a *cualquier otro concepto que prudentemente determinara el tribunal conforme al proceso*, lo cual no tiene relación alguna con los montos solicitados; los que, como ya se dijera fueron pedidos, en forma específica y en cifras cerradas, por el actor, no pudiendo esta magistratura fijar otro monto diverso, bajo sanción de *ultra petita*.

De este modo, sólo se acogerá el monto correspondiente al feriado legal, ajustándose éste a derecho.

En cuanto al feriado proporcional, la suma correspondiente deberá ser calculada, atendida la fecha de inicio y término del vínculo, esto es, el 10 de febrero de 2015 y el 18 de febrero de 2020; con lo cual se establecen 0,46 días de feriado proporcional.

Ahora bien, atendido el monto de la remuneración señalado en el contrato de trabajo, es decir, \$1.490.000.-, el feriado proporcional asciende a la suma de \$22.847.-, suma distinta a la solicitada por la demandante, por lo que, el pago de dicho feriado no podrá prosperar, -como ya se dijera-, bajo sanción de *ultra pepita*.

DECIMOSEGUNDO: Que, la demandante solicita el pago de 90 horas extraordinarias, señalando que, si bien en el contrato de trabajo se expresa que se encontraba afecto al artículo 22



del Código del Trabajo, en los hechos, debía asistir al lugar de trabajo y seguir órdenes de un superior.

De contraria, la demandada sostiene que el trabajador, estaba afecto al artículo 22 del Código del Trabajo y que es imposible que haya realizado 90 horas extraordinarias, ya que, solo trabajó un día, al término de su licencia.

En este punto, cabe destacar que el contrato de trabajo es totalmente contradictorio, puesto que, si bien la cláusula tercera señala que el trabajador se encuentra excluido de la jornada de trabajo, conforme al artículo 22, deberá trabajar en el horario administrativo en que funciona la institución. Asimismo, en el párrafo segundo de la cláusula cuarta del contrato, se indica que se le descontarán al trabajador atrasos, inasistencias o permisos y en la cláusula octava se manifiesta que el trabajador deberá seguir órdenes de su superior inmediato.

Así las cosas, ante la contradicción de las cláusulas mencionadas y al tenor de lo prevenido por los artículos 1564 y 1565 del Código Civil, ambos en relación con el artículo 1566 del mismo cuerpo legal, se tendrá que no pudiendo aplicarse ninguna de las reglas contenidas en los dos primeros artículos mencionados, se interpretarán las cláusulas ambiguas, a favor del trabajador.



De este modo, habrá de considerarse que el trabajador se encontraba sujeto a una jornada de trabajo y a un determinado horario, que consistía en el horario de funcionamiento institucional, por lo que, efectivamente, puede haber realizado horas extraordinarias, las que a diferencia de lo que expresa la demandada, la actora sitúa -en todo el periodo- de vigencia del vínculo laboral.

No obstante lo anterior, se rechazará la demanda en esta parte, toda vez que, el demandante no estableció, en forma detallada: el día, mes, año ni el número de horas extraordinarias laboradas por día, mes o año, debiendo hacerlo.

Asimismo, se hace presente que la demandante no solicitó exhibición de libros de asistencia o de cualquier otro instrumento que diera cuenta de la existencia efectiva de dichas horas trabajadas.

DECIMOTERCERO: Que, la demandante alega el pago de gratificación convencional, la cual relaciona con la acción de nulidad del despido.

Indica que, en la cláusula quinta de su contrato de trabajo, si bien se establece el pago del 25% del total de las remuneraciones con tope del 4,75 IMM, al final de dicha cláusula se señala "según así lo determine el balance anual de la empresa".



Agrega que la última expresión de dicha cláusula da cuenta de la convencionalidad del pago de la gratificación, ya que, no se relaciona con el artículo 50 del Código del Trabajo ni con ningún otro, excepto con el artículo 46 del mismo cuerpo legal, por lo que la demandada estaba obligada a pagarle la referida gratificación en los términos referidos.

De contraria, la demandada sostiene que la empresa no ha obtenido utilidades desde el año 2015 a la fecha, lo cual es refrendado en juicio, por ambas testigos de la demandada y, por documento de fecha 14 de julio de 2020, respecto declaración de renta emitida por el Servicio de Impuestos Internos.

A este respecto, como ya se dijera, el documento acompañado al juicio, por la demandada, solo se refiere al año 2019 y la gratificación solicitada por el actor dice relación con los meses laborados en el año 2015, los que fija "desde el mes de febrero del 2015 hasta mediados de septiembre del mismo año", sin indicar las fechas precisas de cada mes. Alegación que, por cierto, tampoco fue motivo de interposición de excepción de prescripción, por parte de la demandada.

Ahora bien, tal como se ha venido señalando, respecto de las incongruencias o ambigüedades de las cláusulas contractuales y en atención al principio pro-operario, ante



la declaración de la demandada respecto de no haber percibido utilidades durante los años 2015 y siguientes, habrá de interpretarse dicha cláusula, considerando que -aún cuando- el empleador no percibiera utilidades, el pago del 25% de las remuneraciones devengadas en el año, con tope de 4,75 IMM, debía ser pagado al trabajador.

En este escenario, efectivamente, como lo señala la demandante, la gratificación del 25% de las remuneraciones devengadas en el año 2015 con tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales, correspondía que fuera pagado por su ex empleadora.

De contraria, la demandada sostiene que no hubo utilidades en el año 2015, sin embargo, no aporta prueba al respecto, no siendo suficiente en tal sentido, lo manifestado por las testigos, máxime si la testigo Bravo Barraza expresa que los balances de la empresa existen y, también, los libros de ventas.

Así las cosas, ante la ambigüedad de la cláusula quinta del contrato de trabajo y la nula prueba aportada por la demandada en este sentido; aún para el caso de considerarse que el pago de las gratificaciones del trabajador se encontraba ligado a las utilidades obtenidas por la empleadora en cada año comercial, siendo carga de la



demandada acreditar que realizó el pago efectivo de dichas gratificaciones, no lo hizo.

En este escenario cabe destacar, -tal como se dijera respecto del cálculo del feriado proporcional-, que la demandante señaló cifras cerradas en el petitorio de su demanda, impidiéndole a esta magistratura establecer sumas diversas a las requeridas, bajo sanción de *ultra pepita*.

Así las cosas, yerra la demandante en el cálculo efectuado respecto de las gratificaciones alegadas; en primer término, porque no consideró las fechas precisas entre el mes de febrero de 2015 y lo que denominó "mediados del mes de septiembre" (suponemos del mismo año), lo cual no es baladí, puesto que, para el caso de marras, el cálculo de las gratificaciones deberá realizarse considerando las fechas exactas para la determinación del pago de la referida gratificación, lo cual no consta en autos.

Por otra parte, cabe destacar que el monto correspondiente al cálculo de las gratificaciones durante el año 2015, en conformidad a la remuneración mínima mensual, entre febrero y junio era de:

Enero a junio de 2015 = $(225.000 \times 4.75) / 12 = 89.063.-$,
y de julio a diciembre 2015 = $(225.000 \times 4.75) / 12 = 95.396.-$

Ahora bien, como el tope de los 4.75 IMM debe ser calculado al 31 de diciembre de cada año, tendremos que el



tope de gratificación que le correspondía al trabajador debía ser determinado de la siguiente forma:

Topo de gratificación al 31/12/2015 = 241.000 X 4.75 = \$1.144.750.-

Conforme lo manifestado debe, además, tenerse presente lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, que previene en su parte final que: "Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

De este modo, los porcentajes de reajuste y factor de actualización de los meses laborados, en 2015, por el actor fue de: febrero 1,044-4,40%; marzo 1,043-4,30%; abril 1,039-3,90%, mayo 1,033-3,30%, junio 1,027-2,70%, julio 1,025-2,50%, agosto 1,02-2,00% y septiembre 1,016-1,60%, respectivamente.

Al tenor de los antecedentes referidos, el valor último de la gratificación correspondiente al 25% de la remuneración mensual, actualizada, en relación con el valor del tope establecido de 4.75 IMM, correspondía en el año 2015, a \$1.144.750.-, suma -esta última- que no se compadece con el monto solicitado por la parte demandante respecto de dicha



CMBZTCWTKX

gratificación, por lo que deberá ser rechazada la referida petición bajo sanción de *ultra pepita*.

En este escenario, no obstante haberse rechazado lo solicitado por el demandante, respecto de la gratificación referida, por cuestión de cálculo en relación con la cifra cerrada pedida. Este rechazo no empaña el fondo en que se sustenta la acción de nulidad, puesto que, se ha determinado que, efectivamente, la demandada no pagó las gratificaciones del trabajador, respecto de los meses laborados en el año 2015, razón por la cual se acogerá la acción de nulidad, puesto que, siendo la gratificación de carácter imponible, necesariamente, el pago de las cotizaciones de seguridad social se hizo en forma parcial. A esta misma conclusión arribó la Excelentísima Corte Suprema, en unificación de jurisprudencia, de fecha 16 de agosto de 2017, ROL 6004-2017.

En consecuencia, se acogerá la demanda por nulidad del despido, entendiéndose que el actor no pudo accionar antes del término de la última de sus licencias médicas, encontrándose del todo vigente la acción. Por lo que, la demandada deberá pagar todas las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde el momento del despido y hasta su convalidación. Debiendo, asimismo, pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales adeudadas, en atención al pago parcial de las mismas.



DECIMOCUARTO: Que, la demandante solicita el reintegro de la suma correspondiente al seguro de cesantía, por un total de \$811.335.-, cifra que jamás fue descontada al trabajador, puesto que, no se ha pagado su finiquito, hecho que no ha sido materia de conflicto, por lo que nada adeuda por este concepto; razón por la que habrá de rechazarse la demanda en esta parte, por improcedente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 22, 67, 71, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 177, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; artículos 1564, 1565, 1566, 1598, todos del Código Civil y artículo 12 del DL 3.500; **se**

RESUELVE:

I.- Que se **ACOGE**, la demanda interpuesta por don **MARIO HERNÁN CORTES CASTILLO**, profesión u oficio XXXX (sic), domiciliado para estos efectos en calle Sotomayor N°528, oficina 404, en contra de la empresa **CENTRO TECNOLÓGICO MINERO SERVICIOS S.A.**, representada por don **YURI TOBAR BETANCUR**, ambos domiciliados en calle Pedro Lagos N°1027, de la comuna y ciudad de Iquique. En consecuencia, se declara que el despido padecido por el trabajador es injustificado, debiendo la demandada pagar al demandante **-ambas partes debidamente individualizadas-** las siguientes sumas por los conceptos que se indican:



.- \$1.490.000.-, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

.- \$7.450.000.-, por concepto de indemnización por cinco años de servicio.

.- \$2.235.000.-, por concepto de recargo legal correspondiente a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

.- \$4.271.333.-, por concepto de feriado legal, correspondiente a cuatro periodos.

II.- Que, las sumas señaladas, generarán intereses y deberán ser reajustadas, de conformidad, a lo prevenido por los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, se **ACOGE** la acción de nulidad del despido, alegada por la demandante, debiendo la demandada pagar al trabajador todas las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde el momento del despido y hasta su convalidación.

IV.- Que, de conformidad a lo prevenido por el artículo 461 del Código del Trabajo, se ordena oficiar a las instituciones de seguridad social a las que se encuentra afiliado el trabajador, con la finalidad que inicien el cobro ejecutivo correspondiente, de conformidad lo prevenido por la ley 17.322.

V.- Que, rechaza la demanda todo lo demás.



CMBZTCWTKX

VI.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado completamente vencida en juicio.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

DECTADA POR DOÑA MARCELA MABEL DÍAZ MÉNDEZ, JUEZ TITULAR DE JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE.

