

Santiago, diez de julio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece al proceso **DAVID AHUMADA URBINA**, Rut. 18.561.806-4, ex trabajador, domiciliado en Pasaje 2, N° 1007, comuna de San Felipe, Región de Valparaíso, quien interpone demanda por despido injustificado e improcedente y cobro de prestaciones en contra de **ARAMARK SERVICIOS MINEROS Y REMOTOS LTDA.** empresa que presta servicios de alimentación y gestión de instalaciones, representada por don Juan Silva Pizarro, ambos domiciliados en calle Coyancura N° 2283, Comuna de Providencia, y en contra de **ANGLOAMERICAN SUR S.A. OPERACIÓN LOS BRONCES**, empresa minera, cuyo giro es la producción de concentrado de cobre, cátodos de cobre y productos secundarios asociados, representada por JOSE PEDRO URRUTIA BEVEN, ambos domiciliados en Isidora Goyenechea N° 2800, Piso 46, Comuna de Las Condes, a fin de que se declare injustificado e improcedente su despido y se condene a las demandadas, solidariamente, al pago de las prestaciones que señala, todo con reajuste, intereses y costas.

Fundando lo anterior señala que prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada Aramark Servicios Mineros y Remotos Ltda., desde el 30 de agosto de 2018, percibiendo una remuneración de \$ 638.844.-, en el cargo de Auxiliar de Aseo, prestando servicios en el proyecto que la demandada mantiene con la demandada solidaria o subsidiaria **ANGLOAMERICAN SUR**,



específicamente en la Mina Los Bronces, ubicada en la Comuna de Lo Barnechea, Santiago.

Expone que el día 28 de febrero de 2020, fue despedido, mediante una carta en donde se invocó la causal de necesidades de la empresa, conforme el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo,

Estima que la carta de despido NO indica en forma precisa y clara hechos propios de la causal y pretende fundarla con situaciones que no están contempladas en la ley, razón por la cual firmó finiquito con reserva de derechos con el fin de impugnar la causal de despido como se indicará a continuación.

La misiva de despido es del siguiente tenor::

"Rut. 76.117.696-K

Aramark Servicios Mineros y Remotos Ltda.

San Felipe, 28 de febrero de 2020

Señor(a)

AHUMADA URBINA, DAVID ALEXANDER PASAJE DOS N° 1007
SAN FELIPE SAN FELIPE

Presente

De mi consideración:

Comunico a usted que Aramark Servicios Mineros y Remotos Ltda., ha
resuelto poner término a su contrato de trabajo, a partir del 28 de



febrero de 2020, fundada en la causal contemplada en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa” atendida la racionalización del área en la que usted se desempeña.

El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada es que se ha hecho necesario implementar una reestructuración en el área en la que usted desempeña sus labores, tendiente a optimizar recursos y aumentar la productividad de la empresa. El referido proceso ha traído como consecuencia la supresión de su posición y por tanto, hemos debido poner término a su contrato de trabajo.

Le informo que usted, tiene derecho a las prestaciones que a continuación se detallan:

a) La suma de \$ 638.844.- por concepto de indemnización por años de servicios (1 años)

b) La suma de \$ 638.844.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

c) La suma de \$ 268.044.- por concepto de feriado proporcional.

De esto(s) monto(s) se realizarán todos los descuentos legales que corresponden y se deducirán los saldos por préstamos o deudas que tenga con la Empresa, así como los tributos que la ley contemple en materia de Indemnizaciones. Además, se realizará el descuento correspondiente a la cotización aporte empleador en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) suma que asciende a \$ 235.615.-



adicionalmente se realizará el descuento de fondos por rendir o fondos fijos que no sean aclarados al momento de su separación de la compañía.

Consecuente con lo anterior, solicitamos a usted hacer devolución, al momento de esta notificación, de los elementos de protección personal, uniformes, valores, especies y elementos como tarjeta de identificación, tarjeta de crédito, celular, notebook, banda ancha móvil, vehículos y otros entregados por la compañía, a su jefatura directa o en dependencia de Recursos Humanos, quienes ratificarán la devolución con firma y timbre en la Hoja de Entrega de Cargo.

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de terminación de contrato, particularmente en el art. 162 del Código del Trabajo, comunico a Ud. que sus imposiciones previsionales han sido pagadas hasta el mes anterior en las instituciones correspondientes.

Su finiquito se encontrará disponible desde el día 09 de marzo de 2020, hasta 30 días después de la fecha indicada, en Notaría Marta Rivas, ubicada en calle Esmeralda nB 417, Los Andes, el horario de atención es desde las 12.00 hrs. A 14:00 hrs y 15:30 hrs a 18:30 hrs. En caso que usted quiera firmar su Finiquito (ratificación) en otra región, puede solicitarlo en los siguientes números. (+562) -23852300 y/o al correo electrónico: uaci@aramark.cl

Como comprobante de lo anterior, se adjuntan a Ud. copia de las certificaciones de las instituciones previsionales respectivas.

Atentamente,



cc: Insp. Prov. Del Trabajo Carpeta personal

c. c: Anglo los Bronces”

Considera injustificado su despido, para además de lo anterior añade que con fecha 1 de diciembre de 2019, y dando prueba del buen estado de los negocios de la demandada principal, y de la mantención, aseguramiento y continuación de la faena en la que prestaba servicios, suscribió un anexo de contrato de trabajo, en el cual se establece la continuidad de los bonos y beneficios que recibiría, cuya vigencia señalada en la cláusula séptima de tal anexo, es entre el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, lo que da cuenta del buen estado de los negocios de la demandada principal.

En efecto, la Cláusula Séptima, sobre la vigencia del anexo, indica textual: “Las partes convienen que le presente anexo tendrá una duración de 48 meses que comenzará el 1 de enero de 2020 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2023, ambas fechas inclusive.

Se hace presente que los beneficios contemplados en el presente instrumento, comenzarán a regir a contar del 1 de enero de 2020, reemplazando íntegramente el anexo suscrito por las partes que regula las mismas materias y bonos, solo debiendo pagarse los montos y beneficios suscritos en este anexo.

Junto al pago las remuneraciones, pactadas como contraprestación por los servicios prestados con extensión hasta el 31 de diciembre de 2023, en la cláusula segunda, se señala:



Las partes acuerdan que el trabajador tendrá derecho a los siguientes beneficios, (entre los cuales están):

- a. - Incentivo Trabajo Seguro, establecido en la letra d.- de la cláusula segunda del anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, desde la fecha del despido hasta el 31 de diciembre de 2023.
- b. - Incentivo Productividad, establecido en la letra e.- de la cláusula segunda del anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, desde la fecha del despido hasta el 31 de diciembre de 2023.
- c. . Incentivo de Trabajo Colaborativo, establecido en la cláusula tercera del anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, desde la fecha del despido hasta el 31 de diciembre de 2023.

Lucro cesante.

Lo indicado precedentemente, no sólo es una prueba del buen estado de los negocios de la demandada principal, y de la mantención, aseguramiento y continuación de la faena en la que prestaba servicios, sino además, constituye un fundamento para solicitar el pago de las remuneraciones y bonos, en calidad de lucro cesante hasta el término de la vigencia del anexo, esto es; hasta el 31 de diciembre de 2023.

Previas citas legales y jurisprudenciales, y entendiendo improcedente su despido, solicita las siguientes declaraciones y el pago de las siguientes prestaciones:

- 1) El despido es indebido, injustificado o improcedente en consecuencia no existe necesidades de la empresa.



2) .- Que como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por años de servicios con el recargo del 30%, dispuesto en el artículo 168, letra a) Código del Trabajo, que asciendo a la suma de \$191.653.-

3) .- Que se condene a las demandadas al pago del aporte patronal en la Administradora de Fondos del Cesantía, los cuales fueron descontados del finiquito por parte de la demandada principal, y cuyo descuento es improcedente al ser injustificada e ilegal la causal invocada.

4) .- Que Atendido el hecho de que con fecha 1 de diciembre de 2019, las partes suscribieron un anexo de contrato de trabajo entre la demandada principal y el suscrito en el cual se establece la continuidad de los bonos y remuneraciones cuya vigencia señalada en la cláusula séptima de tal anexo, es entre el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, se condena al pago de:

a.- Incentivo Trabajo Seguro (ITS), establecido en la letra d.- de la cláusula segunda del anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, desde la fecha del despido, ocurrido el 28 de febrero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, beneficio que se paga bimestralmente, considerándose los bimestres de enero-febrero, marzo-abril, mayo-junio, julio-agosto, septiembre-octubre y noviembre-diciembre, los que sumados al término de la vigencia del anexo de contrato hasta el 31 de diciembre de 2023, dan como resultado 23 bonos por el monto de \$ 250.000.- lo que da un total de \$ 5.750.000.- más reajustes e intereses.



b. - Incentivo Productividad: Establecido en la letra e.- de la cláusula segunda del anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, desde la fecha del despido, ocurrido el 28 de febrero hasta el 31 de diciembre de 2023, beneficio que se paga trimestralmente, considerándose los trimestres de enero-febrero- marzo, abril-mayo-junio, julio-agosto-septiembre y octubre-noviembre- diciembre, los que sumados al término de la vigencia del anexo de contrato hasta el 31 de diciembre de 2023, dan como resultado 4 bonos anuales por el monto de \$ 241.006 lo que da un total de \$ 3.615.090.- más reajustes e intereses.

c. - Incentivo de Trabajo Colaborativo: Establecido en la cláusula tercera del anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, desde la fecha del despido hasta el 31 de diciembre de 2023 a pagar todos los meses de enero a contar del año 2021 por un monto de \$ 323,518, los que sumados al término de la vigencia del anexo de contrato hasta el 31 de diciembre de 2023, dan como resultado 3 bonos, lo que da un total a pagar de \$ 970.554.- más reajustes e intereses.

d- Remuneraciones: Se desprende, inequívocamente que los beneficios contemplados en el anexo de contrato suscrito el 1 de diciembre y cuya vigencia es a contar del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, también contempla el pago de las remuneración desde la fecha de despido, ocurrido el 28 de febrero hasta el 31 de diciembre de 2023, las que sumadas dan como resultado 46 meses por un total de \$ 29.386.824.- más reajustes e intereses:



e. - Gratificaciones artículo 50, Código del Trabajo: Conforme la cláusula segunda, letra c, del anexo de contrato suscrito con fecha 1 de diciembre de 2019, y cuya vigencia es a contar del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, la empresa pagará la gratificación establecida en el artículo 50 del Código de! Trabajo, razón por la cual dicha obligación rige desde la fecha de despido, ocurrido el 28 de febrero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, sumando 46 meses, lo que da un total a pagar de \$ 5.480.670.- más reajustes e intereses.

f. - Horas extras: La empresa me adeuda 67 horas extras desde octubre 2019 a enero de 2020 por un total de \$ 158.529.-

g. - Gratificaciones artículo 47, Código del Trabajo: Sin perjuicio de lo establecido la cláusula segunda, letra c, del anexo de contrato suscrito con fecha 1 de diciembre de 2019, y cuya vigencia es a contar del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, en donde la empresa pagará la gratificación establecida en el artículo 50 de! Código del Trabajo, en la misma cláusula se indica que se podría pagar, también, conforme el artículo 47 del Código del Trabajo si el monto a pagar sea igual o superior a la gratificación mensual del art. 50, razón por la cual se pide en esta demanda se ordene el pago de las utilidades o excedentes respecto del periodo o ejercicio, correspondiente al año 2019.

h. - Diferencias de montos pagados por feriados: La demandada principal pagó montos por concepto de feriado legal y proporcional, días de feriados que se indicaron en el finiquito, que fue suscrito con

reserva de derecho por el actor, pero que al multiplicarlos por el valor de la remuneración diaria de acuerdo al mismo monto de remuneración señalado en el finiquito, da como resultado un monto superior al pagado en el mismo, razón por la cual esa diferencia se demanda y corresponde a la suma de \$126.761.- adeudado por este concepto.

5) .- Las sumas que ordene pagar su SS., deberán ser reajustadas, debiendo aplicárseles el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo y

6) .- Se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que la demandada principal, contestando la demanda, solicita su rechazo, basada en las siguientes argumentaciones:

En primer término admite como verdaderos los siguientes hechos propuestos por la parte demandante:

1. Es efectivo que la relación laboral entre Aramark y el Demandante comenzó el día 30 de agosto de 2018.
2. Es efectivo que la remuneración del Demandante, para efectos del artículo 172 Código del Trabajo, asciende a la suma de \$638.844 según el promedio de la tres últimas liquidaciones de remuneraciones íntegramente trabajadas.
3. Es efectivo que se cumplieron las formalidades del despido contenidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.



4. Es efectivo que el Demandante fue desvinculado con fecha 28 de febrero de 2020 por la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Estima que los hechos en que se fundó el despido son absolutamente ciertos, graves y objetivos. En efecto, la situación país, en términos de economía y crecimiento, actualmente, no es la más propicia. En particular, es un hecho público y notorio que la situación de Chile enfrenta una desaceleración que implicó que muchas empresas del territorio nacional, se encuentren desde inicios del año 2014 hasta 2019, ambos años inclusive, racionalizando personal. Lo anterior, se ve agravado por las proyecciones económicas que para este año 2020 estiman que el crecimiento disminuirá a un -6,5%, por lo que, probablemente Chile caiga en una recesión. Ello, producto de la pandemia sanitaria (covid-19) que, actualmente, está viviendo el país.

Que, pues bien, en este marco, y producto de la necesidad de optimización de recursos y la imperatividad de aumentar la productividad de la empresa, Aramark se vio en la obligación de reestructurar el área de trabajo en que se desempeñaba el Ex trabajador, lo que tuvo como consecuencia, la desvinculación de diversos de trabajadores. En ese sentido, se desprende que la Empresa tuvo que, efectivamente, reorganizar y reestructurar los medios y factores productivos lo que tuvo como consecuencia que el área de trabajo donde prestaba funciones don Juan Rojas se viera readecuada.



De esta forma, es posible concluir ha operado en la forma legal la causal invocada, esto es, la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. En consecuencia, el despido del Demandante ha sido justificado, no procediendo el recargo legal solicitado por la contraria, para ningún efecto legal. Pero, además, existe una causal bien aplicada, fundado en el proceso de reestructuración de la compañía que ha obligado a la Empresa a, lamentablemente, desvincular al Extrabajador.

En seguida, refiere que en la presente causa se ha demandado por concepto de lucro cesante la suma de \$29.386.824. Para ello, la contraria alega que ha existido una terminación anticipada de contrato de trabajo porque existiría la suscripción de un anexo de contrato de trabajo que, presuntamente, hacía subsistir la relación de trabajo hasta el día 31 de diciembre de 2023. Pues bien S.S., la argumentación vertida por el Demandante recae sobre un sofisma, esto es, entender que el vínculo contractual se mantiene vigente hasta el día 31 de diciembre de 2019 por la cláusula séptima del anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2019 que sostiene lo siguiente:

“Las partes convienen que el presente Anexo tendrá una duración y vigencia de 48 meses que comenzará el 1 de enero de 2020 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2023, ambas fechas inclusive.

Se hace presente que los beneficios contemplados en el presente instrumento, comenzaran a regir a contar del 1 de enero de 2020, reemplazando íntegramente el anexo suscrito por las partes, que



regula las mismas materias y bonos, sólo debiendo pagarse los montos y beneficios suscritos en este anexo”.

Enfatiza que contrariamente a lo señalado por el Demandante, el anexo de contrato de trabajo es enfático y claro en disponer que dicho anexo solamente opera en la medida que se mantenga la relación laboral con el sr. Ahumada en la medida que la cláusula primera sostiene que solamente operará respecto de los “trabajadores” de Aramark, esto es, siempre y cuando, la relación de subordinación y dependencia siga vigente. De este modo, cuando la persona natural deja de pertenecer a la compañía y se convierte en un ex trabajador de la Empresa resulta obvio que se dejan de devengar los estipendios pactados en el respectivo anexo de contrato de trabajo.

En cuanto a las gratificaciones contempladas en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo estima que ellas no deben ser pagadas en la medida que no existe documento alguno que permita entender que la relación de trabajo se debía extender hasta el día 31 de diciembre de 2023. En efecto, el único argumento que sostiene la contraparte para fundar su teoría del caso es el anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2019, el cual, como señalamos precedentemente, solamente resultaba aplicable en la medida que el sr. Ahumada prestaba funciones en la compañía. De este modo, malamente, Aramark debe pagar suma alguna por dicho estipendio.

En relación a los bonos y horas extras, primeramente opone excepción de finiquito y/o transacción respecto de los siguientes estipendios demandados: incentivo de trabajo seguro, incentivo de productividad,



incentivo de trabajo colaborativo, y jornada extraordinaria. Lo anterior, toda vez que, en la reserva de derechos escrita por el Demandante no se hizo alusión a todos los haberes señalados respectivamente. A mayor abundamiento, la respectiva reserva se limita a disponer que: “me reservo el derecho para demandar despido injustificado y discriminatorio, término anticipado de contrato, diferencias de finiquito, gratificaciones y cotizaciones impagas”.

De este modo, y tal cual podrá concluir S.S. en la oportunidad procesal correspondiente, los haberes enunciados deben ser absolutamente rechazados teniendo en consideración que operó sobre ellos el poder liberatorio del finiquito atendido el hecho que no se hizo alusión de éstos en la reserva de derechos.

En subsidio indica que resulta improcedente el pago de los bonos antes mencionado, nuevamente porque su devengo necesariamente requiere que el trabajador mantenga relación laboral con la empresa y preste funciones en la misma, hipótesis que en la especie no concurre.

Finalmente en relación a las horas extraordinarias y al feriado proporcional, que también han sido demandadas en estos autos, afirma no adeudar valor alguno por dichos conceptos, los que también deberán ser rechazados.

Finaliza solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

TERCERO: Que, a su turno, la demandada solidaria contestó la demanda, solicitando también su rechazo, y fundada en las siguientes argumentaciones:



Expone que no tiene vínculo con el demandante, y que por tanto, desconoce y niega todas y cada una de las afirmaciones contenidas en la demanda y que corresponderá al actor la carga de probar la veracidad de los hechos en que se funda su demanda, la existencia del vínculo de subcontratación con mi representada, y en su caso el período de extensión; la remuneración que sirve como base de cálculo, así como los requisitos que se siguen para obtener las prestaciones e indemnizaciones que se demandan, y que se extienden hasta el mes de diciembre de 2023.

En seguida, y para el caso que se estime que ANGLO SUR debe responder de acuerdo a las normas que regulan el régimen de subcontratación, ante un eventual pago de las prestaciones a que fuera condenada la empresa principal, por haber existido una relación laboral entre el actor que demanda, y la demandada principal, mi representada alega que su responsabilidad es de carácter subsidiaria y no solidaria.

En efecto, la ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, establece que si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada sobre el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que el contratista adeudare a sus trabajadores, y además ejerciera el derecho de retención, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éste, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral.



Los derechos de información y retención han sido ejercidos por ANGLO SUR respecto de todos sus contratistas, por lo que la eventual responsabilidad de mi representada en este juicio, en caso de que sea condenado el empleador del actor, es de carácter subsidiaria y no solidaria.

Apoya esta subsidiaridad el hecho de que en la presente causa no se encuentra discutido que su representada haya ejercido los derechos de información y retención, y tampoco existe reclamo alguno del trabajador en contra de su empleador, que diga relación con deudas remuneracionales o previsionales devengadas durante el tiempo trabajado, encontrándose al día en el pago de ellas a la fecha de su despido, razón por la cual resulta evidente que en caso de existir responsabilidad de mi representada, esta con mayor razón sería subsidiaria.

Asimismo, y para el caso que se estime que ANGLO SUR debe responder de manera subsidiaria o solidariamente de las obligaciones reclamadas por el actor, oponemos la excepción de limitación de responsabilidad, en conformidad con el artículo 183 B del Código del Trabajo, esto es, referidas al pago sólo de prestaciones laborales y previsionales, y devengadas durante el período en que el actor habría prestado servicios en dependencias de su representada, bajo el régimen de subcontratación, circunstancia que deberá ser acreditada en la etapa procesal respectiva.

Solicita, finalmente, el rechazo de la demanda, con costas.



CUARTO: Que con fecha 05 de noviembre de 2020 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en la que, con anuencia de las partes, se procedió a establecer los siguientes **hechos no controvertidos**:

1. La existencia de relación laboral entre el actor y la demandada ARAMARK SERVICIOS MINEROS Y REMOTOS LIMITADA, la fecha de inicio, las funciones que desempeñaba, el monto de su remuneración, la fecha y la causal de termino.
2. Monto aportado por el empleador al AFC.

En seguida, se llamó a las partes a **conciliación**, proponiendo bases concretas para un posible acuerdo, la que no prosperó.

Por último, existiendo a juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se fijaron los siguientes **hechos a probar**

1. Fecha y contenido del finiquito celebrado entre las partes, esto es entre el actor y la demandada ARAMARK SERVICIOS MINEROS Y REMOTOS LIMITADA.
2. Contenido de la carta de despido, efectividad de encontrarse la demandada en las circunstancias allí descritas a la época de la desvinculación del actor.
3. Efectividad que las partes celebraron anexos de contratos contenidos de cada uno de ellos y procedencia de las prestaciones que reclama el actor en cuanto al incentivo de trabajo seguro de productividad y de trabajo colaborativo, en la afirmativa monto.



4. Efectividad de proceder el pago a título de lucro cesante de remuneraciones hasta diciembre del año 2023, antecedente que así lo demuestren.
5. Procedencia de las gratificaciones que reclama el actor en la afirmativa periodo y monto.
6. Efectividad que el trabajador laboró horas extras en la afirmativa periodo y cantidad de horas.
7. Monto pagado por feriado al actor y la efectividad de existir diferencias a su favor en la afirmativa monto.
8. Efectividad que el actor presto servicios en régimen de subcontratación para la demandada solidaria ANGLO AMERICAN SUR S.A. en la afirmativa periodo y si esta hizo uso de los derechos de información y retención establecidos por la ley.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandada principal rindió en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba consistentes en:

Documental:

1. Carta de despido de fecha 28 de febrero de 2020 firmada por David Ahumada Urbina.
2. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 9 de marzo de 2020 celebrado entre Aramark Servicios Mineros y Remotos Limitada con David Ahumada Urbina.



3. Contrato de trabajo de fecha 30 de agosto de 2018 celebrado entre Aramark Servicios Mineros y Remotos Limitada con David Ahumada Urbina en conjunto de todos los anexos de contrato de trabajo.
4. Comprobante de envío de carta de despido a la Inspección del Trabajo.
5. Comprobante de vacaciones de David Ahumada Urbina.
6. Documento titulado: "detalle calculo pago finiquito".
7. Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2019 a mayo de 2020, ambos meses inclusive.
8. Registro de asistencia de David Ahumada Urbina por todo el período trabajado.
9. Cadena de correos electrónicos.

Testimonial: La parte se valió de la siguiente prueba testimonial, declaración consta en audio.

1. Juan Pablo González Yevilaf. Cédula de identidad N°15.899.132-2.
2. Luis Alberto Viguera Aravena. Cédula de identidad N°14.289.707-5.

La demandada subsidiaria, por su parte, no rindió prueba durante el desarrollo del juicio.



SEXTO: Que, la demandante, en la oportunidad procesal correspondiente aportó al juicio los siguientes elementos de convicción:

Documental:

1. Carta aviso término de contrato de fecha 28 de febrero de 2020
2. Finiquito con reserva de derechos de fecha 09 de marzo de 2020 que indica textual "me reservo e derecho para demandar por despido injustificado, discriminatorio, termino anticipado de contrato, diferencias por finiquito, por cotizaciones impagas y gratificación por periodo trabajado"
3. Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo N° 1324/2020/6226 de fecha 10 de marzo de 2020 interpuesto con ocasión del despido de fecha 28 de febrero de 2020
4. Anexo individual de contrato de Trabajo de fecha 01 de diciembre de 2019, que estipula en su cláusula séptima que este tendrá una duración y vigencia de 48 meses que comenzará el 01 de enero de 2020 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2023, ambas fechas inclusive
5. Anexo de Contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2020, que informa que a partir del 29 de febrero de 2020 cambia el número de contrato que será el 4.19.0006.1 "servicios integrales al personal- Los Bronces"

Exhibición de documentos:



Solicitó y obtuvo la exhibición de los siguientes documentos:

1. Anexo de Contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2020, que informa que a partir del 29 de febrero de 2020 cambia el número de contrato que será el 4.19.0006.1, "servicios integrales al personal- Los Bronces"
2. Anexo individual de contrato de Trabajo de fecha 01 de diciembre de 2019, que estipula en su cláusula séptima que este tendrá una duración y vigencia de 48 meses que comenzaría el 01 de enero de 2020 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2023, ambas fechas inclusive
3. Contrato N° 4.19.0006.1 "servicios integrales al personal- Los Bronces" celebrado entre la demanda Aramark y la demandada solidaria Anglo American Chile S.A

SEPTIMO: Que, atendida el mérito de los hechos que se han tenido por no controvertidos, y el tenor de los escritos de discusión presentados por los intervinientes, ha de precisarse que la controversia de autos, radica en decidir acerca de la calificación del despido, y en conceder, o no, las prestaciones asociadas a dicha calificación, y, luego establecer la procedencia del resto de prestaciones que se demandan en autos, esto es, lucro cesante, feriado proporcional, pago de bonos, gratificaciones y horas extraordinarias.

Por último habrá de determinarse la existencia, o no, de un régimen de subcontratación entre ambas demandadas.



OCTAVO: Que, la carta aviso de despido incorporada en la audiencia de juicio, mediante la cual se produjo la desvinculación del actor, reza textualmente de la siguiente manera:

De mi consideración:

Comunico a usted que Aramark Servicios Mineros y Remotos Ltda., ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, a partir del 28 de febrero de 2020, fundada en la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa” atendida la racionalización del área en la que usted se desempeña.

El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada es que se ha hecho necesario implementar una reestructuración en el área en la que usted desempeña sus labores, tendiente a optimizar recursos y aumentar la productividad de la empresa. El referido proceso ha traído como consecuencia la supresión de su posición y por tanto, hemos debido poner término a su contrato de trabajo.

Le informo que usted, tiene derecho a las prestaciones que a continuación se detallan:

a) La suma de \$ 638.844.- por concepto de indemnización por años de servicios (1 años)

b) La suma de \$ 638.844.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

c) La suma de \$ 268.044.- por concepto de feriado proporcional.



De esto(s) monto(s) se realizarán todos los descuentos legales que corresponden y se deducirán los saldos por préstamos o deudas que tenga con la Empresa, así como los tributos que la ley contemple en materia de Indemnizaciones. Además, se realizará el descuento correspondiente a la cotización aporte empleador en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) suma que asciende a \$ 235.615.- adicionalmente se realizará el descuento de fondos por rendir o fondos fijos que no sean aclarados al momento de su separación de la compañía.

Consecuente con lo anterior, solicitamos a usted hacer devolución, al momento de esta notificación, de los elementos de protección personal, uniformes, valores, especies y elementos como tarjeta de identificación, tarjeta de crédito, celular, notebook, banda ancha móvil, vehículos y otros entregados por la compañía, a su jefatura directa o en dependencia de Recursos Humanos, quienes ratificarán la devolución con firma y timbre en la Hoja de Entrega de Cargo.

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de terminación de contrato, particularmente en el art. 162 del Código del Trabajo, comunico a Ud. que sus imposiciones previsionales han sido pagadas hasta el mes anterior en las instituciones correspondientes.

Su finiquito se encontrará disponible desde el día 09 de marzo de 2020, hasta 30 días después de la fecha indicada, en Notaría Marta Rivas, ubicada en calle Esmeralda nB 417, Los Andes, el horario de atención es desde las 12.00 hrs. A 14:00 hrs y 15:30 hrs a 18:30 hrs. En caso que usted quiera firmar su Finiquito (ratificación) en otra



región, puede solicitarlo en los siguientes números. (+562) -23852300.
y/o al correo electrónico: uaci @aramark.cl

Como comprobante de lo anterior, se adjuntan a Ud. copia de las
certificaciones de las instituciones provisionales respectivas.

Atentamente

NOVENO: Que, sin embargo y conforme el inciso segundo del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, en los juicios de despido corresponderá al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativo de la desvinculación, de manera tal que al no señalar la misiva en estudio la forma en que se desarrollará la “reestructuración” de la empresa y la “racionalización” de sus procesos, ni menos de qué manera el despido del demandante forma parte de una necesidad de la empresa demandada, la misiva se torna en vaga e imprecisa, sin que pueda sostenerse que existan hechos determinados y concretos respecto de los cuales pueda rendirse prueba para probar los mismos. Lo cierto es que la carta de despido, atendida su vaguedad e indeterminación, no cumple con los requisitos mínimos exigidos legalmente, por lo que necesariamente deberá declararse injustificado el despido de que fue objeto el actor.

Robustece lo anterior, la circunstancia que en la referida misiva de despido no se indica porqué precisamente el actor es quien debe ser desvinculado y no otros integrantes de la referida compañía, lo cual torna aún más incompleta la carta de despido que se viene



analizando. Todo lo anterior conduce a la declaración de injustificación e improcedencia del despido.

DECIMO: Que habiéndose declarado improcedente el despido, la demandada deberá solucionar el recargo legal del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, suma que alcanza a \$191.653.

DECIMO PRIMERO: Que, respecto a la devolución de aporte del empleador a AFC, ha de tenerse presente que lo solicitado por dicho concepto, a juicio de este Tribunal, no resulta procedente aun cuando el despido del demandante se hubiera estimado como improcedente, ya que aquella declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, razones todas que permiten entonces rechazar la alegación en comento.

Que, reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce. Que, a mayor abundamiento, a juicio de este Juez, y conforme la interpretación regulada en los artículos 19 y



siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”, así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contemplo. Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

DECIMO SEGUNDO: Que, los conceptos demandados en autos relativos a remuneraciones hasta el año 2023, lucro cesante, y cobro



de incentivos de Trabajo Seguro (ITS), Incentivo Productividad y de Trabajo Colaborativo, todos ellos, se refieren a la interpretación de la cláusula séptima del anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes el día 1 de diciembre de 2019. En efecto, la referida cláusula señala textualmente que *“Las partes convienen que el presente Anexo tendrá una duración y vigencia de 48 meses que comenzará el 1 de enero de 2020 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2023, ambas fechas inclusive.*

Se hace presente que los beneficios contemplados en el presente instrumento, comenzaran a regir a contar del 1 de enero de 2020, reemplazando íntegramente el anexo suscrito por las partes, que regula las mismas materias y bonos, sólo debiendo pagarse los montos y beneficios suscritos en este anexo”.

Entonces resulta efectivo que de la sola lectura de esta cláusula del anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2019 pudiese estimarse que todos los beneficios reclamados por el actor serían procedentes. Sin embargo, el anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2019 debe interpretarse como un todo y no en relación a una cláusula en particular, desagregada del contexto general del referido anexo. Y es así como la cláusula primera del mismo anexo de contrato de trabajo establece, también textualmente que *“El presente anexo se aplicará a los siguientes trabajadores:*

- 1. A los trabajadores que presten servicios personales, permanentes, continuos y exclusivos en virtud de un contrato de trabajo vigente para la Empresa, en los recintos*



industriales o establecimientos productivos o administrativos de las operaciones de Anglo American Sur S.A. incluidas las dependencias de su edificio corporativo.”

Como se ve, los beneficios contenidos en la cláusula séptima del anexo que se viene analizando, y en todas las demás cláusulas requieren de un presupuesto previo e ineludible, consistente en la existencia de un contrato vigente entre el empleado y la empresa. En el caso que nos ocupa, desde la fecha del despido, sea este justificado o no, lo cierto es que resulta improcedente para el trabajador demandante el cobro de los beneficios contenidos en el anexo y que se extienden hasta el año 2023, por la sencilla razón de no concurrir en él la calidad de trabajador con contrato vigente con la empresa, requisito este último que, como ya se dijo, resulta previo e ineludible a la hora de exigir los bonos, remuneraciones y lucro cesante demandados en autos.

Por lo anterior este capítulo de la demanda será rechazado.

DECIMO TERCERO: Que, en cuanto a lo demandado por conceptos de feriado proporcional y gratificaciones, lo cierto es que ninguna de las probanzas incorporadas en juicio fueron suficientes para tener por establecida la existencia de dichas obligaciones, ni menos el monto de las mismas, por lo que estas pretensiones serán igualmente desestimadas.

DECIMO CUARTO: Que, por último, en cuanto a la existencia de un régimen de subcontratación entre ambas demandadas, con la prueba



tenida a la vista, en especial declaración de los testigos, contratos exhibidos, anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2019 en el que se hace expresa mención a las obras de Angloamerican, e incluso la carta de despido al trabajador la que se extendió con copia a Angloamerican, no cabe duda que se configuran los requisitos del artículo 183.A del Código del Trabajo para determinar en la especie la existencia de un régimen de subcontratación.

En seguida, la demandada solidaria Angloamerican Sur S.A. no aportó diligencia de prueba alguna con la que pudiese acreditar el cumplimiento de los derechos legales de retención y de información, razón por la cual deberá responder en forma solidaria de las sumas a que se condenará a la demandada principal en lo resolutivo.

DECIMO QUINTO: Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo decidido precedentemente.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 161, 162, 168, 183-A, y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de autos interpuesta por **DAVID AHUMADA URBINA**, en contra de **ARAMARK SERVICIOS MINEROS Y REMOTOS LTDA.** y en contra de **ANGLOAMERICAN SUR S.A. OPERACIÓN LOS BRONCES**, solo en cuanto:

a) se declara injustificado el despido que fue objeto el actor.



b) las demandadas, solidariamente, deberán pagar al demandante la cantidad de **\$191.653.-** por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

c) La suma señalada anteriormente deberá pagarse con los intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que, cada parte pagará sus costas por no haber resultado ninguna de ellas completamente vencidas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-3096-2020

RUC : 20- 4-0268796-8

**Pronunciada por don GONZALO FIGUEROA EDWARDS,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.**

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

