

Sentencia definitiva

RIT: O-5571-2019

RUC: 19-4-0210349-6

_____/

Santiago, treinta y uno de marzo de dos mil veinte.

VISTO:

Demanda. Compareció don Ariel Andrés Rossel Zúñiga, abogado, cédula de identidad N° 13.048.711-4, domiciliado para estos efectos en calle Santa Lucía N° 344, oficina 41, comuna de Santiago, Región Metropolitana, en representación de don **SERGIO EDGAR CASTILLO LOBOS**, cédula de identidad N° 10.802.168-3, quien interpuso demanda por despido improcedente y en conjunto, cobro de prestaciones, en procedimiento de aplicación general, en contra de **ANTOFAGASTA MINERALS S.A.**, rol único tributario N° 93.920.000-2, representada legalmente por Edgar David Rojas Vélez, cédula de identidad N° 24.109.721-8, ignora profesión, ambos con domicilio en Avenida Apoquindo N° 4001, comuna Las Condes.

Solicita que, en definitiva, se declare lo siguiente:

1. Que el despido de Sergio Edgar Castillo Lobos, de fecha 31 de mayo de 2019, fue improcedente.

2. Se ordene el pago del recargo legal sobre la indemnización por años de servicios del 30%, lo que equivale a \$10.324.421 o la suma o el porcentaje de recargo que el Tribunal estime en derecho.

3. Pago del bono denominado incentivo variable anual equivalente a 2,5 remuneraciones \$17.207.370 o lo que el Tribunal en derecho determine. En el caso que se estime que el bono no se encuentra devengado, solicita en subsidio, que se declare el derecho del actor a percibir al mismo, y en subsidio de lo anterior, solicita se tenga por expresamente reservado el derecho a perseguir el pago del bono desde que éste se devengue en la forma y oportunidad que el Tribunal en derecho determine.

4. Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

5. Las costas de la causa.

Expone que virtud de un contrato escrito, comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada con fecha 1 de julio de 2014 en el cargo de “Ingeniero Senior Disciplina Mecánica”.

Indica que las funciones para las cuales fue contratado y que realizó para la demandada en los hechos hasta la fecha de su despido, consistían en supervisar el trabajo de un tercero, en este caso, a la empresa de Ingeniería Wood, quien



entre otros desarrollaba el Proyecto Bypass, Ingeniería Básica Control de Polvo Área Seca y Depositación de Ripios, todos los anteriores en el Marco del Proyecto “Ripios y Polvos para Minera Antucoya”. En el caso específico del proyecto Bypass el rol desempeñado excedió las responsabilidades del cargo que tenía, ya que tuvo un rol superior multidisciplinaria velando por el correcto desempeño de la disciplina propia (mecánica) y otras tales como layout, piping, civil, estructuras, incluso procesos, es decir, ejerció el rol de gerente de ingeniería siendo su cargo oficial el de ingeniero senior mecánico. Dentro de las principales funciones específicas se encuentran:

- Manejar diferentes opciones de soluciones a la problemática existente en Minera Antucoya en cuanto a Polución, transporte de Depositación de los Polvos y/o los Ripios.
- Manejar plazos, costos y constructibilidad de las propuestas presentadas a aprobación para la siguiente fase inversional.
- Consensuar entre las partes Ingeniero (Wood) y cliente final “Minera Antucoya” la mejor estrategia de desarrollo de Proyecto con la mirada integral costos, plazos, calidad y constructibilidad.

Señala que la jornada de trabajo era excepcional y que la remuneración mensual ascendía a la cantidad de \$6.882.948, conforme da cuenta el contrato que lo unía con la demandada y las liquidaciones de remuneraciones correspondientes y en especial, lo señalado por el ex empleador de su representado en el finiquito correspondiente al reseñar la última remuneración mensual y que sirve de base de cálculo para la indemnización por años de servicios que se pagó.

Expresa que desde el inicio de sus servicios para la demandada, no tuvo ningún inconveniente en el desarrollo de sus labores, todo lo contrario, pues por lo que se pudo percatar, había mucho interés en que fuera tomando roles de mayores responsabilidades dentro de la compañía, dado su experiencia tanto en ingeniería como en terreno (especialmente en cuanto a “montajes” y “puestas en marchas”). Es así como en el proyecto By-Pass para Minera Antucoya, el actor administró toda la Ingeniería sin contratiempos con un manejo multidisciplinaria de supervisión directa sobre terceros (empresa de Ingeniería Wood). En dicho periodo su representado trabajó estrechamente con “operaciones” y con el gerente de construcción Sr. Raúl Piña, logrando importantes logros en lo relativo a costos, plazos, constructibilidad, sin retrabajos de Ingeniería.

Refiere que el día 31 de mayo de 2019, su ex empleador le comunicó mediante carta que a partir de ese mismo día se ponía término al contrato de trabajo por la causa establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”. Reproduce el contenido de la comunicación y señala que con fecha 22 de julio de 2019, su representado suscribió finiquito con expresa reserva de acciones consignadas de su puño y letra en el documento y que fue debidamente autorizado ante notario.



En cuanto al despido alega que se invoca una causal de despido totalmente improcedente, desde que no se fundamenta fielmente en las causales legales del artículo 161 del Código del Trabajo, pues hace referencia a que la empresa estaría *“implementando un cambio en la organización de proyecto “Control y Abastecimiento de Polvo Antucoya” que ejecuta la Vicepresidencia de Proyectos, el cual busca una mayor productividad mediante la optimización y uso de recursos existentes, aumento de eficiencia de equipos de trabajo, logrando un mayor foco en las actividades o funciones que forman parte esencial del proyecto, especialmente teniendo en cuenta la volátil situación por la que atraviesa toda la industria minera debido al impacto que genera el tipo de cambio a la situación actual, el precio del cobre y a los resultados operacionales obtenidos por el cliente del proyecto.*

Como consecuencia de este cambio de organización, la Empresa se ha visto en la obligación de reorganizar y redefinir cargos existentes en el proyecto “Control y abastecimiento de polvo Minera Antucoya”. En su caso, el cargo que actualmente usted desempeña será suprimido”.

Sin perjuicio de las omisiones y errores que contiene la carta a partir de las afirmaciones que desarrolla, ella no explica cómo es que a partir de dicha descripción, los servicios específicos de su representado no son requeridos, lo que lo deja en indefensión para poder alegar lo que en derecho corresponda en relación a estos hechos expuestos por la demandada en su carta de despido.

Añade que las afirmaciones de la carta de despido contienen omisiones y errores insalvables para la demandada, los que describe:

i. No sólo ejercía labores para “Polvo”. Se dice en la carta respectiva que su cliente se encargaba del “Control y abastecimiento de polvo Minera Antucoya”, lo que es sólo parcialmente cierto, pues además era el encargado de lo que se denomina “Ripios”, otra fase distinta, de enorme importancia para la demandada y en la que ocupaba buena parte de sus esfuerzos profesionales. Lo anterior, se ve reflejado en múltiples documentos, contratos, minutas de reuniones, pero en especial en las liquidaciones de remuneraciones otorgadas por la demandada, que efectivamente incorporan al concepto “Ripios”, como parte de la prestación de servicios y como centro de costo para el pago de sus remuneraciones.

ii. Las funciones son suplidas por otros trabajadores. Ni el puesto de trabajo, ni las funciones específicas de mi cliente dentro de la empresa han “desaparecido” como lo describe la empresa en su carta de despido. Muy por el contrario, la empresa ya tiene a una persona para suplir las funciones de su cliente, cuestión que hizo a los pocos días de haber decidido su despido.

iii. La empresa busca a trabajadores del perfil. Según diversas publicaciones en medios electrónicos y publicaciones realizadas al interior de la empresa por distintos medios masivos, la demandada está buscando trabajadores justamente con el perfil y competencias técnicas que posee su cliente y para el mismo propósito para el cual fue contratado en su oportunidad.



iv. No hay volatilidad en el sector minero. El hecho de que la empresa esté buscando trabajadores y ofreciendo públicamente su contratación sirve para desvirtuar una afirmación adicional de la contraria y es que existiría una “volatilidad en la situación que atraviesa toda la industria minera”.

Por lo pronto, sostiene que podría ser cierta esa afirmación respecto de la industria, pero no respecto de la demandada, que es en definitiva lo que interesa analizar para el presente caso, de lo contrario no saldría a contratar trabajadores justamente con el mismo perfil de su representado. La situación a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo (en este caso, entendido por la contraria como “volatilidad”) debe ser aplicable específicamente a quien ocupa dicha causal de despido y no a la generalidad de una industria como sugiere erradamente la demandada, pues para ella no es cierto que exista esa “volatilidad”.

En este sentido y siguiendo la jurisprudencia sobre la materia, expresa que es evidente que Antofagasta Minerals S.A., no pasa por problemas económicos que se solucionen con el despido de su representado, muy por el contrario la demandada explota una de las industrias más exitosas y permanentes del país. Tampoco existe un cambio esencial en la mecánica funcional de la empresa en cuanto a las funciones que realizaba su representado, dichas funciones deben seguir haciéndose de igual manera y de hecho, se siguen haciendo solo que a través de otros trabajadores.

En cuanto al bono por desempeño anual o incentivo variable anual, señala que la empresa demandada ofrece pagar lo que denomina “bono por desempeño anual o incentivo variable anual, SCL”, a los trabajadores que como su representado, se desempeñaban en Vicepresidencia de Proyectos de la Compañía, bono que tiene un target de 2.5 sueldos base bruto, esto es 2.5 sueldos bases a todo evento. Dicho target es pagado por la empresa a todos los trabajadores, incluso a los que dejan de prestar servicios antes de cumplir la totalidad de la anualidad respectiva, justamente como es el caso de su cliente y particularmente a aquellos que como en su caso han prestado servicios por largo tiempo y sin dificultades para la demandada. Menciona que el trabajador prestó servicios durante la totalidad de los cinco primeros meses del año 2019.

Afirma que es por ello que la demandada le adeuda 2.5 sueldos base, es decir, el mínimo que paga a trabajadores que ya no le prestan servicios o bien, 12/5 de 3.3 sueldos base, (3.3 sueldos base, es lo que le correspondió al trabajador como último bono de esta especie que recibió durante el año 2019), esto es, lo proporcional a los cinco meses trabajados. Añade que a dicho bono tuvo acceso durante el año 2019, que le fue pagado oportunamente.

Sin perjuicio de lo anterior, indica que el trabajador desconoce buena parte de su contenido pues la forma y parámetros de cálculos no forman parte de su contrato de trabajo. Y no ha firmado documento alguno que exprese las condiciones y modalidades de entrega. De existir condiciones especiales para su entrega alega su inoponibilidad, pues jamás se le ha informado su existencia y no



puede quedar entregado el pago del bono, al mero arbitrio o liberalidad de la demandada, pues sería una condición meramente potestiva del deudor lo que adicionalmente la invalida, particularmente en esta sede laboral.

Por último, alega que en el caso que se estime que el bono no se encuentra devengado, solicita en subsidio, que se declare el derecho del actor a percibir al mismo, y en subsidio de lo anterior, solicita que se tenga por expresamente reservado el derecho a perseguir el pago del bono desde que éste se devengue en la forma y oportunidad que el Tribunal en derecho determine.

Contestación de la demanda. Compareció don Francisco Salmona Maureira, abogado, en representación de la demandada, ANTOFAGASTA MINERALS S.A., en adelante también referida, indistintamente, como el “Empleador”, la “Empresa”, “AMSA” o “Antofagasta Minerals”, solicitando tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta en contra de Antofagasta Minerals S.A. y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Niega en forma expresa y concreta, todos los hechos indicados en la demanda. En particular, niega:

1. Que el despido del actor sea improcedente.
2. Que la comunicación de término de contrato no indique suficientemente las razones fácticas que motivaron el despido del demandante.
3. Que el despido del actor no se funde en hechos objetivos, según lo establecidos en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.
4. Que le corresponda percibir al actor la suma demandada por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio.
5. Que el actor, en el desempeño de sus funciones, debía ejercer labores propias del rol de Gerente de Ingeniería. Asimismo, esta parte niega que el actor, en la práctica, haya excedido las responsabilidades del cargo que tenía.
6. Que, entre las funciones del actor, se encontrare la administración de toda la ingeniería del proyecto “ByPass”, del cliente de nuestra representada “Minera Antucoya”.
7. Que la carta de despido contenga errores u omisiones.
8. Que el actor se haya encargado del área “Ripios del Proyecto”.
9. Que las funciones del actor hayan sido “suplidas” por otras personas, y que ello se hubiere efectuado a pocos días de haberse ejecutado su despido.
10. Que la empresa se encuentre buscando trabajadores con el perfil y competencias técnicas del demandante, para ser contratados con el mismo propósito para el cual se le contrató.
11. Que no hay volatilidad en el sector minero.
12. Que la volatilidad del sector minero no ha afectado a Antofagasta Minerals.
13. Que el demandante tenga derecho al pago de un bono anual de 2.5 sueldos base, o a un 12/5 de 3.3 sueldos base.



14. Que la empresa no haya informado al actor la existencia del Bono por Desempeño Anual, ni las condiciones y modalidades de su pago.

15. Que el actor no ha firmado un documento que exprese las condiciones y modalidades de pago del Bono por Desempeño Anual.

16. Que le target u objetivo de 2.5 sueldos base brutos corresponda a una suma que se deba pagar a todo evento.

17. Que la empresa pague el Bono por Desempeño Anual a todos los trabajadores que han sido desvinculados antes de cumplir la anualidad respectiva.

18. Que la empresa adeude alguna prestación al actor.

Señala que el actor ingresó a prestar servicios para la empresa en el cargo de “Ingeniero Senior Disciplina Mecánica”, con fecha 1 de julio de 2014, cargo que desempeñó hasta el 31 de mayo de 2019. En esta última oportunidad la Empresa puso término a su contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, las necesidades de empresa, establecimiento o servicio. Su última remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a la suma de \$6.882.948, la cual se encuentra compuesta por diversos conceptos, entre ellos el sueldo base mensual, que ascendía a la suma de \$6.450.280.

El señor Castillo suscribió con fecha 22 de julio de 2019 el correspondiente finiquito de su contrato de trabajo, ocasión en la cual percibió la suma de \$53.672.721. En dicha oportunidad el actor hizo reserva de derechos, en particular, respecto de la procedencia del despido y el cobro del incentivo variable anual.

Expresa que el incentivo variable anual o bono de desempeño anual, como lo llama el actor (en adelante también el “incentivo anual”), se encuentra contemplado en el “Manual de Remuneraciones y Beneficios de Supervisores de Antofagasta Minerals S.A.”, (en adelante el “Manual de Beneficios”), el cual establece las condiciones para su procedencia y pago.

Explica que las remuneraciones, asignaciones y beneficios contenidos en el Manual de Beneficios - dentro de los que se encuentran el Incentivo Anual- son de general aplicación para los supervisores y profesionales de la Empresa. Para el caso del actor, se acordó que los beneficios contemplados en este Manual formarían parte de su contrato individual de trabajo. Esto se hizo mediante la suscripción del anexo al contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2017. En efecto, dicho anexo prevé que las remuneraciones, asignaciones y demás beneficios a que el supervisor tiene derecho son los establecidos en el Manual de Beneficios, siendo éstos -el anexo y el Manual de Beneficios- el único estatuto en materia de remuneraciones y beneficios, salvo por el sueldo base mensual. Es así como la cláusula tercera del referido anexo señalaba: “*Las partes acuerdan que las remuneraciones, asignaciones y demás beneficios a que el Supervisor tiene derecho, son las que se establecen en este anexo y en el Manual de*



Remuneraciones y Beneficios de Supervisores de Antofagasta Minerals S.A., cuyo ejemplar recibe junto con la firma del presente anexo.

Es voluntad de las partes que este anexo y el Manual de Remuneraciones y Beneficios constituyan el único estatuto de remuneraciones, asignaciones y beneficios del Trabajador. En consecuencia, este anexo y Manual de Remuneraciones y Beneficios reemplazan y son incompatibles con todo otro tipo de remuneración, asignación o beneficio existente hasta la fecha, quedando sin efecto cualquier otro tipo de remuneración, asignación o beneficio, ya sea expreso o tácito, que no sean los indicados en este anexo y en el Manual de Remuneraciones y Beneficios.”

Indica que al momento de la suscripción del referido anexo, el actor recibió un ejemplar del referido Manual de Beneficios.

Expresa que la cláusula 5 del Manual de Beneficios regula el Incentivo Anual. En dicho instrumento se dispone que los supervisores de la Empresa tendrán derecho a un Incentivo Anual cuyo monto varía entre 0 a 5 sueldos base brutos, de conformidad con el cumplimiento de las metas de la Compañía y de las metas individuales del trabajador contenidas en su convenio de desempeño. Se trata, en consecuencia, de una remuneración de carácter variable, de periodicidad anual y cuyo monto depende del cumplimiento de las respectivas metas de desempeño. En este sentido, de cumplirse con el 100% de las metas, el trabajador tendrá derecho al pago de un Incentivo Anual de 2.5 sueldos base brutos, que corresponde al “target” del incentivo. Cumplimientos menores o mayores al 100% de las metas, acarrearán un pago menor o mayor del incentivo, que irá desde 0, hasta 5 sueldos base mensuales. Para efectos del pago de este beneficio, y de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 2.3. del Manual de Beneficios, se considerará como sueldo base bruto aquel contemplado en el contrato individual de trabajo.

Esta remuneración se devenga una vez terminado el año calendario correspondiente, pues depende de que el proceso de evaluación anual de desempeño de los supervisores y profesionales haya concluido. De esta manera, la cláusula contractual que regula el beneficio establece expresamente que sólo tendrán derecho al pago del Incentivo Anual los trabajadores que tengan contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre del año respectivo. En consecuencia, el beneficio está sujeto a la condición suspensiva que el contrato de trabajo se encuentre vigente a la fecha antes referida. Asimismo, y a modo de excepción se dispone que, si el contrato de trabajo hubiere terminado durante el segundo semestre del año respectivo, el trabajador tendrá derecho al pago del Incentivo Anual a prorrata de los meses efectivamente trabajados en el año. Sin embargo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo terminen durante el primer semestre del año respectivo -como es el caso del actor- se confirma la regla general, esto es, que no tendrán derecho al pago de este incentivo.



De este modo, y de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Beneficios el señor Castillo no tiene derecho al Incentivo Anual, toda vez que su contrato de trabajo terminó el mes de mayo de 2019, esto es, durante el primer semestre del presente año.

En cuanto al despido, alega que este es procedente y que la carta de término de contrato sí satisface el estándar fáctico requerido por el legislador y la jurisprudencia. Señala que que las necesidades de la empresa se configuraron debido a que:

(i) Se implementó un proceso de modificación que afectó al área de “control y Abastecimiento de polvo Minera Antucoya”, cuyo fin era aumentar la productividad del proyecto.

(ii) Las consecuencias del proceso de la reestructuración implicaron una optimización de los recursos y una mayor eficiencia de los equipos de trabajo, enfocándose en las actividades o funciones esenciales del proyecto.

(iii) Asimismo, lo anterior determinó la reorganización y redefinición de los cargos existentes en el proyecto “Control y Abastecimiento de polvo Minera Antucoya”, modificaciones que implicaron la eliminación del cargo del actor.

Lo anterior es lo que precisamente ha ocurrido en la realidad, siendo inoficioso exigir una mayor precisión. De esta manera, la carta de término de contrato cumple con las exigencias legales para ser considerada como eficaz, por cuanto, en primer lugar, expresa la causal legal que se invocó para poner término al contrato de trabajo y, en segundo lugar, señala los fundamentos de hecho en los cuales se sustenta. Queda claro, entonces, cuál es el fundamento fáctico y jurídico de la decisión de la Empresa para poner término al contrato de trabajo del actor, sin que pueda alegarse que ha existido indefensión de parte de este último.

Explica la reorganización del proyecto “Control y Abastecimiento de polvo Minera Antucoya”, señalando que esta (en adelante el “cliente”) encargó a su representada la realización del proyecto “Control y Abastecimiento de polvo Minera Antucoya” (en adelante el “Proyecto”), que consistió, básicamente, en realizar la ingeniería de la obra de by-pass de material fino en el chancado de mineral. El actor prestaba servicios en la ejecución de este proyecto, en particular, en la realización de las labores asociadas al “área polvo”. Ahora bien, debido a la compleja situación económica por la que actualmente atraviesa la industria minera, la cual se ha motivado, entre otras causas, a la inestabilidad del cambio de la moneda y al valor del cobre -hechos públicos y notorios-, es que todas las empresas que se desenvuelven en este sector de la economía nacional han debido ajustar y adecuar sus costos a esta nueva realidad, para así sortear este difícil escenario. Pues bien, es en este contexto en donde, considerando la relevancia del Proyecto para la viabilidad de su cliente, Antofagasta Minerals dispuso una modificación de su estructura organizacional, para así reducir los costos asociados a dicha obra, y mejorar el desempeño, eficiencia y la productividad de esta. Adicionalmente, hace presente que las labores asociadas al



área polvo del Proyecto se encontraban en su fase final, siendo necesario ajustar la dotación de personal, para así dar cierre al Proyecto de forma eficiente. La reorganización expuesta anteriormente, se materializó en la necesidad de fusionar roles y responsabilidades en una menor cantidad de cargos, disminuyendo así la dotación de profesionales que se desempeñaban en dicho Proyecto, y cuyos cargos se eliminaron de la estructura organizacional de la Empresa. De este modo, se determinó la eliminación del cargo Ingeniero Sénior Disciplina Mecánica -que desempeñaba el actor- cuyas funciones fueron distribuidas entre los demás cargos que se mantuvieron en la organización.

Asevera que todo lo dicho deja en evidencia que en los hechos se encuentran frente a una circunstancia que permite configurar la causal que se invocó para poner término al contrato de trabajo del demandante, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Es así como, en primer lugar, se aprecian circunstancias externas: situación económica del mercado de la minería, la cual ha afectado al cliente para el que presta servicios Antofagasta Minerals. Frente a esta situación, la Empresa tuvo que adoptar la decisión de optimizar el funcionamiento del área en la que prestaba servicios el demandante, proceso en el que se decidió racionalizar su operación, hecho objetivo y del cual el demandante tenía pleno conocimiento, y que se tradujo en una reducción de los costos de operación de este. En consecuencia, el despido del actor se encuentra plenamente justificado, de manera que nada se le adeuda por concepto del recargo demandando.

Niega la procedencia del pago del Incentivo Variable Anual, y sostiene que la empresa no adeuda suma alguna por concepto de Incentivo Variable Anual por la anualidad comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2019.

Reitera que esta remuneración no corresponde a un pago a “todo evento”, sino que se encuentra sujeta al cumplimiento de las correspondientes metas de desempeño anual y, especialmente, a la condición suspensiva consistente en que el contrato de trabajo del trabajador se encuentre vigente al 31 de diciembre de cada año. El instrumento contractual que contiene el beneficio es claro al respecto, el cual, señala en la parte pertinente, que: *“El incentivo sólo procederá respecto de aquellos Trabajadores que hayan tenido contrato vigente al 31 de diciembre del año calendario correspondiente [...]. El término de contrato de trabajo durante el primer semestre del año no dará derecho al pago de este beneficio.”* De este modo, en este caso la condición suspensiva que supone la procedencia del pago del Incentivo Anual se encuentra fallida, por cuanto la relación laboral terminó el 31 de mayo de 2019.

Asimismo, sostiene que no es efectivo que el actor tenga derecho a un pago proporcional del Incentivo Anual, pues, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Beneficios, sólo tendrán derecho a un pago a proporcional aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo hubiere terminado durante el segundo



semestre del año respectivo, disposición que tampoco es aplicable al actor, toda vez que su contrato de trabajo terminó el primer semestre del año 2019.

Lo anterior hace improcedente la petición de un pago proporcional del incentivo, como también que se pudiera acceder a la petición subsidiaria de declarar que el actor tiene derecho a percibir un bono que no se encontrare devengado.

Por último, alega que tampoco es procedente la petición de “reserva” del derecho a perseguir el pago del bono en una oportunidad futura, puesto que -claramente- no se está ante el supuesto que prevé el artículo 173 del Código de Procedimiento Civil para admitir la reserva del ejercicio de la acción. No se trata aquí de reservar la discusión de la especie y monto de los frutos a devolver o la indemnización de perjuicios, cuestiones que pueden dejarse -bajo reserva- para la posterior etapa de ejecución del fallo o un juicio diverso. En este proceso de declaración se debe -y está- litigando sobre el cobro de un beneficio y su monto, de manera que no hay nada -frutos o perjuicios- que reservar con posterioridad al juicio declarativo. En otras palabras, el pronunciamiento negativo del Tribunal respecto de la pretensión de cobro agotará la discusión y generará efecto de cosa juzgada respecto de un posterior juicio en que se pretenda litigar sobre el mismo asunto. Agrega que tampoco se debe perder de vista que la petición subsidiaria es -a todas luces- improcedente, pues la condición para la procedencia del pago de la remuneración -vigencia del contrato de trabajo- simplemente no se cumplió.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia Llamado a conciliación. Hechos pacíficos. Hechos controvertidos. Que en la audiencia preparatoria se verificaron los siguientes trámites procesales:

Llamado a conciliación: resultó frustrado.

Hechos pacíficos:

1) Que la relación laboral entre las partes se inició con fecha 1 de julio de 2014, desempeñándose el actor con el cargo denominado ingeniero senior en disciplina mecánica.

2) Base de cálculo remuneracional para efectos indemnizatorios. \$6.882.948. Lo anterior debido a que las partes convinieron en el contrato de trabajo no aplicar el tope legal correspondiente para efecto del pago de la indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva de aviso previo.

3) Terminó de la relación laboral 31 de mayo de 2019, causal invocada 161 inciso primero del Código del Trabajo, necesidades de la empresa.

4) Cumplimiento de las formalidades legales contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

5) Que las partes suscribieron finiquito de fecha 22 de julio de 2019 efectuando el actor reserva de derechos, contenido de ambos actos en los términos señalados en la demanda.

Hechos controvertidos:



1) Contenido por las funciones desempeñadas por el actor, lugar en que estas se desempeñaban, proyecto asociado a su desempeño.

2) Concurrencia en la especie de los hechos invocados en la carta de despido, específicamente si la demandada contrato nuevo personal que desarrolla las funciones del actor con posterioridad al término de la relación laboral.

3) Existencia, naturaleza, monto, forma en que se devenga y estado de pago del bono por desempeño anual, correspondiente al año 2019, condiciones relativa al pacto del mismo entre las partes.

SEGUNDO. Medios de prueba de la demandada. Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Contrato de trabajo suscrito entre el actor y la empresa, de 1 de julio de 2014.

2) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la empresa, de 22 de agosto de 2016.

3) Carta de fecha 15 de febrero de 2017.

4) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la empresa, de 1 de julio de 2017.

5) Manual de remuneraciones y beneficios de supervisores de Antofagasta Minerals S.A. de julio de 2017. Se acompaña el certificado de entrega de dicho Manual suscrito por el actor con fecha 20 de julio de 2017.

6) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la empresa, de 1 de julio de 2017.

7) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la empresa, de 9 de enero de 2018.

8) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la empresa, de 1 de noviembre de 2018.

9) Liquidaciones de remuneraciones del actor de mayo 2018 a abril de 2019.

10) Reliquidación de remuneraciones del actor del mes de febrero de 2019.

11) Convenio de Gestión de Desempeño para el año 2019 del actor.

12) Carta de término del contrato de trabajo de 31 de mayo de 2019. Se acompaña el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo.

13) Finiquito de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la Empresa de fecha 31 de mayo de 2019. Se acompaña el comprobante del vale vista.

14) Contrato de prestación de servicios estudio sistemas de control de polvo suscrito entre Minera Antucoya y Antofagasta Minerals S.A., con fecha 17 de julio de 2018.

15) Contrato de prestación de servicios Proyecto ripios, manejo, transporte y depositación suscrito entre Minera Antucoya y Antofagasta Minerals S.A., con fecha 17 de julio de 2018.



16) Presentación denominada “caso de negocio Superintendencia SSPP-RRHH.

17) Directriz de compensaciones y beneficios.

Confesional

Quedó constancia del desistimiento de este medio de prueba.

Testimonial

Prestaron declaración, previo juramento o promesa de decir verdad, los siguientes testigos:

1) Juan Carlos Alarcón Figueroa, cédula de identidad N° 6.642.266-6.

2) Reinaldo Moisés Soto Olivares, cédula de identidad N° 10.228.043-1.

TERCERO. Medios de prueba de la demandante. Que para acreditar sus pretensiones, la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Carta de despido dirigida a don Sergio Castillo de 31 de mayo de 2019.

2) Finiquito de contrato de trabajo de 31 de mayo de 2019, correspondiente a don Sergio Castillo.

3) Carta de oferta, fechada 19 de mayo de 2014 dirigida a don Sergio Castillo. Firma don Rodrigo Catalán, Gerente de Recursos Humanos de Antofagasta Minerals S.A.

4) Carta dirigida a don Sergio Castillo, de 12 de febrero de 2018. Se informa incentivo variable correspondiente al periodo enero-diciembre de 2017.

5) Documento denominado “Minuta reunión N° 3” de 22 de mayo de 2019. Se adjunta documentos de nombre “Reflexión de seguridad”. GCP-1003-01-CS-004.

6) Liquidación de remuneración correspondiente a don Sergio Castillo, mayo de 2019.

7) Búsqueda de ingeniero de especialidad mecánica ID 13424 de fecha 15 de julio de 2019, para el proyecto Ripios ANT (AMSA_203), entre otros.

8) Noticia obtenida de la página web portalminero.cl, que da cuenta del financiamiento de AM por US\$ 1.300 Millones y noticia del portal web pulso.cl; que da cuenta de la alegría de Luksic pues Antofagasta Minerals anotó un alza de 4% en bolsa tras millonaria indemnización.

9) Correos electrónicos, entre el 4 de junio y el 10 de junio de 2019, entre el actor, Doris Lisboa y otros, asunto cálculo de finiquito.

10) Búsqueda de nuevo ingeniero mecánico en los portales de la demandada.

Confesional

Declaró doña Gerda Eugenia Bianchini Meneses, cédula de identidad N° 14.120.140-9.

Exhibición de documentos

a) Quedó constancia del desistimiento de este medio de prueba respecto del último documento de la parte demandada en su ofrecimiento de prueba



“Directriz de compensaciones y beneficios”, por haber sido incorporado previamente.

b) La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria: 1) Contrato de trabajo, anexos de contrato y manual de remuneraciones y beneficios de supervisores de la demandada, pertenecientes al demandante de autos y con la constancia de haber sido recibido por el actor. 2) Liquidaciones de remuneraciones del actor por el periodo trabajado. 3) Reglamento IOHS, debidamente firmado por el actor y con las constancias de haberse tramitado ante las autoridades competentes. 4) Balance de la empresa correspondiente al año 2018. 5) Contrato de trabajo, anexos de contrato de Sr. Pablo Silva, ingeniero mecánico. 6) Exhibición de finiquitos de los primeros seis meses del año de la empresa en los cargos Supervisores. *La demandante da por cumplida la exhibición e incorpora los documentos.*

CUARTO: Antecedentes del vínculo laboral. Que son hechos pacíficos en esta litis que la relación laboral entre las partes se inició el 1 de julio de 2014, desempeñándose el actor con el cargo denominado ingeniero senior en disciplina mecánica. En el mismo carácter quedó establecido que la base de cálculo remuneracional para efectos indemnizatorios corresponde a \$6.882.948. También es pacífico que el término de la relación laboral ocurrió el 31 de mayo de 2019, por despido según la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, dándose cumplimiento de las formalidades legales contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo. Finalmente, es un hecho pacífico que las partes suscribieron un finiquito el 22 de julio de 2019, efectuando el actor reserva de derechos, y que el contenido de ambos actos corresponde a los términos señalados en la demanda.

En cuanto a las funciones desempeñadas en razón de su cargo, de acuerdo al contrato de trabajo de 1 de julio de 2014 queda acreditado que al momento de su suscripción, el demandante se obligó a desempeñar para el empleador todas las tareas propias e inherentes al cargo que desempeñaría, cumplir todas las instrucciones que el empleador le imparta por medio de su superior jerárquico, relacionadas con el giro del negocio del empleador, siempre y cuando esto no genere menoscabo al trabajador. A su vez, se comprueba mediante el anexo de 22 de agosto de 2016, que las partes acordaron que el cargo del actor tendría como sede las faenas mineras ubicadas en el distrito Centinela y sus zonas de interés, en la comuna de Sierra Gorda, II Región de Antofagasta, sin perjuicio de los desplazamientos que requiera el desarrollo del trabajo -atendida la naturaleza de los servicios prestados- entre las distintas oficinas y establecimientos de la empresa, así como a toda zona geográfica en que ésta desarrolle actividades de su giro social, declarando el trabajador conocer y aceptar dichas circunstancias, las que están directamente asociadas a las labores para las que fue contratado.

Por su parte, las liquidaciones de remuneraciones del actor, desde noviembre de 2017 hasta mayo de 2019, dan cuenta que el centro de costo



corresponde a la glosa “costos dueño proyecto ripios Ant”, del departamento y división denominado “Proyecto Ripios Ant”, siendo la unidad de negocios la “Vicepresidencia de Proyectos”. En cuanto al documento “Minuta reunión N° 3” de 22 de mayo de 2019, incorporado por el demandante, este da cuenta de la asistencia del actor a esa reunión, referida al Estudio Ripio Anttucoya, en calidad de Ingeniero Mecánico.

Conforme a tales medios de prueba, no existe constancia que el demandante haya ejercido el rol de Gerente de Ingeniería, en particular respecto del Proyecto Bypass, Ingeniería Básica Control de Polvo Área Seca y Depositación de Ripios, todos los anteriores en el Marco del Proyecto “Ripios y Polvos para Minera Antucoya”, como afirma en su demanda.

QUINTO: Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Que la comunicación de despido de 31 de mayo de 2019, en lo pertinente, señala los siguientes fundamentos de la decisión: “La presente determinación se funda en el hecho que la Empresa se encuentra implementando un cambio en la organización del proyecto “Control y abatimiento de polvo Minera Antucoya” que ejecuta la Vicepresidencia de Proyectos, el cual busca una mayor productividad mediante la optimización y uso de recursos existentes, aumento de eficiencia de equipos de trabajo, logrando un mayor foco en las actividades o funciones que forman parte esencial del proyecto, especialmente teniendo en cuenta la volátil situación por la que atraviesa toda la industria minera debido al impacto que genera el tipo de cambio de moneda a la situación actual, el precio del cobre y a los resultados operacionales obtenidos por el cliente del proyecto.

Como consecuencia de este cambio de organización, la Empresa se ha visto en la obligación de reorganizar y redefinir cargos existentes en el proyecto “Control y abatimiento de polvo Minera Antucoya”. En su caso, el cargo que usted actualmente desempeña será suprimido”.

La referida causal de despido consistente en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, se encuentra prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el cual prescribe en lo pertinente que “...el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”. La citada disposición, en cuanto fundamento de la desvinculación justificada de un trabajador, exige basarse en hechos objetivos de carácter técnico o económico como aquellos mencionados a modo ejemplar en ella, que importen para el empleador disponer, como una consecuencia de carácter inevitable, la separación del trabajador.

Tratándose de juicios sobre despido, el artículo 454 del Código del Trabajo en su regla 1), inciso segundo, dispone que corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los



hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Para efectos de dirimir la contienda en cuanto a la procedencia o no de la causal de despido invocada, relevantes resultan las declaraciones del testigo Juan Carlos Alarcón Figueroa, presentado por la propia demandada, quien manifestó ser ingeniero civil estructural, quien se desempeña para la demandada en la vicepresidencia de proyectos, ejerciendo el cargo de gerente de proyectos complementarios. Describió sus funciones y las del demandante, señalando que este prestaba sus servicios en el proyecto sistema de colección de polvo de Minera Antucoya, relacionado con la captación de polvo de Minera Antucoya. Señaló que el demandante era el especialista senior mecánico. Luego de referir que la etapa del proyecto de control de polvo se encuentra suspendida, porque los costos de implementar la solución es radicalmente distinta al diseño original que falló, señalando los efectos de esta suspensión, fue preguntado acerca de qué pasó con el cargo del señor Castillo y respondió que su cargo, que su función y fuerte es el tema de la especialidad de la colección en especialidad mecánica, pasó a ser un cargo netamente con un 100% de experiencia operacional en las operaciones mismas y que se fusionó el cargo y la especialidad, que pasó a tener especialidad full por ciento en movimiento y manejo de ripios, lo ocupa hoy día una persona de la operación.

Continuó el interrogatorio, ya finalizando, y se le consultó por los motivos por los cuales se puso término al contrato del señor Castillo, contestando *“porque al realizarse esta reestructuración y reorganización cuando a él se le planteó formalmente pasar a trabajar en este nuevo esquema, donde hay una nueva área ingeniería, el señor Castillo se negó a trabajar con la persona que es gerente del área específica, que hoy día lidera el área, que es Fabiola Espíndola, le planteó formalmente en su oficina que él no reconocía su liderazgo y que no estaba dispuesto a trabajar con ella”*. En el contrainterrogatorio, señaló que es absolutamente cierto que don Sergio Castillo se había negado a trabajar, a cambiar sus funciones cuando llegó a trabajar otra persona, y añadió que él, en su calidad de calidad de gerente de proyecto, tomó la decisión de despedirlo pues tuvo que reemplazar señor Castillo por otro especialista con las competencias adecuadas al desafío que venía. Agrega que la razón del despido es porque frente a la posibilidad que se le ofreció de ocupar la otra vacante, el demandante se negó y por lo tanto hubo que buscar la persona para cumplir los resultados.

De tales declaraciones se aprecia que la decisión del despido del demandante fue adoptada por don Juan Carlos Alarcón Figueroa, en su calidad de calidad de gerente de proyecto, por cuanto aquel se negó a trabajar con la persona que es gerente del área específica, que hoy día lidera el área, que es Fabiola Espíndola, atendido que el actor, según los dichos del testigo, le planteó formalmente en su oficina que él no reconocía el liderazgo de aquella y que no



estaba dispuesto a trabajar con ella. Lo relevante de tales declaraciones testimoniales, que provienen de un testigo presentado por la propia demandada, es que reflejan el real motivo del despido del demandante, demostrando que este se basó en una cuestión de índole subjetiva, antecedentes distan en absoluto de las expresiones que señala como fundamento la carta de despido, lo que, desde luego, obsta para tener por configurada alguna de las hipótesis objetivas de la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, volviendo estéril las alegaciones de la demandada y el resto de la prueba incorporada por su parte con la finalidad de acreditar los hechos señalados en la carta de despido.

En ese orden de ideas, se acogerá la demanda en cuanto se declarará el despido del actor como improcedente, condenándose a la demandada al pago del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo. Para efectos de la cuantía de ese porcentaje se atenderá al finiquito de contrato de trabajo, incorporado por ambas partes, en el cual consta que el haber por concepto de indemnización por años de servicios corresponde a la suma de \$34.414.738, por lo que resulta cuantificar el aumento legal en \$10.324.421, cantidad que deberá pagar la demandada al actor.

SEXTO: Bono incentivo variable anual. Que el actor demanda el pago del bono denominado incentivo variable anual -o bono por desempeño anual- equivalente a 2,5 remuneraciones, \$17.207.370, o lo que el Tribunal en derecho determine, señalando que prestó servicios durante la totalidad de los cinco primeros meses del año 2019. La demandada, por su parte, niega que el actor tenga derecho al bono que reclama.

Para efectos de esclarecer la cuestión respecto de este bono, cabe atender a los antecedentes que proporciona el *Manual de remuneraciones y beneficios de supervisores de Antofagasta Minerals S.A., de julio de 2017*, incorporado por la demandada, al igual que el *certificado de entrega de dicho Manual suscrito por el actor con fecha 20 de julio de 2017*, declarándose que forma parte integrante de su contrato de trabajo. Ambos documentos no fueron objetados, y demuestran que el demandante recibió dicho manual por lo que no es efectivo lo aseverado por él en su demanda, en el sentido que respecto del bono *desconoce buena parte de su contenido pues la forma y parámetros de cálculos no forman parte de su contrato de trabajo*, y que *no ha firmado documento alguno que exprese las condiciones y modalidades de entrega*, ni menos resulta efectivo que *jamás se le ha informado su existencia*.

El señalado Manual de Remuneraciones y Beneficios regula en su cláusula 5 bajo el título “Del sistema de incentivo variable anual”, los requisitos de procedencia y cuantía en los siguientes términos: “*La Empresa otorgará al Trabajador un incentivo variable anual, el cual dependerá, para su determinación y cálculo, del cumplimiento de las metas de la Empresa y del Trabajador en el respectivo año. Las metas de la Empresa serán las determinadas anualmente por*



ésta y las metas del Trabajador serán las que consten en el sistema de evaluación de desempeño aplicable. El valor de este incentivo podrá variar entre 0 y 5 Sueldos Base mensuales, según el grado de cumplimiento de las metas antes señaladas. Con todo, en caso de cumplimiento del 100% de las metas de la Empresa y del Trabajador, el valor de este incentivo será de 2,5 Sueldos Base. Detalles de este incentivo podrán encontrarse en la Directriz de Compensaciones de la Empresa disponible en la intranet.

El incentivo sólo procederá respecto de aquellos Trabajadores que hayan tenido contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre del año calendario correspondiente, y se pagará a prorrata de los meses trabajados en el año, siempre que fueren superiores a tres. Si el contrato de trabajo terminare durante el segundo semestre del año, el incentivo se pagará a prorrata de los meses trabajados. El término de contrato de trabajo durante el primer semestre del año no dará derecho al pago de este incentivo. No procederá el pago de este incentivo si el contrato de trabajo terminare por alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

En caso de cumplirse las condiciones que dan derecho a este incentivo, su pago se efectuará en el mes de marzo del año calendario siguiente a aquél que corresponda...”

En los términos señalados se acredita que el incentivo variable anual corresponde a un estipendio que depende del cumplimiento de las metas, tanto de la empresa como del trabajador en el respectivo año, las que en el caso de la empresa serán las determinadas anualmente por ésta y respecto del trabajador serán las que consten en el sistema de evaluación de desempeño aplicable.

La cuantía o valor del incentivo es variable, entre 0 y 5 sueldos base mensuales, de conformidad al grado de cumplimiento de las metas antes señaladas, indicándose que, con todo, en caso de cumplimiento del 100% de las metas de la empresa y del trabajador, el valor de este incentivo será de 2,5 sueldos base, lo que demuestra que, al contrario de lo afirmado por el demandante, no se trata de una cuantía a todo evento.

En cuanto a los detalles de este incentivo, estos se encuentran disponibles en la Directriz de Compensaciones de la Empresa disponible en la intranet, lo que se comprueba mediante el documento incorporado por la demandada, correspondiente al *Convenio de Gestión de Desempeño para el año 2019 del actor*, no objetado.

Relevante resulta destacar también que son requisitos para su devengo, el hecho que el trabajador haya tenido contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre del año calendario correspondiente, y se pagará a prorrata de los meses trabajados en el año, siempre que fueren superiores a tres. En el caso que el contrato de trabajo terminare durante el segundo semestre del año, el incentivo se pagará a prorrata de los meses trabajados. Categórica resulta la prescripción en el



sentido que si el término de contrato de trabajo ocurre durante el primer semestre del año, tal hecho no dará derecho al pago de este incentivo.

Se advierte entonces que en el Manual de remuneraciones y beneficios de supervisores de Antofagasta Minerals S.A., se regla la posibilidad del pago a prorrata del incentivo variable anual en las circunstancias que indica, salvo que el contrato de trabajo haya terminado durante el primer semestre del año, pues en cuyo caso el trabajador no tiene derecho al pago del incentivo.

Bajo las anteriores condiciones se concluye que, al tenor de lo prescrito en el señalado Manual de remuneraciones y beneficios, el demandante de autos al haber concluido su relación laboral el 31 de mayo de 2019, esto es, durante el primer semestre de ese año, no tiene derecho al pago del incentivo variable anual.

No obstante lo anterior, la demandante alegó que este incentivo es *pagado por la empresa a todos los trabajadores, incluso a los que dejan de prestar servicios antes de cumplir la totalidad de la anualidad respectiva y particularmente a aquellos que, como en su caso, han prestado servicios por largo tiempo y sin dificultades para la demandada*. Y para ello, previa exhibición, incorporó los finiquitos de los primeros seis meses del año 2019 de la empresa en los cargos supervisores, señalando en las observaciones a la prueba la situación particular de los trabajadores Freddy Wong Lee Hung, Alberto Alejandro Carrasco Martínez, Nicolás Andrés Meneses Torres y don Jorge Fernando Albarrán Cid, cuyos finiquitos indican el pago del bono de desempeño. El examen de dichos instrumentos evidencia que don Freddy Wong Lee Hung terminó sus servicios para la demandada el 16 de enero de 2019 por despido según la causal necesidades de la empresa, y percibió un bono de desempeño por \$9.081.583; don Alberto Alejandro Carrasco Martínez culminó sus servicios el 24 de junio de 2019 por la causal mutuo acuerdo de las partes y se le pagó un bono de desempeño por \$6.031.530; don Nicolás Andrés Meneses Torres prestó sus servicios hasta el 17 de marzo de 2019 terminando por la causal mutuo acuerdo de las partes, pagándosele un bono de desempeño 2019 por \$1.609.926. Finalmente, consta que don Jorge Fernando Albarrán Cid se desempeñó para la demandada hasta el 10 de marzo de 2019, concluyendo por la causal mutuo acuerdo de las partes y se le pagó un bono de desempeño 2019 por \$917.757.

De los trabajadores indicados se aprecia que en el caso del trabajador Lee Hung, al terminar sus servicios el 16 de enero de 2019 se le pagó un bono de desempeño por \$9.081.583, sin embargo atendida esta cuantía no aparece como razonable que ella corresponda al pago proporcional del incentivo variable anual correspondiente al año 2019 -trabajó solo 16 días- sino más bien correspondería al del año 2018. Respecto de los trabajadores Carrasco Martínez, quien concluyó sus servicios el 24 de junio de 2019, es decir durante el primer semestre de ese año; Meneses Torres y Albarrán Cid a quienes expresamente se les pagó el “*bono de desempeño 2019*”, la situación particular de estos y el pago efectuado por tal concepto, no obstante que el Manual de Remuneraciones y Beneficios indica que



el término de contrato de trabajo durante el primer semestre del año no dará derecho al pago de este incentivo, no permite inferir ni establecer que el pago proporcional del incentivo variable anual es una regla de conducta de carácter general por parte de la empresa, de la cual se pueda beneficiar al demandante, teniendo presente que en el caso de estos tres trabajadores la causal de término de sus respectivos contratos de trabajo fue el mutuo acuerdo de las partes, por lo que el pago del incentivo variable anual o bono de desempeño bien pudo ser producto de tratativas particulares de cada uno de ellos, no pudiendo el actor tomar beneficio de tales circunstancias.

Por las anteriores consideraciones la pretensión del actor relativa al pago incentivo variable anual -o bono por desempeño anual- correspondiente al año 2019, será rechazada en todas sus partes por no haberse acreditado de su parte el derecho a tal estipendio, conclusión que necesariamente sirve para rechazar sus peticiones subsidiarias referidas a *declarar su derecho a percibirlo*, y en subsidio de lo anterior, a *tener por expresamente reservado el derecho a perseguir el pago del bono desde que éste se devengue en la forma y oportunidad que el Tribunal en derecho determine*.

SEPTIMO: Otros medios de prueba. Que para arribar a las conclusiones precedentes, la prueba incorporada por las partes ha sido apreciada con sujeción a las reglas de la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba también reseñados en los motivos segundo y tercero anteriores, pero no mencionados expresamente en los siguientes razonamientos del fallo, toda vez que su alcance probatorio no altera lo que se viene decidiendo y se resolverá en definitiva.

OCTAVO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 161 inciso 1°, 162, 163, 164, 168, 420, 423, 425 a 431, 432 a 438, 447 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I) Que se acoge parcialmente la demanda interpuesta por el abogado don Ariel Andrés Rossel Zúñiga en representación de don SERGIO EDGAR CASTILLO LOBOS, en contra de la sociedad ANTOFAGASTA MINERALS S.A., representada por don Edgar David Rojas Vélez, y se declara:

a) Que el despido del demandante fue improcedente.

b) Que la demandada deberá pagar al actor la suma de \$10.324.421 equivalente al aumento legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

c) Que se rechaza la demanda en lo demás.

II) Que la suma que se ordena pagar se reajustará y devengará el interés que corresponda, de conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo.

III) Que cada parte pagará sus costas.

IV) Ejecutoriada que se encuentre esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día hábil, de lo contrario y previa certificación pasen los antecedentes para su cumplimiento compulsivo.



Devuélvase la prueba documental aportada, una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RUC: 19-4-0210349-6

RIT: O-5571-2019

Pronunciada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a treinta y uno de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

