

**Talagante, veinticuatro de marzo de dos mil veintidós.-**

**VISTOS, OIDOS y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don **PEDRO GARAY MADLONADO**, chileno, casado, cesante, cédula nacional de identidad número 7.685.952-3, domiciliado en Santa Beatriz N°100, oficina 404, Comuna de Providencia, quien interpone demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de **FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO**, en adelante “FAMAE”, del giro de su denominación, R.U.T. 61.105.000-3, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, por don **Rafael Mesa Feres**, cédula nacional de identidad N° 10.054.582-9, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Manuel Rodríguez N°2, comuna de Talagante.

En cuanto a los hechos, indica el actor que fue contratado por FAMAE el día 01 de junio del año 2015, para desempeñar la labor correspondiente al cargo N° 4502, con el grado I, bajo la denominación “Jefe Oficina Nivel Dos”, en la Gerencia de Logística.

Señala que su jornada de trabajo fue establecida en el número 2 del contrato de trabajo, en 45 horas y 30 minutos semanales. Su remuneración mensual fue establecida en el número 4 del referido contrato, con un sueldo base más gratificación anual y 34% de trienios. Además, contemplaba colación y movilización. Expresa que su última remuneración mensual para efectos indemnizatorios fue de \$921.843.-

En cuanto al término de los servicios, afirma que el día 29 de octubre de 2020, don Carlos Flores Leiva, Gerente de Recursos Humanos, cita a una reunión para informarle que FAMAE había decidido poner término a su contrato de trabajo a contar del día 01 de diciembre del mismo año, entregándole al efecto una carta, la cual consignaba lo siguiente: “*Comunico a Ud., que en uso de las facultades concedidas a la Dirección de FAMAE, conforme al D.L. 3.643 de 1980, se ha decidido poner término a sus servicios en estas Fábricas, a partir del 01 de diciembre de 2021. El Gerente que suscribe agradece sus servicios prestados, los que fueron un gran aporte para esta empresa.*”

Sostiene que la mencionada carta no menciona causal alguna, ni tampoco fundamentación acerca de la decisión tomada de poner término al contrato de trabajo, el estado de las cotizaciones previsionales, ni el detalle del monto que corresponde de acuerdo a la legislación laboral por indemnización de años de servicio.



En cuanto al derecho, previo a argumentar acerca de la aplicación del Código del Trabajo, sostiene la importancia de señalar que FAMAE forma parte de las llamadas “Empresas del Estado”, por lo tanto sus empleados civiles son considerados funcionarios públicos que trabajan en uno de los organismos integrantes de la Administración del Estado pero que a pesar de ello son regidos en su relación laboral por el Código del Trabajo, y señala como ejemplo de otras Empresas del Estado, todas cuyos trabajadores se rigen por el Código.

Continúa señalando que FAMAE se encuentra regulada por el Decreto con Fuerza de Ley N°233 de 1953, Ley Orgánica de Fábricas y Maestranzas del Ejército, la cual señala que es una Corporación de Derecho Público y que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y de patrimonio propio, sin entrar a regular a su personal, y tampoco existe algún estatuto de personal específico, especializado y propio que rijan a sus trabajadores.

Sostiene que El Decreto Ley N° 2.067 del año 1977, que establece normas sobre remuneraciones y beneficios previsionales del personal de FAMAE, señala en cuanto a su motivación expresamente a los empleados y obreros contratados en FAMAE como personal sometido a las disposiciones del Código del Trabajo, por lo que quedaría de manifiesto la voluntad del legislador en orden a que es el Código del Trabajo el que rige las relaciones laborales de los empleados civiles de FAMAE, que al ser funcionarios públicos se constituye como un estatuto administrativo especial. Respecto a las desvinculaciones, en su artículo 4 dispone que: “No será aplicable al personal de Fábricas y Maestranzas del Ejército la Ley N° 16.455 y sus modificaciones, ni las normas del Decreto Ley número 2200 de 1978, para la terminación de sus servicios, la que se regirá únicamente por los artículos 167, respecto de los empleados, y 172 y 173, respecto de los obreros, del D.F.L. N°1 de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional”

Sostiene que el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1968, antiguo estatuto de personal de las Fuerzas Armadas, en su artículo 167 disponía “El retiro temporal de los Empleados Civiles de las Fuerzas Armadas y de las Subsecretarías del Ministerio de Defensa Nacional, procederá por las mismas causales del personal de Oficiales, con excepción de las letras b) y d) y, el retiro absoluto por las que afectan a este mismo personal, con excepción de la letra f)”. (El artículo 54 de la ley N° 18.948 Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, menciona las causales de retiro de los Oficiales del Ejército, respecto de aquellos que fueren separados o suspendidos, en atención a medidas disciplinarias, administrativas o



sanciones penales conforme al Código de Justicia Militar, hipótesis que claramente no son aplicables en la práctica a los funcionarios civiles de FAMA E, por lo que contravendrían directamente el principio de primacía de la realidad).

Señala que, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1997, el nuevo estatuto del personal de las Fuerzas Armadas, derogó el DFL N°1 de 1968, incluyendo el mencionado artículo 167.

Indica que se debe tener presente la regla señalada en el artículo 1° del Código del Trabajo, según la cual a los funcionarios de la Administración del Estado no se aplicarán las reglas de dicho cuerpo legal siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y que, con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos.

En este sentido, reproduce jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol N° 11.584-2014. Señala que es el Código del Trabajo aquel que rige a los trabajadores civiles de FAMA E durante su vida laboral y que el ánimo del legislador explícitamente ha sido optar por aplicar como régimen de personal el derecho laboral común del mundo privado, como lo demuestra el enunciado del DL N° 2.067, y de forma omisiva, al no haber creado un estatuto de personal especial y propio que los regule. Expone que, si bien la normativa previamente mencionada, únicamente para el caso de las desvinculaciones a los trabajadores los excluía del Código del Trabajo, sometiéndolos a la norma del artículo 167 de un estatuto de personal especial, esto es el de las Fuerzas Armadas del año 1968, esa norma hoy se encuentra derogada, por voluntad del legislador, por lo que como consecuencia la solución coherente con los principios de protección, estabilidad del empleo, de la realidad e *in dubio operario* para el vacío existente en la actualidad es que se vuelva para el despido de estos trabajadores, así como se aplican durante toda su relación laboral, a las normas del Código del Trabajo.

Expone Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el que con fecha 03 de abril del presente año, dictó sentencia en requerimientos de inaplicabilidad, roles 7696 y 7754, dictaminando que la norma aplicada por FAMA E, contenida en las cartas de despido, Decreto Ley 3.643, es contrario a la garantía constitucional contenida en el Artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, libertad de trabajo y su protección: “*TRIGESIMOCTAVO.- En*



*consecuencia, se verifica que en el examen de igualdad propuesto se produce una vulneración del artículo 19, numeral 16°, de la Constitución en cuanto las referencias legales de los preceptos reprochados producen una desproporción de tal naturaleza que generan la desprotección del trabajador frente a un despido comprometiendo la libertad de trabajo del trabajador y sus garantías mínimas de protección.” Indica que, de forma similar, fueron fallados los requerimientos de inaplicabilidad 7522, 7578, 7851, 7879, 7990, 8061, 8054, 8266, 8394, 8810, 8991 y 9039.*

En el sentido de los argumentos que preceden, expone, además, diversa jurisprudencia de la Corte Suprema y de la Corte de Apelaciones de San Miguel.

Una vez asentada en su opinión la aplicación del Código del Trabajo a los funcionarios civiles de FAMA E, sostiene que, respecto del despido carente de causal, el artículo 162 del Código del Trabajo, establece las formalidades que deberá cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo, entre otras, que el despido debe tener una causa legal, la que debe comunicarse formalmente al trabajador, señalando los hechos justificativos de la causal. Con mayor precisión, respecto a la carta de aviso de término de contrato, el artículo 162 del Código del Trabajo señala que debe contener además de la causal que invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, e indicar el monto total de la indemnización por años de servicio que procede pagar de acuerdo al artículo 163 del mismo Código.

Cita jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Concepción que sostiene que la comunicación del despido es formal, que su contenido es esencial para que el trabajador pueda ejercer una eficaz defensa de sus derechos y que el empleador debe probar las circunstancias que hagan procedente objetivamente la causal.

Indica que el Artículo 168 del Código del Trabajo dispone: “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, **o que no se haya invocado ninguna causal legal**, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere...”. Esta



indemnización debe ser aumentada en un 50%, de acuerdo al inciso primero del artículo 168 en su letra B.

Razona que en este caso la carta de despido no reúne los requisitos que la ley impone, se omitió invocar causales de despido, infringiendo los principios consagrados por la legislación chilena laboral de estabilidad relativa del empleo y continuidad de la relación laboral que supedita la extinción o terminación de los contratos de trabajo a la existencia de una de las causales legales detalladas expresamente en el artículo 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, provocando la indefensión de la actora en cuanto a poder realizar una defensa íntegra frente a los hechos que motivaron el despido, y por lo tanto no ajustándose a derecho, teniendo como consecuencia inevitable que el despido sea declarado carente de causal, y que el ex empleador sea condenado al pago de indemnizaciones y prestaciones que corresponden de acuerdo al estatuto administrativo laboral especial que rige a los trabajadores civiles de FAMAE, i.e., el Código del Trabajo.

Respecto de la gratificación legal, sostiene que en el contrato de trabajo fue establecida como parte integrante de la remuneración una gratificación anual. A mayor abundamiento, el artículo 42° del Código del Trabajo establece que: “constituyen Remuneración, entre otras: **letra e) Gratificación**, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”. Seguido; “deberá pagarse en moneda de curso legal...”

En este sentido, además, la ley N° 18.912, que modifica la ley Orgánica de FAMAE, Decreto con Fuerza de Ley N° 223, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto Supremo N° 375 del año 1979, establece lo siguiente en cuanto a las gratificaciones:

“6.- Sustituyese el artículo 8° por el siguiente:

"Artículo 8°. Las utilidades líquidas que se produzcan en el ejercicio anual de FAMAE entendiéndose por tales las utilidades brutas previa deducción de las amortizaciones, castigos y provisiones se distribuirán en la forma siguiente:

c) **Hasta un 20% para gratificación del personal del establecimiento** y que será distribuida de acuerdo con el reglamento que dicte el Presidente de la República.



En cuanto a las prestaciones demandadas, solicita se condene al pago de indemnización por años de servicio, ascendente a \$5.531.058.-, equivalentes a 5 años y 6 meses de servicio cumplidos al momento del despido; del incremento del 50% por no haberse invocado causa legal para poner término a la relación laboral, según lo dispuesto en la letra b del artículo 168 del Código del Trabajo, ascendente a \$2.765.529.-; de la gratificación legal correspondiente al período devengado entre los años 2018 y 2020, cuya suma exacta se desconoce; o lo que este tribunal determine conforme el mérito del proceso.

Finalmente, previas citas legales, solicita tener por interpuesta demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra de Fábricas y Maestranzas del Ejército, FAMAE, representada por don Rafael Mesa Feres, admitirla a tramitación y acogerla en todas sus partes, declarando en definitiva que el despido objeto del proceso es injustificado, indebido o improcedente, por no cumplir con los requisitos legales; que corresponde condenar al demandado al pago de las prestaciones especificadas más arriba, más los reajustes e intereses de acuerdo a las normas laborales vigentes y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que dentro de plazo, comparece la parte demandada **FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJERCITO (FAMAE)**, Corporación de Derecho Público del giro de su denominación, representada por su Director, General de Brigada del Ejército de Chile don **RAFAEL MESA FERES**, todos domiciliados en Manuel Rodríguez N°02, Talagante, quien en lo principal opone excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, señalando que FAMAE se encuentra regulada por su Ley Orgánica Constitucional, DFL N°233 de 1953, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto Supremo N°375 del Ministerio de Defensa Nacional, que señala que es una Corporación de Derecho Público, que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y de patrimonio propio, la cual se relaciona con el Supremo Gobierno por intermedio del Ministerio de Defensa, con un representante legal propio, cuál es su Director, un oficial del Ejército de Chile en servicio activo.

Expresa que FAMAE es una empresa del Estado creada por ley, de carácter estratégico, cuyo objeto principal, es satisfacer en la forma más amplia posible las necesidades de la Defensa Nacional.

Sobre la normativa aplicable a las desvinculaciones del personal civil de FAMAE, señala que FAMAE, en su calidad de empleador, otra ley estableció expresa y especialmente cual será el régimen de la terminación de



las relaciones laborales para el personal de FAMA E, según el artículo 4 del Decreto Ley N° 2.067 del año 1977, sobre normas relativas a remuneraciones y beneficios del personal de FAMA E, modificado por el artículo 2 del Decreto Ley N° 3.643 del año 1981. Dicha norma señala expresamente: *“No será aplicable al personal de Fábricas y Maestranzas del Ejército la ley N° 16.455 y sus modificaciones, ni las normas del decreto ley número 2.200 de 1978, para la terminación de sus servicios, la que se regirá únicamente por los artículos 167, respecto de los empleados, y 172 y 173, respecto de los obreros, del D.F.L. N° 1, de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional”*.

Afirma que la aplicación de dichas normas corresponderá siempre a la autoridad facultada para la contratación del personal, aún en el caso previsto en la letra e) del artículo 165 del expresado cuerpo legal. Entonces, lo que realiza el mencionado artículo es fijar que la reglamentación a emplear para el evento de término de las relaciones laborales de los trabajadores de FAMA E, sería el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1968. Sin perjuicio de aquello, el nuevo Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Defensa del año 1997, que derogó el Estatuto de 1968, dispuso en su Artículo final, que toda referencia que las leyes vigentes efectúen al “D.F.L. (G.) N° 1 de 1968” (que derogó), se entenderá hecha al presente Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.

Indica que el artículo 244 del nuevo Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, establece que el régimen de terminación o cesación de funciones del personal, denominado “retiro” –que incluye a los empleados civiles, se regirá por alguna de las causales establecidas – en la Ley N° 18.948, esto es, la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. Así se dispone: “La carrera profesional de los oficiales, personal del cuadro permanente y de gente de mar, de tropa profesional y de los empleados civiles terminará por alguna de las causales establecidas en la Ley N° 18.948”.

Sostiene que la ya mencionada Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas del año 1990, contempla específicamente la regulación de las diversas formas de poner término a la carrera profesional en los artículos 52 y siguientes de la ley 18.948; lo que resulta, entonces, luego de la cadena normativa, aplicable al personal de FAMA E. A lo que se agrega que conforme a lo que establece el artículo 103 de la antes mencionada Ley Orgánica Constitucional, sólo en lo no contemplado o regulado por esta Ley, sería aplicable el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas –en la cual se contempla el discutido artículo 24–, situación que no sería el caso de



ser aplicada, pues sí se contiene específicamente una regulación en la ley 18.948 sobre la terminación de la carrera profesional. Esto muestra, además, en principio, que el estatuto del personal de FAMA E, en tanto corporación de derecho público, con personalidad jurídica propia, y autónoma, tiene un régimen específico constituido por la cadena normativa del artículo 4 del Decreto Ley N° 2.067 del año 1977, modificado por el artículo 2 del Decreto Ley N° 3.643 del año 1981, Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Defensa del año 1997, en su artículo 244, y la aplicación del artículo 52 y siguientes de la ley 18.948, respecto a las causales de término específicas de la carrera profesional del personal de FAMA E.

Señala que, de acuerdo con el Artículo final inciso primero del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1997, nuevo Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, se configura una doble derogación. Una derogación orgánica de las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1968, y una más bien expresa, pero de contenido incompatible o contrario, respecto de las demás disposiciones legales que regulen materias previsionales, dejando vigente sólo aquellas “que no sean contrarias a la Ley N° 18.948”; y, a su vez, agrega en su inciso segundo, que toda referencia de las leyes vigentes al “D.F.L. (G.) N° 1, de 1968, se entenderá hecha al presente Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”. Situación en la cual estaría, en principio, el artículo 4 del Decreto Ley N° 2.067 del año 1977, modificado por el artículo 2 del Decreto Ley N° 3.643 del año 1981, el que, como se razonó más arriba, hace referencia expresa al régimen a la aplicación del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, sin establecer una regulación por sí misma, sino que al hacer referencia a dicho Estatuto, se encuentra en la situación de constituir “leyes vigentes” que hacen “referencia” al Estatuto del año 1968; por lo que viene a entenderse que no están derogadas dichas leyes, si no que la propia nueva normativa estatutaria les ratifica su vigencia y las reinterpreta legalmente, en el sentido de entenderse las alusiones a normas derogadas como referidas al nuevo Estatuto.

Señala que, además, la norma del ya mencionado inciso primero del Artículo final, regula que las demás disposiciones legales, sean permanentes o transitorias, que establezcan o regulen materias previsionales –como el Decreto Ley N° 2.067 del año 1977– que no sean contrarias a la Ley N° 18.948, permanecerán vigentes. El artículo 4 del Decreto Ley N° 2.067 del año 1977, se encuentra fuera del ámbito derogatorio, ya que apunta a un objetivo distinto de la normativa que se pretende derogar, como es complementar la normativa de FAMA E, relativa al régimen del término de los contratos, y que termina remitiendo precisamente, al nuevo régimen Estatutario del Personal de las Fuerzas



Armadas y a Ley N° 18.948. No siendo entonces contraria a la mencionada ley, el artículo 4 debe considerarse vigente.

A su vez, destaca, que las Iltras. Cortes han estado al tanto de que la Contraloría General de la República cumple un rol de control en estas Fábricas de carácter financiero, contable, administrativo y disciplinario según lo dispone el artículo 11° de la Ley N° 18.832, en virtud del cual, ha manifestado su opinión en derecho sobre el particular en diferentes ocasiones, atendiendo diversos requerimientos presentados por los sujetos interesados, ya sea por FAMAE o por aquellos que sienten han visto vulnerados sus derechos en virtud de la normativa especial que corresponde aplicar por FAMAE a las diversas desvinculaciones suscitadas en el pasado. Así, es menester señalar, que la Contraloría ha revalidado en cada requerimiento la postura establecida al efecto por estas Fábricas, cuya génesis proviene, precisamente, de la respuesta dada por la división jurídica de tal institución, cada vez que se han vislumbrado modificaciones a la legislación vigente, todo, con la finalidad de determinar la política adecuada a utilizar. De modo tal que, mediante diversos dictámenes que sostienen y reafirman lo que se conjetura a través de este medio.

Luego a modo de ejemplo, señala Dictamen N° 15033/90 de fecha 07 de septiembre de 1990, el cual, luego de argüir en favor de la aplicación de la legislación especial sobre las desvinculaciones del personal civil de FAMAE, señala en su último párrafo lo siguiente: *“... Por lo mismo, resulta aplicable, en este caso, la causal de la letra c) del artículo 54° de la Ley N° 18.948, referente a la separación o suspensión de personal por medidas administrativas, pudiendo incluirse, en ese concepto, el hecho de quedar sus servidores sin colocación por reducción o supresión, sin que sea necesario realizar un sumario administrativo para estos efectos”*.

Agrega oficio de respuesta emitido por el órgano contralor a requerimiento efectuado por FAMAE por intermedio del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT O-538-2017 caratulada “Vallejos con FAMAE” que incluye una compilación de Dictámenes que se pronuncian sobre la materia de la presente litis, señalando el deber de aplicar al efecto la legislación especial que rige a FAMAE respecto de las desvinculaciones de su personal civil (Dictamen N° 196.184/2017 de fecha 10 de agosto de 2017).

Prosigue indicando, que el más reciente pronunciamiento del órgano contralor indicado corresponde a Dictamen N° E16701/2020, de 2020, de la



Jefa del Departamento de Previsión Social y Personal de la Contraloría General de la República.

Indica apreciaciones sobre la unificación de jurisprudencia de la Corte Suprema, en las causas que especifica. Exponiendo que frente a la problemática que se vivenciaba hasta hace poco respecto de la normativa aplicable para el caso de las desvinculaciones del personal civil de FAMA E, debido a la existencia de posiciones divergentes manifestadas por los distintos tribunales superiores de justicia sobre el particular, dentro del contexto de análisis relacionado con la vigencia o derogación del complejo normativo que debía ser aplicado, la Corte Suprema, en la causa especificada en este apartado, zanjó tal incógnita unificando la jurisprudencia disímil, optando por la aplicación de la legislación especial y la incompetencia de los tribunales laborales para conocer de las pretensiones fundamentadas en la normativa laboral común, excluyendo posibilidad alguna de ser concedidas las indemnizaciones de naturaleza laboral para aquellos demandantes que las invocaban.

Que, seguidamente cita jurisprudencia de la Corte Suprema que acoge la postura de la demandada sostenida en la unificación de jurisprudencia mencionada más arriba.

Continúa, efectuando análisis sobre las sentencias del Tribunal Constitucional, respecto de recursos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la ley especial de FAMA E, exponiendo que, de acuerdo a lo sentenciado reiteradamente por el Excmo. Tribunal Constitucional sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en causas roles 7522, 7578, 7696, 7754, 7851, 7879, 7990, 8061, 8054, 8266 y 8394, que versan sobre la misma materia interpretativa que en estos autos, sin perjuicio de la declaración de inconstitucionalidad del precepto legal invocado, señala en las “Prevenciones” de dichas sentencias que es posible que aun siga rigiendo el DFL N° 1 de 1968, lo que debe resolver el tribunal de fondo. Esto es si las remisiones de los artículos 2° del DL N° 3.643, y 4° del DL N° 2.067, al DFL N° 1 de 1968, han implicado la absorción íntegra de su contenido en los textos de esos Decretos Leyes, con independencia de las derogaciones, cambios o modificaciones que ese DFL ha sufrido para las Fuerzas Armadas.

Sostiene que, en consecuencia, el empleador puso término a la relación laboral que mantenía con la demandante, en conformidad a la legislación aplicable vigente al personal de las Fuerzas Armadas, según se ha venido concordando, que difiere de la legislación común contenida en



nuestro Código del Trabajo, con fecha 01 de octubre de 2020, en los dos casos, según comunicaciones de despido entregadas a los ex trabajadores, con una antelación de más de un mes.

Asimismo, señala que, en conexión con lo manifestado, la relación laboral entre el personal civil de FAMAE y éstas se encuentra sujeta a una regulación especial, vigente, cuya causal de término invocada no contempla indemnización alguna para el evento de su ocurrencia. Además, la figura del despido indebido e injustificado que emana de las normas del Código del Trabajo, no se condice con la legislación especial aplicable, por cuanto la normativa regente, en relación a ese código, es aquella contenida en el inciso 2o del artículo 1º que dice que las normas del código del trabajo no se aplicarán a los trabajadores de las empresas del Estado, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial como ya se anticipó.

En definitiva, expone que este Tribunal carece de competencia para pronunciarse respecto de la legalidad del término de los servicios de la demandante de autos en sede laboral, conforme la aplicación del ordenamiento jurídico vigente, solicitando en este sentido que se acoja la excepción interpuesta.

**TERCERO:** Que la demandada contesta subsidiariamente la demanda de autos, rechazando absolutamente los hechos y el derecho señalados en el libelo pretensor, de acuerdo en primer lugar a idénticos fundamentos desarrollados en su contestación, alegando que su representada ha actuado en estricto apego la legislación especial del caso, que excluye la aplicación del Código del Trabajo para las desvinculaciones del personal civil de FAMAE.

Que, reconoce la relación laboral con la demandante, respecto de su inicio, término, cargo, funciones, dependencia en referencia al contenido de la relación laboral, jornada laboral, monto de la última remuneración íntegra, de la demandante, fecha de la comunicación del despido y la fecha en que se hizo efectivo. Indica, respecto de la carta de despido, que es un requisito que tiene su origen en la legislación contenida en el Código del Trabajo, más no en la legislación especial aplicable a FAMAE. Manifiesta que malamente se podría fundamentar aduciendo que este documento no cumple con los requisitos que deben observarse en la legislación laboral común, pues no es la que corresponde aplicar al caso en particular.



Explica que la razón por la cual FAMA E ha decidido entregar este documento a aquellos trabajadores que desvincula, señalando que este documento se genera con la finalidad de ayudar -en la práctica- al trabajador que queda sin sustento laboral una vez que es despedido, para evitar cualquier duda acerca de la terminación de la relación laboral o acreditar que la misma carece de conflictos, para el evento que el ex trabajador desee solicitar un trabajo ante otro empleador, ya que la resolución de la baja que dispone el retiro demora un lapso de 1 a 2 meses, luego del trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República. El señalado documento cuenta además con la firma y timbre del director de sus Fábricas, quien agradece los servicios cuando es del caso.

Controvierte las distintas indemnizaciones que la demandante solicita, declarando que como no se habría trabado una relación laboral en la que se deba aplicar la legislación común, no ha de corresponder el pago de ningún tipo de indemnización, ni por años de servicio, ni de la sustitutiva del aviso previo, ni por el incremento que se aduce por invocar erróneamente la causal del art. 161 del Código del Trabajo.

Señala que respecto de la nulidad del despido impetrada por la demandante, por no pago de seguro de cesantía por parte de este empleador, la Contraloría General de la República ha sido enfática en señalar que tal seguro se concede en beneficio de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, el que es aplicable a todos los empleadores afectos a ese ordenamiento laboral, sin considerar condición o naturaleza del empleador, salvo las excepciones que se indican en dicho cuerpo legal. Sin perjuicio de aquello, cita la letra a) del artículo 12 de la ley 19.728, que señala que, para percibir el seguro de cesantía, el contrato de trabajo debe haber terminado por alguna de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, o por aplicación del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

Argumenta que, atendido, por una parte, que el otorgamiento del seguro de desempleo requiere que el vínculo laboral termine por aplicación de alguna de las causales que, taxativamente señala el cuerpo normativo precitado y, por la otra, que los funcionarios de FAMA E expiran en funciones en virtud de las normas contenidas en la ley 18.948, resulta forzoso concluir que el actor no puede percibir el seguro de cesantía regulado por la ley 19.728.

Arguye que la gratificación que la demandante dice tener derecho, debe examinarse primero lo dispuesto en el artículo 8°, letra c), del decreto



Nº 375, de 1978, del Ministerio de Defensa Nacional, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley Nº 223, de 1953, ley orgánica de FAMAE, regla citada adecuadamente por la demandante en su escrito, que señala expresamente que en el evento que el Honorable Consejo Superior de FAMAE decida repartir utilidades líquidas que se produzcan en el ejercicio anual de FAMAE (regla que otorga discrecionalidad respecto de la repartición misma), se procederá a determinar el porcentaje de distribución entre el personal de la empresa (hasta un 20% de las utilidades líquidas, calculadas en la forma indicada dicha ley), para luego realizar la distribución conforme lo dispone el Reglamento sobre gratificaciones del personal de las Fábricas y Maestranzas del Ejército. Dicho Reglamento (D.S. Nº 1166 de 1954, Ministerio de Defensa) dispone quiénes serán beneficiarios de la gratificación y quiénes quedarán excluidos de la misma.

Señala que al respecto, es menester indicar que dicho reglamento, en su artículo 2º, es claro en determinar quiénes son acreedores de esta gratificación: “...*el personal civil y militar, de planta o a contrata, que labore en tareas técnicas, administrativas, médicas, de seguridad o de vigilancia...*” La expresión “*que labore*” es manifiesta, debe tratarse de personal que actualmente efectúe labores en la Corporación. Reitera que dicha calidad (de estar efectuando labores “*actualmente*”) debe entenderse efectuada al momento en que se genera el derecho a percibir la respectiva gratificación, y ello ocurrirá únicamente al momento de perfeccionarse el acto administrativo que así lo dispone, esto es, verificada la resolución del Director de FAMAE y el acuerdo del Honorable Consejo Superior, que en el caso aún no tiene fecha cierta.

Indica que de esta forma, si una persona deja de trabajar en FAMAE con anterioridad al perfeccionamiento del acto administrativo que dispone el reparto de la gratificación, lo que ocurre con la demandante de marras, no pueden acceder a tal derecho, por cuanto no alcanzaron a adquirirlo, sino que solo poseyeron una mera expectativa hasta antes de su desvinculación, que desapareció al momento de extinguirse el vínculo laboral que tuvieron con FAMAE.

Destaca, que la demandada por ley está obligada a desvincular a su personal civil en la forma ya explicada, y que la política de desvinculaciones viene dada por la interpretación de la norma administrativa que efectúa la Contraloría General de la República, como ente facultado para interpretar en forma exclusiva y excluyente la referida regulación. Lo anterior, habría provocado en el pasado, forzosamente



indefensión para la demandada cuando la interpretación que realizaba la justicia ordinaria –antes de los fallos de la Corte Suprema que unificaron la jurisprudencia disidente al respecto- se contraponía a la realizada por el órgano contralor, lo que al presente carecería de relevancia debido a lo resuelto por la Corte Suprema en causas Ref. Lab. N° 40.267-2017, N° 44.551-2017 y de fecha más reciente la N° 23.236 –2019.

En definitiva, sostiene que de conformidad a lo expuesto, encontrándose esta relación laboral sujeta a una regulación especial, vigente y teniéndose prevista la razón de término invocada por el ex empleador de conformidad a su estatuto, sin contemplar indemnización alguna para el evento de su ocurrencia, se habrá de rechazar la acción impetrada, por no resultar aplicable el despido indebido e injustificado de conformidad a las normas del Código del Trabajo, por cuanto, las obligaciones y derechos que nacen del término de la relación laboral con los funcionarios de FAMA E, se encuentran sujetos a un estatuto especial.

**CUARTO:** Que con fecha 16 de abril de dos mil veintiuno, se celebró audiencia preparatoria, con la asistencia de ambas partes. Se realizó resumen de la demanda y contestación, se efectuó el llamado a conciliación que contempla el procedimiento, sin embargo, éste no prosperó.

A continuación, se confirió traslado respecto de la excepción de incompetencia absoluta opuesta por la parte demandada, el que se tuvo por evacuado, rechazándose la excepción de planteada, de acuerdo a los argumentos expuestos en la referida audiencia.

**QUINTO:** Que se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: que el actor fue contratado con fecha 01 de junio de 2015 por la demandada, para ejercer como “Jefe de Sección Nivel Dos” en la Gerencia de Logística, correspondiente al cargo N° 4502, con el grado I; que la jornada de trabajo pactada fue de 45 horas semanales; que la última remuneración mensual completa ascendió a \$921.843; que la fecha de comunicación del despido fue el día 29 de octubre de 2020 y la fecha en que se hizo efectivo el mismo fue el 01 de diciembre de 2020.

Luego, el tribunal recibió la causa a prueba y fijó como hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, los siguientes:



En su caso, efectividad de haber cumplido el despido alegado con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo. Fecha del despido, hechos y circunstancias.

Procedencia de las gratificaciones demandadas por el actor. En su caso efectividad de encontrarse pagadas.

Efectividad de haber obtenido utilidades FAMAE que ameriten el pago de dichas gratificaciones. En su caso, efectividad de encontrarse pagadas dichas gratificaciones.

Procedencia de las indemnizaciones y prestaciones demandadas.

**SEXTO:** Que, con fecha 16 de junio de 2021, se celebró audiencia de juicio en rebeldía de la parte demandada, en la que la demandante incorporó la siguiente prueba documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de junio del año 2015 celebrado entre don Pedro Hernán Garay Maldonado y FAMAE.
2. Liquidaciones de remuneración de los meses de septiembre, octubre y noviembre del año 2020 de don Pedro Garay Maldonado.
3. Carta de despido de fecha 29 de octubre de 2020 dirigida a don Pedro Garay Maldonado.
4. Exposición de las Fábricas y Maestranzas del Ejército a la Comisión de Defensa Nacional” de junio del año 2018.

**SÉPTIMO:** Que, además de la prueba documental, la parte demandante solicitó exhibición de documentos y, atendida la rebeldía de la demandada, solicitó hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 número 5 del Código del Trabajo, resolución que se hará en la presente sentencia.

**OCTAVO:** Que la actora solicitó fijar fecha y hora para celebrar nueva audiencia con el fin de percibir el oficio del Servicio de Impuestos Internos solicitado por la parte en audiencia preparatoria, el que no ha sido remitido por dicho servicio a la fecha de la celebración de la audiencia de juicio.



RHXCYPDZC

**NOVENO:** Que el tribunal acoge la solicitud de la actora, fijando nuevo día y hora para la recepción del oficio del Servicio de Impuestos Internos, siendo además esta audiencia la etapa procesal para hacer observaciones a la prueba.

**DÉCIMO:** Que, con fecha 12 de julio de 2021, se recibe expediente y resolución del Excelentísimo Tribunal Constitucional, el que ordena la suspensión del procedimiento en estos autos, en tanto se resuelva el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por la demandante y acogido a tramitación.

**UNDÉCIMO:** Que, con fecha, 23 de diciembre de 2021, el Excelentísimo Tribunal Constitucional dictó sentencia rol n° 11.292-2021, sobre el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 2° del Decreto Ley N° 3.643 de 1981 y 4° del Decreto Ley N° 2.067, acogiéndolo, y ordenando a este Tribunal alzar la suspensión del procedimiento decretada en estos autos.

**DUODÉCIMO:** Que, con fecha 07 de marzo de 2022, se realizó audiencia de juicio audiencia de juicio con la asistencia de las partes, instancia en la cual la actora manifiesta que se desiste de la acción de cobro de gratificaciones. No realizando la demandada alegaciones, se tiene a la demandante por desistida de la acción de cobro de gratificaciones y a la demandada por aceptada del desistimiento.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, tras finalizar la rendición e incorporación de las probanzas del juicio, las partes efectuaron observaciones a la prueba, a modo de alegato de clausura, reforzando y reafirmando lo vertido en sus escritos demanda y contestación, todo lo cual consta del registro de audio de la respectiva audiencia de juicio.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, para resolver la presente controversia, resulta necesario considerar que la demandante solicita que se declare que su despido fue injustificado y que la demandada sea condenada al pago de las prestaciones e indemnizaciones derivadas del término de la relación laboral por no haber invocado causal alguna, según lo ordenan los artículos 162, 163, 168, todos del Código del Trabajo.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, anotado lo anterior, resulta indispensable dilucidar la naturaleza de los servicios prestados por la actora, a fin de determinar cuál es el estatuto aplicable a dicha relación jurídica, en



particular lo referente a la terminación de su contrato de trabajo como personal civil con dicha institución de las Fuerzas Armadas, sobre lo cual sostiene que su contrato se rige por el Código del Trabajo, en tanto la demandada señala que sus labores se regirían por un estatuto especial y en ningún caso por las normas del Código del Trabajo.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, como se enunció en el considerando undécimo, el Excelentísimo Tribunal Constitucional, dictó sentencia sobre el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 2° del Decreto Ley N° 3.643 de 1981 y 4° del Decreto Ley N° 2.067, acogiendo y declarando inconstitucionales los artículos 2 del Decreto Ley 3643 de 1981 y artículo 4° del Decreto Ley 2067. Ello, basado en los términos expuestos en el referido requerimiento, los que señalan que FAMAE es una empresa del Estado y, por tanto, sus empleados civiles son considerados funcionarios públicos, pero tienen la particularidad de estar regidos en su relación laboral por el Código del Trabajo, no obstante, los preceptos legales objetados establecen una excepción respecto a la normativa aplicable a sus desvinculaciones, quedando estas sometidas a lo dispuesto en el artículo 167 del Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas, de 1968. Sin embargo, el referido artículo 167 fue derogado por el DFL N° 1, de 1997, que estableció un nuevo Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, en el requerimiento en comento, se da cuenta de que existen diversas interpretaciones de los tribunales respecto de la normativa aplicable a las desvinculaciones de los empleados civiles de FAMAE, atendido la derogación del citado artículo 167, encontrándose, por una parte, aquellas que sostienen que debe continuarse aplicando las causales de retiro absoluto del personal de las Fuerzas Armadas para desvincular a los empleados civiles de FAMAE y, por otra, aquellas que entienden que deberían aplicarse las normas del Código del Trabajo para despedir a los trabajadores civiles de FAMAE. Es por ello que se produce una diferencia arbitraria y discriminatoria, establecida por ley, entre los empleados civiles de FAMAE y los demás trabajadores pertenecientes a empresas del Estado.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, en el análisis de la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional, destaca principalmente lo dicho respecto a la desprotección del trabajador en un despido sin causales ni beneficios. A saber, la “protección del trabajador” en cuanto derecho fundamental, radica en la existencia de supuestos fácticos ineludibles, como es que el trabajador está sometido al derecho de dirección general del empleador, conforme a la naturaleza de la subordinación y dependencia a la cual está vinculado, a



partir de un trabajo libremente escogido. Por lo mismo, tal sujeción no es total y solo es admisible, en los Estados democráticos de Derecho, con un conjunto de garantías mínimas que permitan concebir una subordinación razonable alejada de toda arbitrariedad sobre la disposición de la persona del trabajador. “El ejercicio del poder de dirección y disciplina, por tanto, debe llevarse a cabo, necesariamente, de forma *regular y lógica*, sin que pueda admitirse algún grado de discriminación o práctica ilimitada.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, en conclusión, la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia que somete el término del trabajo a una voluntad estatal carente de condiciones, requisitos, formalidades y beneficios es un tipo de sometimiento que supera la condición básica de protección del trabajador, convirtiendo este empleo en uno con condiciones objetivas de desprotección, conforme lo asegura el artículo 19, numeral 16°, de la Constitución. Por consiguiente, este sentenciador estima que para el caso de las desvinculaciones a los trabajadores, el espíritu y voluntad del legislador, ha sido la aplicación de los principios de protección, estabilidad del empleo, principio de la realidad, e *indubio* pro operario, los que se aplicarán tanto en el despido de estos trabajadores, así como también durante toda su relación laboral, y que se encuentran contenidos en las normas del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO:** Que, en virtud de los antecedentes analizados y especialmente lo resuelto por el Excelentísimo Tribunal Constitucional, las disposiciones legales que deben aplicarse al caso sub-lite son las establecidas en el Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, si bien al momento de realizarse el despido de la trabajadora, se encontraban vigentes los preceptos contenidos en los artículos 2° del Decreto Ley 3643, de 1981 y el artículo 4° del Decreto Ley 2067, durante la tramitación del presente procedimiento laboral, como ya se dijo se presentó requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los referidos artículos en causa **rol 11292-2021**, y con el preciso objetivo de no afectar la gestión pendiente en estos autos, se ordenó la suspensión del procedimiento a la espera de obtener sentencia por parte del Excelentísimo Tribunal Constitucional, la que en definitiva resolvió declarar la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las referidas normas con fecha 23 de diciembre de 2021, la que dispuso que FAMA E es una empresa pública, que no debe confundirse con las Fuerzas Armadas, puesto que mientras la primera tiene personalidad jurídica propia, la segunda actúa bajo la personalidad jurídica del Fisco de Chile. Que, a partir del año 1989 se modificó el actual artículo 105 de la Constitución Política de



la República, en el sentido que se emitiría una Ley Orgánica Constitucional solo para la Fuerzas Armadas, en la cual se establecerían las causales de retiro de sus funcionarios. Y en segundo lugar establece que cumpliendo este mandato constitucional es que se emite la Ley N° 18.948 y el DFL N° 1 de 1997. Por ello las causales de retiro establecidas en estas normas no pueden aplicarse al personal civil de alguna empresa pública, siendo inconstitucional cualquier ley que así lo disponga.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, a mayor abundamiento, y con fecha 22 de enero de 2022, el Tribunal Constitucional, luego abrir un proceso de inconstitucionalidad de oficio, declaró inconstitucionales los artículos 2 del Decreto Ley N° 3.643, de 1981, y el artículo 4 del Decreto Ley N° 2.067, de 1977, -proceso en el cual la Magistratura Constitucional tuvo presente la expedición de las sentencias roles N° 7522-19; 7578-19; 7696-19; 7754-19; 7851-19; 7879-19, 7990-19, 8054-19, 8061-19, 8266-20, 8394-20, 8810-20, 8963-20, 8991-20, 9039-20 y 9138-20- por las mismas razones expuestas en los considerandos precedentes.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, en consecuencia y como se viene razonando, será el régimen normativo aplicable a la demandante, para la terminación de su contrato de trabajo, las disposiciones del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, en relación a los hechos tenidos por no controvertidos, los contratos de trabajo incorporados la actora la audiencia de juicio, haciendo aplicación de las reglas que conforman el principio de la prueba según la sana crítica; se tiene por acreditada la existencia de la relación laboral y su fecha de inicio de la relación laboral, esto es, el 01 de junio de 2015, y de término el 01 de diciembre de 2020.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que conviene hacer presente y precisar, en esta parte de la sentencia, respecto de los hechos pacíficos, que la última remuneración mensual ya establecida en \$1.061.337, debe tenerse como base de cálculo, para las eventuales prestaciones e indemnizaciones a que fuere condenada pagar la parte demandada.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que despejado lo anterior, y encontrándose acreditada la fecha de inicio y término de la relación laboral habida entre las partes, procede analizar las circunstancias de su término.



**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que, atendida la circunstancia que la separación de los servicios de la actora, se ha producido por decisión del empleador, es necesario considerar que el legislador a través de la Ley 20.260, conmina al empleador en estos casos rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en sus incisos primero y cuarto, del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N°1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que, siguiendo la línea de razonamiento anterior, el incumplimiento de la mencionada norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que, a dicho respecto, la trabajadora demandante sostiene que, el día 17 de noviembre de 2020, don Carlos Flores Leiva, Gerente de Recursos Humanos, la citó a una reunión en la que se le informó que su empleadora, había decidido poner término al contrato de trabajo a contar del día 01 de diciembre del año 2020, entregándole al efecto una carta, del siguiente tenor: “Comunico a Ud., que en uso de las facultades concedidas a la Dirección de FAMAE, conforme al D.L. 3.643 de 1980, se ha decidido poner término a sus servicios en estas Fábricas, a partir del 01 de diciembre del año 2020. El Gerente que suscribe agradece sus servicios prestados, los que fueron un gran aporte para esta empresa”.

**TRIGÉSIMO:** Que, en ese orden de ideas y conforme a lo dispuesto en el segundo punto de prueba, era carga de la parte demandada acreditar ante esta instancia, que el despido del que fue objeto la actora, se verificó con las formalidades dispuestas por el artículo 162 del Código del



Trabajo, esto es, la existencia de una comunicación por escrito al trabajador, con la expresión de la causal y los hechos en que se funda, en los plazos señalados por dicha disposición legal y con la respectiva remisión de la copia del aviso a la Inspección del Trabajo.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Que, analizada conforme a las reglas que informan y regulan la sana crítica, la prueba documental consistente en la comunicación de despido, incorporada por la parte demandante en la audiencia respectiva, este sentenciador tiene por acreditado en la especie, que dicha carta, primeramente, no cumple los requisitos y formalidades antes mencionados, salvo en lo que dice relación con ser una comunicación escrita. En efecto, de la sola lectura de la mencionada comunicación de despido, se advierte que ésta, precisamente, sólo comunica el despido a la actora, omitiendo cualquier referencia a causa legal, ni menos describe los hechos en que se funda.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, la demandada, nada probó, a este respecto, pese a ser suya la carga de la prueba, en términos de acreditar el cumplimiento de la normativa laboral antes indicada para proceder al despido de la trabajadora; lo que lo constituye en un despido completamente desprovisto de las formalidades que prescribe el artículo 162 del Código del Trabajo.

**TRIGÉSIMO TERCERO:** Que, sin perjuicio de lo expresado precedentemente, se debe tener presente que, el empleador demandado obró en el entendido que lo hacía conforme al Decreto Ley 3.643, de 1980, pero lo cierto es que, pese a ello, no señaló la causal legal del término de la relación laboral, debiendo haberse indicado los hechos en que se funda, como ya se indicó precedentemente en esta sentencia.

**TRIGÉSIMO CUARTO:** Que, conforme se viene razonando, corresponde acoger la demanda deducida por don **PEDRO HERNÁN GARAY MALDONADO** demandante en contra de su ex empleador **FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO**, declarándose que el despido de la actora fue carente de causa legal.

**TRIGÉSIMO QUINTO:** Que, en relación a la indemnización por años de servicio, reclamada en la demanda, habiéndose establecido que el despido de que fue objeto el actor, es carente de causal, y no habiéndose cumplido con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, es que se condenará al demandado al pago de la indemnización del artículo 163 inciso 2°, correspondiente a 5 años y 6 meses de servicio; y al recargo



del 50% sobre ésta última, dispuesto en el artículo 168 letra b), artículos todos del Código del Trabajo, en relación con la base de cálculo ya determinada en el considerando vigésimo que antecede.

**TRIGÉSIMO SEXTO:** Que, toda la prueba ha sido apreciada y ponderada conforme a las reglas de la sana crítica, de acuerdo a las reglas de la lógica y las máximas de experiencia, y la que no ha sido analizada pormenorizadamente, no tiene influencia substancial en las conclusiones que anteceden.

**TRIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que cada parte deberá soportar las costas del juicio, por estimarse que el demandado tuvo motivo plausible para litigar, considerando que al momento del despido y una vez trabada la litis se encontraban vigentes las normas que posteriormente fueron declaradas inaplicables por resultar inconstitucionales.

Por estas consideraciones y vistos además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 47, 161, 162, 168, 453 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas aplicables, **se declara:**

**I.** Que el despido del que fue objeto la demandante con fecha 01 de diciembre de 2020 se declara INJUSTIFICADO,

**II.** Que, en consecuencia y según lo dispuesto en el artículo 168, en relación con el artículo 161, ambos del Código del Trabajo, se declara que la relación laboral habida entre las partes, terminó por la causal de necesidades de la empresa.

**III.** Que se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

- a) Indemnización por años de servicio, por la suma total de \$5.531.058.-
- b) Incremento del 50% por no haberse invocado causa legal para poner término a la relación laboral, conforme a la letra B del artículo 168 del Código del Trabajo por la suma de \$ 2.765.529.-

**IV.** Que las sumas ordenadas pagar en el número que antecede, deberán serlo reajustadas y con los respectivos intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo



V. Que, habiéndose desistido la demandante de la acción de cobro de gratificaciones, no se emitirá pronunciamiento al respecto.

VI. Que cada parta pagará sus costas.

VII. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional competente para el cobro compulsivo de los mismos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 466 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad procesal, quedando las partes notificadas con esta fecha.

**RIT O-10-2021**

**RUC 21-4-0319991-2**

**Dictada por don Gerardo Mena Edwards, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras de Talagante.-**

En Talagante, a veinticuatro de Marzo de dos mil veintidós, notifiqué por el estado diario de hoy, la resolución precedente.

