

San Bernardo, cinco de abril de dos mil veintiuno.

VISTO Y OÍDO:

Que, se han presentado ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo los siguientes trabajadores, todos operarios con domicilio en General Bustamante N° 16, oficina 5-A, Providencia, Santiago, a saber:

1. **JOHN ANIBAL ANTONIO RIVERA AGURTO, R.U.T 8.339.961-9, chileno, operario.**
2. **MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA, R.U.T. 11.878.526-6, chileno, operario, y**
3. **CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO, R.U.T 17.908.195-4, chileno, operario.**

Entablan demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de la empresa **TRANSPORTES HORMIGON DOS LIMITADA**, RUT 77.487.490-9, con domicilio en José Joaquín Prieto N° 9660, comuna de El Bosque, Región Metropolitana de Santiago, representada legalmente por don **OMAR BARRÍA MIRANDA**, de quien ignoran profesión u oficio.

ANTECEDENTES DE LA DEMANDA:

Señalan lo siguiente en cuanto a fecha de inicio

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Fecha de inicio, labor, remuneración, fecha de término, descuento AFC.

Trabajador	Fecha de inicio	Labor contratada	Remuneración	Fecha de término	Descuento AFC
CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO	06/10/2015	Chofer Operador Mixer	\$819.997	13/04/2020 necesidades de la empresa	\$872.795
MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA	01/10/2015	Chofer Operador Mixer	\$866.802	14/04/2020 necesidades de la empresa	\$768.895
JOHN ANÍBAL RIVERA AGURTO	19/06/2015	Chofer Operador Mixer	\$868.562	14/04/2020 necesidades de la empresa	\$880.114



Refieren que los tres firmaron finiquitos, pero haciendo reserva para demandar por improcedencia de la causal invocada por el empleador, es decir, necesidades de la empresa, y por el cobro del aporte del empleador al seguro de cesantía.

Sostiene que las cartas de despido que les fueron remitidas no cumple con la obligación establecida en el artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, por cuanto no contiene un suficiente y adecuado desarrollo de sus conceptos y/o una explicación de sus genéricos asertos y conclusiones que permita a los exonerados comprender las razones de su desvinculación. Ello, pues de manera imprecisa y esencialmente insuficiente se hace referencia a una pretensa racionalización, sin dar una explicación de en qué consiste esencialmente en términos globales, de su ineludible necesidad ni mucho menos de por qué sería imprescindible e ineluctable despedir a los trabajadores para alcanzar tal objetivo alegado, máxime si se considera que el cargo de los demandantes era virtualmente indispensable y tan inherente al giro de la empresa que aparece increíble que la misma no los necesite en el futuro inmediato y mediano, ya que ninguno de los sucesos que invoca en pro de su decisión es de carácter permanente e indefinido en el tiempo.

Agrega que la absoluta consolidación en el mercado de la empresa, así como su solvencia desmienten lo alegado en la misiva.

Expone que las diversas medidas adoptadas por la autoridad administrativa para paliar los efectos de la pandemia del SARS-CoV-2, y la normativa que se creó y aprobó con el objetivo de salvaguardar los intereses de los empleadores en aquel contexto, especialmente la Ley N° 21.277 que “faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley n° 19.728, en circunstancias excepcionales” (popularmente conocida como “Ley de Protección al Empleo”, ya en vigencia a la fecha de los despidos), son razones que se añaden a la más lógica y esencial de todas: no debe perjudicarse a la parte más débil y vulnerable, dejándola desempleada y sin fuente de ingresos fruto de la contingencia del COVID-19, sino todo lo contrario: aquella es por la que más se debe velar. Y, le resulta llamativo que la empresa no haya optado por alguno de los mecanismos menos dañinos de la Ley de Protección al Empleo, invocando la causal en cuestión.

Manifiesta que tratándose de una causal aplicada de forma improcedente no procede que el empleador descuente el aporte del empleador al seguro de cesantía, por cuanto ese no es el sentido y alcance que el empleador le otorgó al artículo 13 de la ley 19.798.



Explica que las horas extraordinarias deben ser calculadas como parte de las bases de las indemnizaciones en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, por cuanto la permanencia y continuidad en el pago de las mismas hace posible considerarlas como última remuneración mensual.

Previas citas legales, solicita tener por interpuesta demandada y con el mérito de la misma se declare que existe diferencia en el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, feriado proporcional, y a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía. Lo anterior con intereses, reajustes y costas de la causa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: Encontrándose dentro de término legal, la demandada de autos contestó la demandada en los siguientes términos:

Reconoce la fecha de inicio, la labor de los actores, la causal invocada y el hecho de haber descontado en sus finiquitos el aporte del empleador al seguro de cesantía. Sin embargo, discrepa en cuanto a las horas extraordinarias como parte de las remuneraciones que se deben considerar para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, pues el mismo precepto excluye el pago de sobretiempo.

Explica que de una somera lectura de las cartas de despido se puede desprender que se mencionaron múltiples situaciones que son verídicas y que, por sí solas, permiten tener por explicado y justificado el despido de cada uno de los actores.

Expone que ha existido un proceso real de racionalización frente al término por falta de renovación de un contrato de prestación de servicios hacia el mandante Ready Mix en la faena en que los actores prestaban servicios. Situación de carácter objetiva que afectó a varios trabajadores de la empresa. La carta de despido señala que las desvinculaciones obedecieron a un proceso de racionalización por el que se suprimió el puesto de trabajo de los actores (así como el de otros trabajadores), a raíz del término del contrato de prestación de servicios antedicho y sin que existieran opciones donde reubicarlos en atención a la drástica disminución de transportes de hormigón, producto de la recesión económica que enfrenta el país. Tal como indican las cartas de despido, la empresa se encontraba (y sigue) en un momento delicado incluso antes de la pandemia, producto de la baja considerable en pedidos de hormigón derivados como efectos negativo del estallido social sobre el rubro de la construcción, disminuyendo la demanda de hormigón por la baja de proyectos y, además, dificultando los despachos a fines de 2019 y principios de 2020. Sobre este marco viene la pandemia y las cuarentenas impuestas por la autoridad sanitaria que, tal como se indica en la carta, afectaron varias



faenas a las que su mandante vende hormigón, disminuyendo aún más los encargos de hormigón y empeorando el escenario económico de la empresa. En la carta se indica que en marzo terminó el contrato de prestación de servicios que tenía con el Ready Mix para distribuir hormigón desde la Planta de General Velásquez, en que prestaban servicios los actores, sin que pudiese lograrse la renovación del mismo, sin que pudiese reubicar a los actores en base al mismo motivo. De forma tal que tuvo que racionalizar y eliminar los puestos de trabajo no solo de los actores, sino también de más de 15 trabajadores.

Hace presente que dada la terminación del contrato de prestación de servicios por parte del mandante de la empresa Ready Mix Hormigones Ltda. (en adelante “Ready Mix”) en distintas plantas y en virtud de diversos contratos de prestación de servicios, en los que TH2 se obliga al transporte de hormigón del mandante, disponiendo de sus propios camiones, y Ready Mix le asegura un metraje cúbico de hormigón al mes para su distribución a los distintos clientes que este último tiene. A la época del despido de los actores, estas funciones se desarrollaban en dos plantas de Ready Mix, una de las cuales se denomina “Planta Ready Mix de General Velásquez”, por encontrarse ubicada al costado de dicha carretera, y cuyo ingreso se realiza por Avenida Simpson Claro, en la comuna de San Bernardo. Esta es la Planta donde prestaban servicios los tres actores (planta donde cargaban hormigón para su distribución en distintas comunas de Santiago).

Da cuenta que el 31 de marzo de 2020 venció el contrato de prestación de servicios entre Ready Mix y TH2, en virtud del cual los actores prestaban servicios en la Planta antedicha. La vigencia de este contrato se había extendido mediante anexo de fecha 09 de enero de 2020. Sin embargo, la baja demanda de hormigón provocada por la situación país impidió que pudieran acordar una nueva renovación por otro periodo. De manera que la empresa tuvo que despedir a los actores y a varios otros trabajadores que prestaban servicios en la Planta Ready Mix de General Velásquez. Como consecuencia de lo señalado, se tuvo que desvincular a aproximadamente 20 personas, entre los que figuraron los demandantes. Producto de la misma reducción de personal frente a la terminación de contrato con la mandante fueron despedidos mecánicos, supervisores, soldadores, entre otros cargos, distintos de los choferes. Lo anterior es claramente demostrativo de que el hecho alegado en la carta fue de tal magnitud que obligó a tener que prescindir de diversos puestos de trabajo, ninguno de los cuales fue reemplazado, puesto que están frente a una racionalización producto del término de un contrato de prestación de servicios. Este hecho es de naturaleza objetiva, dado que la decisión de terminar el contrato de prestación no emanó de la voluntad de la empresa, sino del



término de un contrato, que a su vez no pudo ser extendido por el complejo escenario país y la baja demanda de hormigón en el mercado.

Asegura que a la fecha del despido de los actores el único mandante de TH2 era Ready Mix, en dos de sus plantas, y este hecho fue señalado en la carta de despido de los actores, y resulta insólito sostener que no son de la magnitud suficiente como para justificar los despidos.

En cuanto al aporte del empleador al seguro de cesantía descontado en los finiquitos, sostiene que ello es del todo procedente, pues la causal se encuentra debidamente aplicada y la ley 19.728 faculta al empleador para efectuar este descuento.

Previas citas legales, solicita tener por contestada la demandada, y su rechazo, con costas.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, se han presentado ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo los señores **JOHN ANIBAL ANTONIO RIVERA AGURTO; MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA** y **CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO**, y entablan demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de la empresa **TRANSPORTES HORMIGON DOS LIMITADA**, RUT 77.487.490-9, representada por don **OMAR BARRÍA MIRANDA**, conforme a los argumentos vertidos en la parte expositiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Que, en audiencia preparatoria, habiendo fracasado el llamado a conciliación, se fijaron los siguientes hechos:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

2. Fecha de inicio, labor, remuneración, fecha de término, descuento AFC.

TRABAJADOR	FECHA INICIO	LABOR CONTRATADA	FECHA TÉRMINO
CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO	06/10/2015	Chofer Operador Mixer	13/04/2020 necesidades de la empresa
MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA	01/10/2015	Chofer Operador Mixer	14/04/2020 necesidades de la empresa
JOHN ANÍBAL RIVERA AGURTO	19/06/2015	Chofer Operador Mixer	14/04/2020 necesidades de la empresa

3. Que, los actores firmaron finiquito.



4. Que, la demandada descontó los siguientes montos por aporte al seguro de cesantía en AFC:

TRABAJADOR	DESCUENTO AFC
CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO	\$872.795.-
MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA	768.895.-
JOHN ANÍBAL RIVERA AGURTO	\$880.114.-

HECHOS A PROBAR:

1. Procedencia de la causal invocada por el demandado para poner término a la relación laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa. En la afirmativa, hechos y circunstancias que rodearon la desvinculación.}
2. Remuneración pactada y efectivamente percibida por los actores, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo.
3. Efectividad que la demandada adeuda diferencia por indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva de aviso previo, respecto de cada uno de los actores. En la afirmativa, montos adeudados.
4. Efectividad que la demandada adeuda diferencia de feriado proporcional respecto de cada uno de los trabajadores. En la afirmativa, montos adeudados.

TERCERO: Que, para acreditar sus asertos, las partes incorporaron los siguientes medios probatorios:

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

A. Respecto a JOHN ANIBAL ANTONIO RIVERA AGURTO:

1. Copia del finiquito de don John Aníbal Antonio Rivera Agurto, de fecha 23 de abril de 2020.
2. Contrato de trabajo de don John Aníbal Antonio Rivera Agurto, de fecha 01 de agosto de 2015.
3. Liquidaciones de remuneración del actor, de los meses de noviembre, diciembre de 2019 y enero, febrero, marzo y abril del 2020.

B. Respecto a MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA:

1. Copia de la Carta de despido de don Mauricio Muñoz Roca, de fecha 14 de abril de 2020.
2. Contrato de trabajo de don Mauricio Muñoz Roca, de fecha 01 de octubre de 2015.



3. Liquidaciones de remuneración del actor, de los meses de noviembre, diciembre de 2019 y enero, febrero, marzo y abril del 2020.

C. Respecto a CAMILO MOISÉS GONZALEZ GALLARDO:

1. Copia de la Carta de despido de don Mauricio Muñoz Roca, de fecha 13 de abril de 2020.

2. Contrato de trabajo de don Mauricio Muñoz Roca, de fecha 06 de octubre de 2015.

3. Liquidaciones de remuneración del actor, de los meses de noviembre, diciembre de 2019 y enero, febrero, marzo y abril del 2020.

EXHIBICIÓN DOCUMENTAL: Se ordenó, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, exhibir los siguientes documentos:

- Estados financieros consolidados de la demandada por los ejercicios correspondientes del 2019 y estados financieros consolidados parciales por los resultados obtenidos el primer semestre del año 2020.

Parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento, por no exhibir lo solicitado.

Traslado. Solicita se rechace el apercibimiento, por no haber obligación legal de contar con dicho documento.

Tribunal resuelve: Se deja para sentencia definitiva.

No se hace lugar al apercibimiento legal, por cuanto la prueba de autos ha sido del todo suficiente para arribar a las conclusiones de este fallo.

TESTIMONIAL: Fue conducido a estrados el siguiente testigo, quienes debidamente juramentado y legalmente examinado declaró al tenor de las preguntas formuladas por los intervinientes, a saber: **LUIS IVAN CÁCERES ÁLVAREZ, RUT: 10.449.204-5.**

Señala que conoce a los demandantes, porque eran compañeros de trabajo.

El despido de los actores fue injustificado

A ellos los despidieron por necesidades de la empresa y eso fue lo que sucedió.

A ellos no se les dio la opción de suspender sus contratos de trabajo.

La jornada de trabajo de los actores era por turno. Por turnos se hacían entre 3 a 4 horas de sobre tiempo. De lunes a viernes era de larga extensión de trabajo. Le consta, porque lo conversaba con sus compañeros de trabajo, ya que a él le pasaba lo mismo.

Desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2020 fue compañero de trabajo con los actores.



La empresa cancelaba las horas extraordinarias, pero no totalmente, aparecía en la liquidación de sueldo.

CONTRAIINTERROGADO: Actualmente no es trabajador de la empresa, porque también fue desvinculado en abril de 2020.

Trabajaba para Hormigones 2 Besalco.

Su jornada de trabajo era por turno.

Si hay un taco en la calle eso constituye horas extras si se pasa de la hora de trabajo, porque todavía está trabajando.

Las horas extras también se generan por el traslado del hormigón. Por ejemplo si el turno terminaba las 5 de la tarde y debía trasladarse a la obra para descargar el hormigón ahí se generaban las horas extras, porque siempre quedaba trabajo después de los turnos de cada planta.

Las horas extraordinarias quedaban registradas en el reloj de marcaje.

Hacía entre 2 a 4 horas extraordinarias diarias. Quedaban registradas diariamente 3 o dos horas, pero se le cancelaba menos. Y eso se reflejaba en la liquidación, y más adelantes les decían que les iban a pagar.

Se desestima esta declaración, porque el testigo no contribuyó a la resolución del asunto.

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA:

DOCUMENTAL:

1. Copia de contrato de trabajo entre Transportes Hormigones dos LTDA y Mauricio Alfredo Muñoz Roca, de fecha 01 de octubre de 2015.
2. Copia de contrato de trabajo entre Transportes Hormigones dos LTDA y John Rivera Agurto, de fecha 01 de agosto de 2015.
3. Copia de contrato de trabajo entre Transportes Hormigones dos LTDA y Camilo González Gallardo, de fecha 06 de octubre de 2015.
4. Copia de las liquidaciones de remuneraciones de don Camilo González, correspondientes a los meses de noviembre 2019, enero 2020 y febrero 2020.
5. Copia de las liquidaciones de remuneraciones de don John Rivera, correspondientes a los meses de diciembre de 2019, febrero de 2020 y marzo de 2020.
6. Copia de las liquidaciones de remuneraciones de don Mauricio Muñoz Roca, correspondientes a los meses de noviembre de 2019, diciembre de 2019 y marzo de 2020.
7. Copia de finiquito de Mauricio Muñoz Roca, de fecha 23 de abril de 2020.



8. Copia de finiquito de don John Rivera Agurto, de fecha 23 de abril de 2020.
9. Copia de finiquito de don Camilo González Gallardo, de fecha 23 de abril de 2020.
10. Copia de correo electrónico de fecha 01 de abril de 2020, titulado “Traslado de Camiones”.
11. Copia de contrato de transporte de hormigón entre Tecnomix S.A y Besalco Maquinarias S.A, de fecha 14 de febrero de 2011.
12. Copia de anexo al contrato de transporte de hormigón entre Ready Mix Hormigones Limitada y Besalco Maquinarias S.A, de fecha 09 de enero de 2020.
13. Copia de carta de desvinculación de don Mauricio Muñoz Roca, de fecha 14 de abril de 2020.
14. Copia de carta de desvinculación de don John Rivera Agurto, de fecha 13 de abril de 2020.
15. Copia de carta de desvinculación de don Camilo González Gallardo, de fecha 13 de abril de 2020.
16. Copia de 16 cartas de aviso de despido de la empresa Transportes Hormigón Limitada, a trabajadores que no son parte de la presente causa.
17. Copia de Hojas de Entrada de Servicios de Planta Ready Mix San Bernardo entre los meses de mayo de 2019 a abril de 2020.
18. Copia de presentaciones de Directorio de la empresa Besalco Maquinarias de los meses de enero, abril y junio de 2020.
19. Resumen de producción e ingresos de Faenas San Bernardo y General Velásquez entre abril de 2019 y mayo de 2020.

TESTIMONIAL: Fueron conducidos a estrados los siguientes testigos, quienes debidamente juramentados y legalmente examinados declararon al tenor de las preguntas formuladas por los intervinientes, a saber:

1. **LEONARDO PÉREZ PINOCHET, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N° 11.848.006-6:**

Señala que la empresa presta servicios de transporte con camiones mixer a los diversos clientes.

La empresa tiene un mercado de distinto volumen de clientes. Por los negocios que ellos hacen mensualmente debe programar los despachos. Se hace la programación diaria, semanal y mensual. En este caso en la faena de General Velásquez el mandante es Ready Mix.



En el año 2019 los volúmenes fueron variables, pero era entre 800 o 900 centímetros cúbicos que se transportaban. Pero hubo una baja en octubre, cuando se produjo el estallido social, porque habían manifestaciones en la Región Metropolitana, y por seguridad de los camiones se fue restringiendo los despachos y la actividad.

El volumen fue bajando en un 50 a 70% en promedio.

Octubre fue un punto de inflexión, y la demanda también bajó.

En la construcción también disminuyó la petición de hormigón.

La empresa mandante REINIX después del estallido social tuvo una baja sostenida de volumen, lo que comunicó, pues no podían volver a los volúmenes que se utilizaban o manejaban anterior a octubre de 2019.

A principios del año 2020, y por causa de la baja de volúmenes, la empresa Ready Mix les comunicó que el contrato que vencía en marzo de 2020 estaba en veremos si se renovaba, y el 31 de marzo le informaron que una cantidad de camiones no iba a seguir operando.

La flota de la empresa, en General Velásquez, era de 50 camiones. Y ese contrato se componía de 15 camiones. Obviamente, al prescindir de ese contrato la mandante sería un alivio para ella.

La flota pasó de 50 camiones a 35 en el mes de marzo. Producto de lo anterior la empresa, y por causa de la baja de 15 camiones, dejó de percibir rentabilidad, por lo cual la base de flujo mensual también se vio afectada y se hizo insostenible mantener una dotación de 50 personas versus 35 camiones que tenían en ese momento, porque un camión era operado por una persona.

Al contar con una flota de 50 camiones también tomaron en consideración a los mecánicos y asistentes. Y al reducir la flota drásticamente, también se vio afectada la sustentabilidad con personal que hacía mantención de los camiones.

En este caso no solo fue la salida de 15 camiones y operadores, sino también de los otros operadores.

Hasta octubre de 2019 fue un año normal, pero desde el estallido social, y posteriormente en marzo, abril y mayo, la empresa se vio enfrentada - por causa de la pandemia - al cierre momentáneo.

El transporte se vio reducido al mínimo y el mandante Ready Mix no tenía volúmenes de transporte para el año 2019 y principios del 2020.



Producto del coronavirus hubo que hacer una suspensión temporal de los trabajadores, porque no se podía mantener una flota de 35 camiones. Y con los 10 o 15 camiones que quedaron se redujo la dotación hasta que esto pudiera mejorar.

CONTRINTERROGADO: Hormigones tiene como cliente a la empresa Ready Mix.

800 a 100 metros cúbicos diarios se hacían en el año 2019 y eso consta en los documentos respectivos.

Se enteró de las bajas de volumen, porque lo iba viendo a través de los cierres mensuales, y por los volúmenes de la empresa Ready Mix hacia ellos.

De gerencia le comunicaron, a principio del 2020, que el contrato con Ready Mix vencería el 31 de marzo.

Actualmente siguen transportando para Ready Mix para lo cual utilizan 25 camiones.

El flujo mensual de noviembre de 2019 bajó en un 30 o 35%. Esto le consta, porque hace los cierres de Ready Mix y ve lo que aparece mensualmente.

A los actores no se les suspendió el empleo como a otros trabajadores, y no hubo un criterio para ellos y distinguirlos de otros trabajadores.

2. MARIO QUEZADA VALENZUELA, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N° 15.336.014-6.

Transportes Hormigones II es una empresa contratista que hace el transporte de hormigón a las empresas de hormigonera de la Región Metropolitana.

Tienen un contrato con un mandante en que los equipos tienen un mínimo de producción de transporte mensual, el que equivale en número a 430 metros cúbicos por camión, que debe transportar como mínimo de hormigón durante el mes.

En el último tiempo, a finales del año 2019, y producto del estallido social, toda la obra de construcción comenzó a cerrar más temprano. Los horarios de trabajo se redujeron y esto provocó una disminución en los volúmenes que podrían transportar al mandante.

En los últimos meses la disminución fue abrupta y el toque de queda hizo que las construcciones cerrarían más temprano. Hubo muchos días en que no se trabajó muchas obras en el sector centro de la Región Metropolitana. Eso fue complicado, porque había muchas obras de construcción y bajó el volumen en un 30%, aproximadamente.



A fines de octubre de octubre, noviembre y diciembre, y enero se vio afectado el volumen no pudiendo llegar al mínimo. Se trabajó muy pocas horas durante el día y se vio afectada la producción.

La empresa estaba acostumbrada a transportar un promedio mes a mes de hormigón, pero producto del estallido social y de la pandemia, los volúmenes bajaron.

La producción bajó y la empresa, en la Región Metropolitana, por causa de la pandemia, porque a finales de mayo, en junio, en julio, en agosto y en septiembre - en que estuvo casi cerrada toda la producción -, estuvieron trabajado a un 20 o 25% de su capacidad, y tuvieron que hacer suspensión laboral de los trabajadores.

Las obras en la Región Metropolitana estaban cerradas, salvo algunas que podían trabajar durante cuarentena, pero estuvieron trabajando a un 25% de capacidad.

En el año 2019, por contrato, tenían 100 equipos trabajando para el mandante. Tenían dos faenas: una en San Bernardo con 50 equipos y otra en General Velásquez con 50 equipos también.

Por contrato tienen 25 equipos trabajando en General Velásquez. El mandante informó en enero de 2020 que no se iba a renovar el contrato que se vencía en marzo por baja de producción, razón por la cual tuvo que retirar algunos equipos al 31 de marzo de 2020. Como ya no se requerían de esos equipos se tuvo que reestructurar la faena. Lamentablemente, como no había estructura para 50 equipos no se podía sostener esa organización y se tuvo que decidir desvincular trabajadores. Esa desvinculación estuvo programada para el mismo tiempo del término del contrato que era el 31 de marzo. Lamentablemente hubo una postergación, ya que la última semana de marzo - en que empezó todo el tema de la pandemia - hubo un trabajador que estuvo contagiado de Covid. Se pidieron licencias preventivas a casi el 70% de los trabajadores. Entonces no pudieron hacer la reducción, porque los trabajadores estaban con licencia médica y se aplazó su retorno. Esto ocurrió en la quincena de abril.

CONTRAIINTERROGADO: El mandante era REINIX y es el único mandante que tenía en ese momento, pues no había más clientes.

Hoy en día tienen un cliente nuevo, post pandemia, que solicitó el servicio. Este nuevo cliente existe desde diciembre del año pasado.

No recuerda el número producción en el año 2020 para diciembre.

La baja de volumen se encuentra en la facturación.

La faena de hormigón tiene sistema de turnos, dependiendo la solicitud del mandante. El turno está distribuido: El primero desde las 7 hasta las 11 de la mañana.



Cada trabajador cubre 8 horas de ese turno hasta el día el viernes y ocho días el día sábado.

Para poder cumplir la jornada completa, el primer turno se va retirando y así van quedando los otros turno hasta que termina la jornada. Pero, por causa del toque de queda, las constructoras tuvieron que cerrar a las 5 de la tarde, en lugar de las 8. Esto importó una baja de volúmenes de entrega.

Es relativo el número de trabajadores que prestan servicios por turnos.

A algunos trabajadores se les suspendió el contrato, pero a los actores no, porque ellos fueron desvinculados por baja de flotas. Como se acabó el contrato y se tuvo que dar de baja los camiones, no había camiones disponibles para que trabajaran, a diferencia de lo que ocurrió con los otros trabajadores que sí contaban con un camión para poder trabajar.

Fueron desvinculados los actores entre la segunda y tercera semana de abril, porque hubo muchos trabajadores con licencia preventiva por causa del Covid.

No existía la posibilidad de reubicar a los trabajadores y tampoco existía la opción de irse de vacaciones, porque se ter

minaba el contrato con el mandante y no había otras labores donde pudieran reubicarlos.

Uno de los contratos antiguos con Ready Mix se venció, pero quedaron otros vigentes, y con eso están trabajando, pero con menor número de camiones.

Como existían 15 equipos menos se tuvo que reestructurar. La supervisión se reestructuró y también el área de taller en que se desvinculó a mecánicos y también a soldadores.

15 operadores prestan servicios para el contrato que vencía el 31 de marzo.

El operador mixer es un chofer licencia A4 que también requiere saber operar el equipo, porque se requiere de un camión que tiene licencia A4, pero él necesita operar el equipo con la betonera y saber qué producto descarga. O sea, los actores prestaban servicios como mixer y fueron del grupo de 15 camiones que se dieron de baja, por eso no se les pudo reubicar o capacitar en otras áreas, porque no había cupos de trabajo.

CUARTO: Que, las cartas de desvinculación remitidas a los actores dan cuenta que la causal de necesidades de la empresa invocada por la demandada se funda en lo siguiente:

"La causal señalada se configura por cuanto la empresa debe realizar un proceso de racionalización de personal a raíz de la drástica disminución de



requerimientos y cierre de faenas a los que se encuentra enfrentadas en la actualidad.

En efecto, el mes de marzo terminó el contrato de prestación de servicios de la planta de Ready Mix de General Velásquez, el cual no será renovado por cuanto dicha empresa reubicará personal propio la faena, de forma que dejaremos de tener presencia es la misma, afectando a choferes mixer, mecánicos y personal de apoyo, entre otros.

Por otro lado, la producción de la compañía en la actualidad se encuentra totalmente paralizada, por cuanto las medidas sanitarias de cuarentena total que ha debido implementar la autoridad sanitaria frente al covid-19 imposibilitan el servicio de transporte de hormigón que realizamos como compañía, especialmente teniendo en consideración que la mayoría de las obras y clientes que demandan este servicio se encuentran en comunas con cuarentena total, sin que tengamos claridad de cuánto tiempo durarán estas restricciones a la libre circulación, pero sabiendo que las proyecciones de venta de hormigón para este año 2020 no eran favorables incluso antes de la llegada del covid-19.

Lamentablemente, estos cambios y medidas nos afectan en un momento delicado para la compañía, puesto que, usted sabe, tanto el funcionamiento de la empresa como la cantidad de pedidos de hormigón se habían ya visto fuertemente afectado por los efectos negativos del estallido social iniciado en octubre de 2019, ya que al disminuir los pedidos y dificultarse los despachos de hormigón a raíz de manifestaciones, actos violentos y disminución de clientes y proyectos de construcción, también se han visto afectados los ingresos de la empresa, que dependen de los niveles de producción en faena. De forma que el escenario que enfrentaba la empresa era ya complejo incluso antes del término de contrato con Ready Mix y los efectos perjudiciales del covid-19.

Este cúmulo de cambios negativos nos obliga ajustar nuestras estructuras y racionalizar nuestros recursos para hacer frente al nuevo escenario de mercado y baja de ingresos. Racionalización que lamentablemente implica el término de su contrato de trabajo, con pago de sus indemnizaciones legales correspondientes, por cuanto debemos suprimir su puesto de trabajo sin que tengamos opciones de reubicarlo, en atención en los hechos de indicados".

QUINTO: Que, en lo que guarda relación con el hecho a probar, vale decir, **"Procedencia de la aplicación de la causal consagrada en el artículo 161**



inciso primero del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa”, es preciso señalar que se trata de una causal autorizada por el legislador cuando, a modo de ejemplo, deriva de la racionalización y modernización de los servicios o del establecimiento; cuando existen bajas en la productividad; cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Se trata de una causal de naturaleza objetiva, es decir, debe centrarse en necesidades de orden económico o tecnológico. Y en razón de lo anterior debe tratarse de hechos ajenos a la voluntad de las partes. Por consiguiente, no se puede aplicar ni invocar apoyándose en un simple arbitrio o capricho del empleador. Además, debe ser grave o de cierta envergadura. Esto quiere decir que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la existencia o subsistencia de la empresa, y no una simple rebaja de ganancias. Asimismo, esa gravedad o envergadura debe ser permanente y no transitoria, pues en este último caso podría recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo de la empresa sin necesidad de desvincular a los operarios. En definitiva, debe existir una relación de causalidad entre las necesidades de la empresa y el despido de los trabajadores, constituyendo este último un efecto de la mala situación por la que atraviesa la organización.

SEXTO: Que, como se ha dicho en el apartado que antecede, tratándose de una causal objetiva procederemos a analizar cada párrafo de la carta remitida a los actores en el mes de abril de 2020.

En primer lugar, la empresa habla de un proceso de racionalización de personal a raíz de la drástica disminución de requerimientos y cierre de faenas a los que se encuentra enfrentada en la actualidad. Hace presente que en el mes de marzo terminó el contrato de prestación de servicios de la planta de Ready Miix de General Velásquez el cual no será renovado, porque dicha empresa reubicará personal propio de la faena, lo cual afectará a choferes mecánicos y personal de apoyo entre otros.

En este primer acápite de los antecedentes fundantes de la causal, se puede apreciar que la demandada sostiene la desvinculación de los actores en un hecho que no logró acreditar, es decir, que la mandante Ready Mix no renovó contrato con la empresa. De ello dieron cuenta los testigos conducidos a juicio, pero sin que se hubiere incorporado la comunicación relativa a esta circunstancia y a la cual hicieron referencia.

En este orden de ideas, Baltazar Gracián sostenía que la verdad, por regla general, no se la escucha - se la ve -. Ello es de toda lógica, porque en el caso que nos ocupa – de orden civil - la palabra hablada no resiste ni la fuerza ni la intensidad del papel



donde jamás se escribió, pues no puede acreditarse con los solos dichos hablados aquellos actos que importan la rescisión de un contrato, por ejemplo; porque en Derecho las cosas se deshacen de la misma forma en que se hacen. De manera que si el contrato con Ready Mix existía por escrito, así como todos aquellos que la demandada incorporó en autos, así mismo debió haberse incorporado la rescisión o su término anticipado también por escrito. Por consiguiente, no existe ningún medio probatorio que permita establecer fehacientemente que la empresa Ready Mix de General Velásquez, efectivamente haya puesto término al contrato para con la demandada. No basta con incorporar documentos denominados “hoja de entrada de servicios” de Besalco y Ready Mix, o informes de gestión, como lo hizo la demandada, sin haberlos exhibido a algún perito o testigo que pudiese explicarlos razonablemente. Los documentos no solo deben incorporarse en juicio, sino que exigen una explicación; una ilustración para el juez, que permita alcanzar convicción en relación a gráficos y estadísticas que aparecen en dichos informes. Lo anterior es de vital importancia, porque la prueba no solo se debe enumerar, sino que se debe concatenar, vale decir, se debe efectuar un encadenamiento de la misma. Pero, en estos autos los documentos no encontraron corroboración con el relato de los testigos.

En esta misma línea argumentativa, tratándose de una causal objetiva, no basta con incorporar cartas de despidos de otros trabajadores. Para que dichas misivas tengan peso probatorio es preciso que se condigan con la restante prueba rendida en juicio. En el caso que nos ocupa, simplemente dan cuenta de una decisión unilateral, sin apoyo en una real disminución de producción de la empresa que hiciera aplicable la *última ratio* como es el despido.

SEPTIMO: Que, luego, cuando se dice - en el segundo acápite de los hechos fundantes de la causal -, que la producción de la compañía se encuentra paralizada totalmente producto de las medidas sanitarias de cuarentena total que ha debido implementar la autoridad sanitaria, es preciso acreditar tal circunstancia. Pero, en autos no existe ningún documento que dé cuenta que la compañía o las obras para las cuales debía enviar hormigón no fueran de aquellas que están señaladas en el Protocolo Covid 19 - y que emane del Ministerio de Salud - como actividades esenciales. Lo anterior, porque correspondía a la parte demandada acreditar los hechos fundantes del despido, y por ello es que debió haber acompañado algún documento u ofiado a la autoridad sanitaria del país a objeto de que refrendará sus dichos, en orden a establecer que estábamos frente a una actividad no esencial que debió haber paralizado sus obras en



proceso de cuarentena en la Región Metropolitana, y al no haberlo hecho no proveyó de medios probatorios al tribunal como para arribar a esa convicción.

Por otra parte, cuando el empleador lamenta, en la carta de despido, que los cambios y medidas de la autoridad pública afecten a la empresa en un momento delicado, atendido que ya venía arrojando pérdidas por pedidos de hormigón producto del estallido social de octubre 2019, ello no se condice con su situación actual. En efecto, los testigos dieron cuenta de la baja de producción y, especialmente, el señor **Leonardo Pérez Pinochet**, hizo presente que hubo una baja sostenida producto de la disminución de la flota de camiones, de 50 a 35. Y lo mismo agregó el testigo don **Mario Quezada Valenzuela**. Sin embargo, este último hizo presente que hoy en día tienen un cliente nuevo, post pandemia, que solicitó los servicios de la empresa, el cual existe desde diciembre del año 2020.

Como es posible apreciar, y tomando en consideración los balances incorporados por la parte demandada en autos, hubo una baja de ganancias en el año 2019. No obstante, a mediados de junio de 2020 ya se había recuperado en gran parte de esa pérdida, razón por la cual la empresa no debió haber desvinculado a los trabajadores en el mes de abril, sino que debió haber esperado a los primeros avances, pues en el mes de junio de 2020 las ganancias, tal como consta en el balance del folio 62 del SITLA, da cuenta que hasta el mes de junio 2020 el acumulado de ganancias asciende a la suma de \$160.452.366, en tanto que las pérdidas del periodo 2019 ascienden a \$296.294.259.

Ahora bien, no es menos cierto que la empresa sufrió una pérdida en el año 2019, pero en abril de 2020, fecha en que fueron desvinculados los trabajadores - y sobre todo en junio del mismo año -, la empresa ya estaba recuperando dicha pérdida. Y bien pudo haber incorporado el balance completo del año 2020 como para establecer que efectivamente la empresa no logró recuperarse definitivamente. Y eso se pudo haber hecho a través de la incorporación de prueba nueva, toda vez que la audiencia preparatoria se celebró el 2 de octubre de 2020 y la audiencia de juicio el 11 de marzo del presente año 2021, de modo que el balance del año 2020 por el acumulado a diciembre de ese año se pudo incorporar fácilmente, pero no se hizo, razón por la cual cuesta determinar si la empresa realmente estaba pasando por una crisis.

A mayor abundamiento, el legislador dictó la ley 21.227 sobre protección del empleo, en virtud de la cual busco proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras de Chile, permitiendo acceder a prestaciones y complementos del seguro de cesantía cuando se suspende el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena);



cuando se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo; cuando se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, y otros. La finalidad del legislador era mantener los puestos de trabajo mientras duraba el proceso de cuarentena, para lo cual los trabajadores dependerían de su cuenta individual de cesantía, y en caso que el dinero que posean no alcance o se acabe, se financia el pago con cargo al fondo de cesantía solidario. Esta ley extendió su vigencia también y permitió mantener el vínculo laboral de la empresa con sus trabajadores, imponiéndole a aquella solamente la obligación de continuar pagando las cotizaciones previsionales y de salud. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, el empleador no justificó por qué razón a algunos trabajadores se les permitió optar por la suspensión del empleo, ni quiénes fueron esos trabajadores, y por qué a los 3 demandantes no se les otorgó este mismo beneficio ni cuáles serían las competencias que éstos no tendrían y que imposibilitaron su reubicación en otra área. En este sentido fue que declararon los testigos de la parte demandada. Así, el señor Mario Quezada Valenzuela sostuvo que a algunos trabajadores se le suspendió el contrato y que por falta de camiones disponibles no se optó por ello para los demás trabajadores, sin que exista ningún elemento probatorio que permita establecer que dichos camiones realmente fueron dados de baja, de alguna de las formas que se puede dar de baja un activo fijo de una empresa, pues si se vendieron, ese capital podría haberse empleado para efectos de mantener los contratos vigentes de los 3 demandantes y no aplicar la causal de última *ratio* como es el despido.

Siguiendo este hilo argumentativo, la demanda de autos deberá prosperar, y se deberá incrementar el monto de la indemnización por años de servicio en un 30% respecto de cada uno de los actores y proceder a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, toda vez que la jurisprudencia se encuentra conteste en que ese descuento solamente procede en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.728, vale decir, cuando la causal de necesidades de la empresa se encuentra aplicada correctamente o cuya procedencia se logre acreditar en un juicio, pues lo que buscó el legislador con esta norma era que el empleador que decide poner término al contrato de trabajo de uno de sus colaboradores pueda enfrentar el pago de las indemnizaciones correspondientes, a través del mismo aporte que hizo en su momento a la cuenta de cesantía del trabajador. Y en el caso de autos al no haberse acreditado la procedencia de la causal no corresponde descontar dicho ítem.

OCTAVO: Que, en cuanto a la diferencia remuneracional alegada por los actores, ésta se funda en que las horas extraordinarias deben ser contabilizadas dentro de



aquellas partidas que corresponden a indemnizaciones en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Lo primero que el tribunal precisa establecer es lo que el legislador señala en el artículo 172 del estatuto laboral, el que señala expresamente que para aspectos del pago de las indemnizaciones la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato. El legislador incluye las imposiciones y cotizaciones de previsión y seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero. Y excluye expresamente la asignación familiar legal, los pagos por sobre tiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como aguinaldos de Navidad y gratificaciones.

Conforme al artículo 172, efectivamente las horas extraordinarias no deberían tomarse en cuenta al momento del cálculo de las indemnizaciones respectivas, porque se trata de prestaciones de naturaleza esporádica.

Sin perjuicio de lo anterior, el Código del Trabajo en el artículo 30, sobre las horas extraordinarias, prescribe lo siguiente: **“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”**.

Por su parte, el artículo 32 señala: **“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”**.

Como puede apreciarse, efectivamente el legislador excluye las horas extraordinarias del cálculo de las indemnizaciones a que hace referencia el artículo 172 del Código del Trabajo. Pero, el artículo 32 es el que les otorga la calidad de transitorias. Por consiguiente, los actores trabajaron sobre tiempo, según detalla la siguiente tabla:

En este entendido, los actores – efectivamente – percibieron el pago de horas extraordinarias, como se detalla en la siguiente tabla, a saber:

NOMBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
CAMILO GONZALEZ GALLARDO	91.031	58.520	46.525	34.567	878.630	113.789
MAURICIO MUÑOZ ROCA	65.022	61.771	19.507	39.013	61.771	29.260
JOHN	455.516	87.780	48.767	58.520	74.664	78.027



RIVERA						
AGURTO						

De acuerdo a lo anterior, las horas extraordinarias no tuvieron la calidad de transitorias ni pactadas de acuerdo al artículo 32 por un período que no superare los tres meses, sino que tenían un carácter permanente entre noviembre de 2019 y abril 2020.

Tal como lo sostuvo la Excelentísima Corte Suprema en fallo de Unificación de jurisprudencia, de fecha 22 de enero de 2018, Rol 33.800- 17: **considerando 5°: “La normativa aplicable a la cuestión controvertida da preminencia al atributo de habitualidad de la solución de los emolumentos, por sobre la naturaleza o forma de cálculo, al momento de definir cuáles rubros deben ser incluidos en el concepto de última remuneración mensual para efectos indemnizatorios y cuáles no.** En el mismo considerando quinto, el máximo tribunal señala: **“En otras palabras el citado artículo 172 pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiera estado percibiendo con regularidad, a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieran tener o no la calidad de remuneración”.**

En consecuencia, no estamos frente a horas extraordinarias que se hayan pactado de manera ocasional o esporádica, sino que - por el contrario - se trata de un pago mensual, durante los últimos 6 meses trabajados por los actores. Así las cosas, en virtud del principio de supremacía de la realidad, es posible arribar a la convicción de que el empleador no pagaba de manera excepcional el sobretiempo; entendiendo por excepcional lo que forma la excepción de la generalidad o de la regla común. Y esta última es la remuneración ordinaria, de manera que las horas trabajadas de manera extraordinaria por los actores, durante los últimos 6 meses laborados, no constituyen una excepción, sino que más bien se han transformado en la regla común o general, pues no estamos frente a un acontecimiento excepcional, por lo que el cálculo de la última remuneración devengada de los actores no se condice con lo que acontecía en el terreno de los hechos, y deberá recalcularse para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del estatuto laboral, tomando en consideración las últimas tres remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2020, pues la del mes de abril contempla menos de 15 días. A saber:

CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO					
ÍTEM	ENERO	FEBRERO	MARZO	PROMEDIO	TOTAL
Sueldo Base	338.000	338.000	315.467	991.467	330.489
Gratificación	119.146	119.146	126.865	365.157	121.719
Bono	80.000	80.000	74.667	234.667	78.222
Asistencia					



Horas extraordinarias	29.260	32.511	68.273	130.044	43.338
Promedio horas extraordinarias	17.265	2.056	19.357	38.678	12.893
Promedio Vacaciones	55.117	7.890	121.094	184.101	61.367
Bono de Producción	81.488	166.680	79.868	328.036	109.345
TOTAL					757.373

El finiquito de este trabajador da cuenta que se le pagó las siguientes sumas:

ITEM	MONTO PAGADO	DIFERENCIA
Feriado proporcional	16.432	Ingresó el 6 de octubre de 2015 y finalizó relación laboral el 13 de abril de 2020 $757.373/30=25.246 \times 6,3 \text{ días} = 159.050 - 16.432$ Se adeuda \$142.618.-
Indemnización sustitutiva de aviso previo	713.714	43.659
Indemnización por años de servicio	3.588.570	218.295
SUBTOTAL		261.954
30%	Indemnización por años de servicio	227.212
Devolución	Aporte del empleador al seguro de cesantía	872.795
	TOTAL	\$1.100.007.-

MAURICIO MUÑOZ ROCA					
ÍTEM	ENERO	FEBRERO	MARZO	PROMEDIO	TOTAL
Sueldo Base	236.600	315.467	338.000	890.067	296.689
Gratificación	119.145	119.146	126.865	365.156	121,719



Bono Asistencia	56.000	74.667	80.000	210.667	70.222
Horas extraordinarias	19.507	39.013	61.771	120.291	40.097
Bono de Producción	114.361	79.377	144.688	338.426	112.809
TOTAL					519.939

Al trabajador se le pagó en el finiquito los siguientes montos, a saber:

ITEM	MONTO PAGADO	DIFERENCIA
Feriado proporcional	184.393	Nada se adeuda
Indemnización sustitutiva de aviso previo	736.094	Nada se adeuda
Indemnización por años de servicio	3.680.470	Nada se adeuda
TOTAL		
30%	Indemnización por años de servicio	779.909
Devolución	Aporte del empleador al seguro de cesantía	768.895
TOTAL		\$1.548.804.-

JOHN ANIBAL RIVERA AGURTO					
ÍTEM	ENERO	FEBRERO	MARZO	PROMEDIO	TOTAL
Sueldo Base	315.467	338.000	338.000	991.467	330.489
Gratificación	119.146	119.146	126.865	365.157	121.719
Bono Asistencia	74.667	80.000	80.000	234.667	78.222
Horas extraordinarias	48.767	58.520	45.516	152.803	50.934
Bono de Producción	269.997	152.559	82.414	504.970	168.323
TOTAL					749.687

El finiquito de este trabajado da cuenta que se le pagó lo siguiente:



ITEM	MONTO PAGADO	DIFERENCIA
Feriado proporcional	137.471	Ingresó el 19 de junio de 2015 y finalizó relación laboral el 23 de abril de 2020 749.687/30=24.990 X 5,02 días = 125.450 NADA SE ADEUDA
Indemnización sustitutiva de aviso previo	692.590	57.097
Indemnización por años de servicio	3.462.950	285.485
TOTAL		342.582
30%	Indemnización por años de servicio	224.906
Devolución	Aporte del empleador al seguro de cesantía	880.114
	TOTAL	\$1.447.602.-

NOVENO: Que, la prueba de autos ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, respetándose los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

DECIMO: Que, cada parte soportará sus costas.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 8, 9, 30, 32, 41, 42, 45, 63, 67, 73, 161 inciso 1°, 162, 168, 172, 420, 425, 453, 457, 459 y demás pertinentes de Código del Trabajo, **se resuelve:**

I. Que, **SE ACOGE** la demanda interpuesta por los señores **JOHN ANIBAL ANTONIO RIVERA AGURTO; MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA** y **CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO**, por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de la empresa **TRANSPORTES HORMIGON DOS LIMITADA**, RUT 77.487.490-9, representada por don **OMAR BARRÍA MIRANDA**, todos ya individualizados, declarándose que sus respectivos despidos, por necesidades de la empresa, son del todo improcedentes.



II. Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes diferencias por indemnización sustitutiva de aviso previo; indemnización por años de servicio y prestaciones en favor de los actores, a saber:

RESPECTO DE DON JONN ANIBAL ANTONIO RIVERA AGURTO:

Indemnización sustitutiva de aviso previo	57.097
Indemnización por años de servicio	285.485
30% indemnización por años de servicio	224.906
Devolución aporte del empleador al seguro de cesantía	880.114
	\$1.447.602.-

EN CUANTO A DON MAURICIO ALFREDO MUÑOZ ROCA:

30% indemnización por años de servicio	779.909
Devolución aporte del empleador al seguro de cesantía	768.895
	\$1.548.804.-

EN LO REFERENTE A DON CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO:

Feriado proporcional	142.618.-
Indemnización sustitutiva de aviso previo	43.659
Indemnización por	218.295



años de servicio	
SUBTOTAL	261.954
30%	227.212
indemnización por años de servicio	
Devolución	872.795
Aporte del empleador al seguro de cesantía	
TOTAL	\$1.100.007.-

III. Que, las sumas ordenadas pagar lo son con los intereses y reajustes a que se refieren los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que, cada parte soportará sus costas.

Regístrese y archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT: O-338.2020.-

RUC: 20-4-0273170-3.-

Dictada por don Arturo Orlando Briceño Rivera, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.



San Bernardo, diecinueve de abril de dos mil veintiuno.

Proveyendo escrito "Aclaración, rectific, enmienda" de fecha 16.04.21:

Por interpuesto recurso de aclaración, rectificación y enmienda. Estese a lo que se resolverá.

VISTOS:

El mérito de lo expuesto, siendo evidente el error de cálculo numérico en la suma total de las prestaciones adeudadas al trabajador Camilo Moisés González Gallardo y conforme lo dispone el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** el recurso de aclaración, rectificación y enmienda, debiendo modificarse el acápite II de la sentencia de autos, solo en relación al cuadro que resume las prestaciones adeudadas al trabajador Camilo Moisés González Gallardo, quedando como a continuación se señala:

EN LO REFERENTE A DON CAMILO MOISÉS GONZÁLEZ GALLARDO:

Feriado proporcional	142.618.-
Indemnización sustitutiva de aviso previo	43.659
Indemnización por años de servicio	218.295
SUBTOTAL	261.954
30% indemnización por años de servicio	227.212
Devolución Aporte del empleador al seguro de cesantía	872.795
TOTAL	\$1.504.579.-



Téngase la presente resolución como parte integrante de la sentencia de autos para todos los efectos legales.

RIT O-338-2020

RUC 20- 4-0273170-3

Proveyó Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, quien suscribe con firma electrónica avanzada.

En San Bernardo a diecinueve de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

/cgc.-

