

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO, Y COBRO DE PRESTACIONES.

DEMANDANTE: JUAN MAURICIO CARREÑO BRAVO.

DEMANDADO: GASCO GLP S.A.

RUC N° : 21-4-0370001-8.-

RIT N° : O-6898-2021.

Santiago, doce de mayo de dos mil veintidós.

**PRIMERO:** Que comparece don JUAN MAURICIO CARREÑO BRAVO, empleado, cédula de identidad número 16.023.033-9, con domicilio en Panamericana N 5758, Block 12, Depto. 1, comuna de Conchalí, e interpone demanda por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, indemnizaciones y recargos, en contra GASCO GLP S.A. sociedad del giro de su denominación, RUT: 96.568.740-8, representada legalmente por su gerente general don Cristian Aguirre Grez, cédula nacional de identidad número 12.035.015-3, ambos domiciliados en calle Rosas, número 1062, comuna y ciudad de Santiago, fundada en los siguientes hechos:

Señala que, ingresó a trabajar a la empresa el 15 de abril de 2019, en el cargo chofer de reparto de granel, debiendo transportar vehículos con cargas de gas a granel en las diversas partes de la Región Metropolitana. Indica que, la remuneración ascendía a \$ 1.784.706.-

Declara que, la jornada laboral era de 48 horas semanales, en una jornada que se distribuía de lunes a sábado, en jornadas que se extendían desde las 08:00 hasta las 16:00 horas, que en la práctica se extendía hasta las 17:00 horas.

Hace presente que, al momento del despido se encontraba afiliado al Sindicato de trabajadores N°1 de la empresa Gasco GLP S.A., en virtud del cual



tenía una serie de derechos en virtud del Contrato Colectivo suscrito el 14 de diciembre de 2017, y que se encontraba vigente a la fecha de su despido el 30 de septiembre de 2021.

En cuanto al despido, relata que, el día 30 de septiembre de 2021, alrededor de las 10:00 hrs, lo llamaron desde las oficinas de la empresa, y le hicieron entrega de la carta de despido, señalándole que estaba siendo despedido por la causal de necesidad de la empresa.-

Refiere que, la carta de despido, en lo sustancial, indica lo siguiente: “Los hechos en que se funda la causal invocada y que hacen necesaria su separación, dicen relación con la optimización del recurso humano, orientada a mantener los niveles de exigencia y desempeño requeridos para el desarrollo de su cargo, de manera de mejorar nuestra eficiencia y productividad, para así poder adecuarnos a los estándares requeridos para cumplir con las necesidades de la compañía.

Es por esta razón es que nos resulta absolutamente necesario prescindir de sus servicios, por lo que desde ya, la empresa le agradece los servicios prestados durante el tiempo que estuvo vigente su contrato de trabajo como Chofer Reparto Granel..”-

Alega que, la carta de término de contrato de trabajo es absolutamente vaga e insuficiente en sus términos; falta a la veracidad, y en la práctica no invoca hechos fundantes para justificar el despido. Agrega que, del tenor de la carta, solo se deja entrever que una situación de carácter subjetiva motivó su despido, los que en nada guardan relación con la naturaleza objetiva que tiene la causal legal de despido por necesidad de la empresa.

Afirma la improcedencia del despido por falta de forma de la carta despido y por carencia de fundamento fáctico para invocar la necesidad de la empresa como causal de despido, por lo que se debe acoger la acción de despido improcedente.-



Asimismo, sostiene que se le pagó una indemnización por 2 años de servicios, equivalente a \$3.169.412.- Sin embargo, el cálculo de dicho monto efectuado por el ex empleador es inferior al monto real que le correspondía, por cuanto el cálculo de la indemnización por dos años de servicios asciende en realidad a \$ 3.569.412.-, considerando que su última remuneración promedio ascendió en realidad a \$1.784.706.- De lo anterior, se desprende que Gasco le adeuda una suma ascendente a \$400.000.-, por concepto de diferencia de indemnización por años de servicios y una suma ascendente a \$200.000.-, por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva del mes de aviso previo.

Luego argumenta que, dado que el monto por la indemnización del artículo 163 corresponde a \$3.569.412, entonces el 30% del recargo corresponde a \$1.070.824.-

Además reclama que se le adeuda el pago del bono por concurrencia imprevista, o también denominado bono por acuerdo interpretativo, por el período que se extiende desde el 17 de junio de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021 (fecha esta última del despido); bono que se le debe pagar en virtud de haber desempeñado funciones calificadas como críticas por la empresa (chofer de granel), durante el periodo de excepción constitucional.

Señala que, entre los derechos que tenía, en virtud del contrato colectivo antes referido, se encontraba el pago de un bono por concurrencia imprevista que equivalía al pago del 6% del sueldo base por cada día que atiendan las circunstancias imprevistas, según lo establecía el Título IV, Clausula Décimo Séptima, Numeral 1.3 de dicho contrato colectivo. Dice que, con fecha 08 de abril de 2020, el derecho al pago de este bono, fue objeto de un acuerdo interpretativo entre la empresa Gasco GLP S.A. y el Sindicato de trabajadores N° 1 de Gasco GLP S.A., en virtud del cual se estableció el pago del bono para los trabajadores que ejercían funciones críticas en circunstancias imprevistas como la de la pandemia del Covid-19.



Manifiesta que, se acordó el pago mínimo de \$200.000.- pesos brutos y de un máximo de \$350.000.- pesos brutos, proporcional a los días efectivamente trabajados, dependiendo del sueldo base de cada trabajador; estableciéndose expresamente que el pago de dicho bono correspondería por las labores realizadas en el contexto de la pandemia del coronavirus, mientras rigiera el Decreto N° 104 dictado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública de Chile dictado con fecha 18 de marzo del año 2020, que decretó el estado de excepción constitucional de estado de catástrofe, por calamidad pública, en todo el territorio del país.

Explica que, en términos informales a dicho bono se le comenzó a denominar como Bono por Acuerdo Interpretativo, tal como aparece reflejado en las liquidaciones de remuneraciones. Sin embargo, el pago de este bono solo se mantuvo vigente hasta el día 16 de junio de 2020, fecha en que se dejó de pagar por parte de la empresa Gasco GLP S.A. aduciendo ésta como motivo para dejar de pagarlo, el supuesto hecho que había terminado la vigencia del Decreto N° 104 del 18 de marzo de 2020, -por lo que no procedía seguir pagándolo- a pesar de que dicho Decreto fue prorrogado sucesivamente hasta el día 30 de septiembre de 2021 por varios decretos, desde la fecha en que expiró el referido Decreto 104.

En razón de lo anterior, dice que se le adeudan lo siguientes montos por dicho concepto:

- En el mes de junio de 2020, solo se le pagó parcialmente; por lo que se le adeuda por dicho periodo la suma que alcanza los \$146.154.
- En el mes de julio de 2020, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, enero de 2021, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de tal año, no le pagaron el bono antes referido, adeudando un monto de \$200.000, por cada mes, cuyo total asciende a \$ 3.146.154.-

Asimismo, atendido lo expuesto demanda nulidad del despido en los término del artículo 162 inciso 5° y siguientes del Código del Trabajo.-



Previas consideraciones de derecho solicita que se declare:

1. - Que fue objeto de un despido con fecha 30 de septiembre de 2021 y que dicho despido es injustificado;
2. - Que se debió pagar una Indemnización por 2 años de servicios completos, equivalente a \$3.569.412.-, por lo que restaría pagarle la suma de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos).-
3. - Que se debió pagar por Indemnización sustitutiva del mes de aviso previo, una suma equivalente a \$1.784.706.- por lo que restaría pagarle \$200.000.- (doscientos mil pesos);
4. - Que se debe pagar un recargo del artículo 168 letra a), por la cifra de \$1.070.824.- (un millón setenta mil ochocientos veinticuatro pesos);
5. - Que se declare la procedencia del pago del bono por concurrencia imprevista o bono por acuerdo interpretativo, por el periodo impago que abarca los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020; y enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021; y que se ordene pagar la suma ascendente a \$3.146.154.- (tres millones ciento cuarenta y seis mil ciento cincuenta y cuatro pesos);
- 6- Que se declare nulo el despido, y que por lo tanto se le paguen:
  - Los saldos de cotizaciones previsionales y de salud que no se pagaron íntegramente por el período de la relación laboral que se extiende desde junio de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021.
  - Las remuneraciones más las cotizaciones previsionales desde el termino de relación laboral o despido hasta que se declare la convalidación del mismo.
- 7.- Todo ello más reajustes e intereses, y con expresa condena en costas.



**SEGUNDO:** Que la demandada **GASCO GLP S.A.**, contesta la demanda solicitando su total rechazo.-

Reconoce que, entre las partes existió una relación laboral que transcurrió entre el 15 de abril de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, desempeñándose como chofer de reparto de granel en el centro de distribución a granel de la ciudad de Maipú. También señala que es efectivo que, con fecha 30 de septiembre de 2021 se puso término a la relación laboral con el actor por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y que, con fecha 15 de octubre de 2021 el trabajador suscribió finiquito del contrato de trabajo, ratificado ante el Notario Público Juan Ricardo San Martín, recibiendo en dicha oportunidad la total suma de \$5.114.562, reservándose derechos.

Luego controvierte el monto de la remuneración mensual del actor que solo ascendería a la suma señalada en el finiquito de \$1.584.706.- Por lo tanto niega adeudar diferencias de indemnización.-

En cuanto a la carta de despido, sostiene que se indican cuáles son los hechos que fundamentan la decisión del despido, esto es, la necesidad en que se ve de hacer todo lo que está a su alcance para mantener los elevados niveles de exigencia y desempeño para el desarrollo de las funciones propias de los trabajadores, de manera de poder mejorar la eficiencia y productividad de la compañía. En consecuencia alega que sí cumple con las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo.-

Justifica la causal, en el hecho que, la producción de gas licuado de petróleo, experimenta un ciclo anual de periodos de "alto consumo" y periodos de "bajo consumo". De esta forma, entre los meses de agosto-abril, la demanda de gas baja considerablemente, ya que no es necesario, principalmente, calefaccionar los hogares. En sentido contrario, en el periodo mayo- julio la demanda aumenta dada la baja en las temperaturas. De esta forma, las ganancias



efectivas de Gasco y con ello, los gastos aparejados de la empresa, dependen principalmente de los tres meses del invierno, pues en dichos meses se dobla o incluso triplica la producción y ganancia con respecto a los otros nueve meses del año.

Expone que, el ciclo estacional que experimenta la venta de gas licuado de petróleo no está ajeno, por tanto, al cargo de choferes y ayudantes de chofer.- Agrega asimismo que, la empresa no estuvo ajena a estado de catástrofe derivado de la pandemia por Covid-19 iniciado en 2020 y que manifiesta aún sus estragos en la actualidad.

Estas circunstancias determinaron la necesidad de proceder al despido de parte del personal por la causal de necesidades de la empresa.

En síntesis, se trata de situaciones objetivas que han afectado transversalmente al área y han implicado un proceso de reestructuración y reorganización en las distintas áreas que la componen, no siendo el despido del señor Carreño una decisión aislada o carente de justificación, por lo que solicita el rechazo de la acción de despido improcedente.-

En cuanto al bono por concurrencia imprevista, el acuerdo interpretativo de dicho bono y la nulidad del despido demandada, señala que, ese bono se paga en el contexto que los trabajadores debieran laborar en ciertos casos especiales.

En ese sentido lo señalan tanto la cláusula del convenio vigente de 2020 (la Décimo Séptima, letra a), como la cláusula que al respecto contenía el Contrato Colectivo de 2017 (la Décimo Séptima también). Ellas refieren a los casos en que los trabajadores percibirán un bono, igual al 6% del sueldo base por cada día de trabajo bajo las circunstancias o casos que se indican.

Adicionalmente el Convenio Colectivo vigente, contiene un bono nuevo que se denomina "bono por concurrencia en circunstancias adversas de carácter grave", que se distingue del "bono por concurrencia imprevista".



Explica que, el día 10 de abril de 2020, la Empresa y el Sindicato N°1 de trabajadores (al igual que todos los otros Sindicatos de la Empresa), suscribieron y enviaron a la Inspección del Trabajo, un acuerdo interpretativo, que forma parte integrante del Contrato Colectivo de 2017, en el que las partes precisaron lo que entendían por la cláusula Décimo Séptima del Contrato Colectivo, ya referida, que alude al "bono por concurrencia imprevista".

Indica que, el demandante reclama que el "bono por concurrencia imprevista", después del tiempo señalado en el acuerdo interpretativo de 2020, debió pagarse nuevamente de acuerdo con el primer texto del contrato colectivo de 2017. Afirma que es un error, y no corresponde con lo manifestado en el texto del acuerdo.

Alega que, nunca estuvo en la intención de las partes regularla para situaciones como estallidos sociales, protestas masivas o actos de violencia en las calles, que entorpecieran la llegada al trabajo o regreso al hogar de los trabajadores, o que constituyera una dificultad en la realización de sus labores. Asimismo, dejan constancia que tampoco se previó que este bono respecto la ocurrencia de una pandemia como la ocasionada por el Covid-19, que azota a la población hasta el día de hoy.

Afirma que, el pago del bono por concurrencia imprevista en circunstancias adversas de carácter grave sólo se pactó por 90 días desde la vigencia del decreto de Estado de Excepción, de 18 de marzo de 2020. En consecuencia, no hay incumplimiento alguno de la empresa en el tenor de lo demandado por el ex trabajador y nada adeuda por este concepto. Por lo tanto no debe suma alguna por cotizaciones previsionales impagas, siendo improcedente cualquier alegación que se intente hacer respecto de una inexistente nulidad del despido.

Previos fundamentos de derecho, solicita rechazar en todas sus partes, la demanda de autos.-





**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos no controvertidos: la existencia de la relación laboral, fecha de inicio, fecha de término, las funciones y la causal de término que es el 161 inciso primero y el cumplimiento de las formalidades legales del 172 del Código del Trabajo.

Que se fijaron como hechos a probar: 1. La efectividad de ser efectivo los hechos contenidos en la carta de despido, 2. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas concepto y monto de cada uno de ellos, 3. Remuneración como base de cálculo y 4. Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales y de salud, períodos.

**CUARTO:** Que la parte **demandada** en: 1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 15 de abril de 2019, 2. Anexos de contrato de trabajo suscrito entre las partes, 3. Liquidaciones de remuneraciones del señor Juan Mauricio Carreño Bravo, de octubre 2019, noviembre 2019, diciembre 2019, enero 2020, febrero 2020, marzo 2020, abril 2020, mayo 2020, junio 2020, julio 2020, agosto 2020, septiembre 2020, octubre 2020, noviembre 2020, diciembre 2020, enero 2021, febrero 2021, marzo 2021, abril 2021, mayo 2021, junio 2021, julio 2021, agosto 2021 y septiembre 2021, 4. Registro de asistencia del Señor Juan Mauricio Carreño Bravo desde el 01 de enero de 2020, hasta el 30 de septiembre de 2021, 5. Carta de despido del actor, suscrito por las partes de fecha 30 de septiembre de 2021, 6. Finiquito de término de contrato de trabajo, fechado 30 de septiembre de 2021, 7. Contrato colectivo entre Gasco GLP S.A. y Sindicato N°1 de Trabajadores Gasco GLP S.A. de fecha 31 de octubre de 2020, 8.-Contrato colectivo entre Gasco GLP S.A. y Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Gasco GLP S.A. de fecha 14 de diciembre de 2017, 9.-Acuerdo interpretativo de Contrato Colectivo entre Gasco GLP S.A. y Sindicato N°1 de Trabajadores Empresa Gasco GLP S.A. de fecha 09 de abril de 2020.

Asimismo aportó el testimonio de doña Francisca Andrea Morales Villarroel y don Marcial Urzúa David, quiénes declaran en síntesis:



Doña Francisca Andrea Morales Villarroel: “ Soy Subgerente de relaciones laborales. Me preocupo de materias contractuales, tanto individuales como colectivas. Desde 2020 celebramos acuerdo interpretativo con los Sindicatos, para precisar ciertos alcances.

La cláusula sobre concurrencia de estado de excepción era bastante genérica. Se estableció una condición especial, un bono por 90 días, a cada trabajador se le pagó su bono.

Después en el 2021 se negoció nuevo acuerdo y el acuerdo interpretativo se acabó.

El despido fue por la estacionalidad, normalmente en septiembre se revisa la dotación, hubo una baja de la Compañía de aproximadamente 30 trabajadores.-

Luego don Marcial Urzúa David, declara: “Soy Gerente de Logística. En septiembre de acuerdo a la variación de ventas, disminuimos la dotación de personal en un 40%, que significó reducir en 30 personas.-Solo quedaron las personas con mas alto rendimiento.

Las ventas disminuyen gradualmente después del invierno, se contrata gente de temporada”.-

**QUINTO:** Que la parte **demandante**, se valió de la siguiente prueba: I.- Documental, que se incorpora mediante su lectura resumida consistente en 1. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 30 de septiembre de 2021, 2.- Copia del finiquito suscrito con fecha 15 de octubre de 2021, 3.- Liquidaciones de remuneraciones de los meses de junio, julio, agosto y septiembre del año 2021, 4.- Acuerdo Interpretativo celebrado entre Gasco GLP S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la empresa Gasco GLP S.A., con fecha 08 de abril del año 2020, junto a Anexo N° 1, 5.- Contrato Colectivo celebrado entre Gasco GLP S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la empresa Gasco GLP S.A., con fecha 14 de diciembre de 2017, y sus respectivos



anexos, en el que se incluye el Anexo N° 1 relativo al listado personas afectas al contrato colectivo de trabajo, 6. Copia de certificado de cotizaciones de don Juan Carreño, correspondiente a la AFP Próvida por el período que se extiende desde enero de 2021 a enero de 2022.-

Solicitó exhibición documental referida a: 1.- Se solicita que la demandada Gasco GLP S.A. proceda a exhibir el registro de asistencia de don Juan Carreño, correspondiente a los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020, y de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021, 2.- las 19 últimas liquidaciones de don Juan Carreño por el período que se extiende desde marzo de 2020 hasta septiembre de 2021, 3.- el contrato de trabajo y los anexos respectivos celebrados con don Juan Carreño.-

Diligencia cumplida.

Finalmente incorporó respuesta de oficios de Isapre Cruz Blanca y de AFC Chile.-

**SEXTO:** Que en cuanto a la efectividad de ser efectivo los hechos contenidos en la carta de despido debe señalarse que, la carta de despido del actor, en lo pertinente señala: *"Por medio del presente instrumento en representación de GASCO GLP S.A, Rut N°96.568.740- 8, nos permitimos comunicar a usted, que con fecha 30 de septiembre de 2021, se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo que le ligaba con nuestra Empresa, suscrito con fecha 15 de abril de 2019, en virtud de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio".*

*Los hechos en que se funda la causal invocada y que hacen necesaria su separación, dicen relación con la optimización del recurso humano, orientada a mantener los niveles de exigencia y desempeño requeridos para el desarrollo de su cargo, de manera de mejorar nuestra eficiencia y productividad, para así*



*poder adecuarnos a los estándares requeridos para cumplir con las necesidades de la compañía...”.-*

Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece los requisitos para proceder a la desvinculación de un trabajador y prescribe en su inciso 1°: " Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159 o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda".

Que en tanto, el artículo Art. 454 del mismo texto legal dispone: “En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Correspondiéndole a la parte demandada, probar los hechos del despido esta no aportó prueba directa sino solo el testimonio de dos testigos, una de ellas, doña Francisca Andrea Morales Villarroel, Subgerente de relaciones laborales, que sobre el punto señala que, el despido fue por la estacionalidad, normalmente en septiembre se revisa la dotación, hubo una baja de la Compañía de aproximadamente 30 trabajadores.-

Luego don Marcial Urzúa David, Gerente de Logística, sostiene que, en septiembre de acuerdo a la variación de ventas, disminuyeron la dotación de



personal en un 40%, que significó reducir en 30 personas.-Solo quedaron las personas con mas alto rendimiento.

**SEPTIMO:** Que de la prueba aportada ha quedado demostrado que la demandada no logró acreditar los hechos consignados en la carta de despido del demandante, en especial, la necesidad de prescindir de los servicios del actor, y del rendimiento de este.-

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que doctrinariamente se ha entendido que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283).-

Del mismo modo, se ha entendido que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47- 48).-

En este sentido, no se acreditaron los aspectos de carácter técnico, ni graves, como tampoco el aspecto económico mirado desde el punto de vista de la permanencia que se exige.

Por lo tanto, se puede concluir que la causal invocada por la demandada resulta improcedente y corresponde acoger la demanda condenándola a pagar el



incremento del 30% de la indemnización por años de servicios, según se dirá en lo resolutivo de este fallo, al actor de autos.-

**OCTAVO:** Respecto a la efectividad de adeudarse las prestaciones que reclama el actor, por el concepto “ bono por concurrencia imprevista, o también denominado bono por acuerdo interpretativo”.

Consta en contrato colectivo celebrado el 14 de diciembre de 2017, en cuya cláusula décimo séptima se acordó el referido bono, beneficiando a los trabajadores afectos al referido contrato colectivo, dentro de los cuales se encontraba el actor de autos, cuyo monto ascendía al 6% del sueldo base por cada día en que atiendan a una concurrencia imprevista.

Se entendía que existe una concurrencia imprevista cuando se den los siguientes supuestos:

1. Que el trabajador, excepcionalmente, deba regresar al cumplimiento de sus funciones una vez iniciado su descanso.
2. Que lo anterior se deba a una solicitud expresa de la jefatura respectiva, en forma no planificada, esto es informada al trabajador con posterioridad a su jornada ordinaria de trabajo del mismo día o del día anterior al evento de concurrencia.
3. Este bono se aplicará también cuando el trabajador deba prestar servicios en condiciones adversas de carácter grave, esto es, aquellas declaradas como tal por la empresa (Ej. Problemas en la locomoción colectiva a nivel nacional) o al haberse declarado alguno de los estados de excepción constitucional regulados en el artículo 39 y siguientes de la Constitución Política de la República (asamblea, sitio, catástrofe o emergencia).
4. Las partes dejan constancia que este bono es compatible con el pago de horas extraordinarias que eventualmente se devenguen.



La misma cláusula indica que este bono no será aplicable para jefaturas. Señala finalmente, que esta bonificación se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquel en que se produjo el evento de concurrencia imprevista.

Posteriormente con fecha 9 de abril de 2020, las mismas partes celebraron un acuerdo interpretativo, respecto del bono anterior, haciendo presente que esta cláusula en su momento fue pactada pensando en eventos tales como terremotos, inundaciones, tsunamis, deslizamiento de tierras y otros fenómenos de la naturaleza catastróficos y nunca estuvo en la intención de estas regularla para situaciones como estallidos sociales, protestas masivas o actos de violencia en las calles de la ciudad, que entorpecieran la llegada al trabajo o regreso al hogar de los trabajadores afectos al contrato colectivo, o que constituyeran una dificultad en la realización de sus labores. Agrega el acuerdo que, tampoco estuvo en la intención de las partes la ocurrencia de una pandemia como es el coronavirus (COVID 19) sino, lo que las partes previeron en dicha cláusula fue la ocurrencia de fenómenos naturales catastróficos, que pudieren interrumpir el servicio que brinda Gaseo GLP.

Entonces se acordó por este acuerdo, la entrega de un beneficio dinerario, a cada afiliado al contrato, por trabajar en esta situación excepcional de estallido social, protestas masivas, violencia en las calles o pandemia por coronavirus (COVID 19).

Para ello, hicieron distingo entre funciones críticas y aquellas que no lo son, ya que la no paralización de actividades que brinda Gaseo GLP, dice relación precisamente con las funciones críticas y fundamentales para el servicio que presta, esto es, aquellas vinculadas directamente con la operación de distribución de gas envasado, gas a granel y la cadena productiva que la garantiza.

Así en la cláusula cuarta de este acuerdo interpretativo se acuerda textual: “...., **para los cargos o funciones críticas, se pagará una bonificación**



**mensual, por acudir al trabajo o trabajar en las situaciones antes descritas, ocurridas exclusivamente durante el año 2020, no constituyendo piso de la negociación para todos los efectos legales, igual a un 50% del sueldo base mensual proporcional a los días efectivamente trabajados, con un máximo de 30 días trabajados en el presente año calendario, 2020. Por otra parte, dicha bonificación mensual será de un mínimo de \$200,000.- pesos brutos y de un máximo de \$350.000.- pesos brutos, proporcional a los días efectivamente trabajados, dependiendo del sueldo base de cada trabajador..”.-**

Dicho acuerdo fue debidamente suscrito por el Sindicato al cual pertenecía el demandante y el empleador demandado.-

**NOVENO:** El artículo 320 del Código del Trabajo, establece que: “Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro...”.-

Asimismo el artículo 311 inciso final del mismo texto legal, dispone: “ Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.”.-

Lo anterior, ocurrió en la especie con fecha 9 de abril de 2020, en que las partes celebraron un “acuerdo interpretativo”, mediante el cual se le dio el alcance a la cláusula en disputa en los términos señalados, en el considerando anterior.

De conformidad a lo allí estipulado al actor se le hizo pago durante los meses de mayo y junio de 2020 respectivamente un monto total de \$ 361.538, por tal concepto.-





**DECIMO:** Además de lo anterior, debe tenerse presente que, las cláusulas del convenio colectivo, forman parte del contrato individual del trabajo y por lo tanto hay que estarse al artículo 1545 del Código Civil, que dispone: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.-

A su vez, se destaca lo previsto en el artículo 1546 del Código Civil, que previene: “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.-

De lo anterior, se desprende que no existe prestación adeudada por el concepto “bono por concurrencia imprevista, o también denominado bono por acuerdo interpretativo”, por lo que se procederá al rechazo de la demanda en este punto.

En razón de lo anterior, tampoco hay deuda de cotizaciones de seguridad social y por ende nulidad del despido según el artículo 162 inciso 5° y siguientes del Código del Trabajo.-

**UNDECIMO:** En relación a la remuneración como base de cálculo, debe tenerse presente que el actor funda las diferencias que reclama en cuanto a las indemnizaciones legales, en el hecho que la demandada no consideró en el monto de la remuneración, el “bono” cuya procedencia ha sido analizada en los considerandos anteriores.

Asimismo, el artículo 172 del Código del Trabajo, dispone que: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies



avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año...”.-

En consecuencia, al haberse concluido que no existe pago que realizar por dicho concepto y además al tratarse de un concepto esporádico, no hay diferencia en la base de cálculo de la remuneración, procediéndose al rechazo de la demanda en este punto.-

**DUODECIMO:** Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 9, 47 y siguientes, 63, 161 inciso 1, 162, 172 y 446 a 462, del Código del Trabajo, se declara:

I.- **QUE SOLO SE ACOGE LA DEMANDA DE DESPIDO IMPROCEDENTE**, por lo que la demandada **GASCO GLP S.A** deberá pagar al demandante, **la suma única y total de \$ 950.823**, por concepto de recargo legal del 30% (artículo 168 letra a) del Código Laboral).-

II.- Que la suma antes señalada devengará reajustes e intereses de conformidad lo ordena el artículo 63 y 173 del CT., según corresponda.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para seguir con el cumplimiento ejecutivo.-



Regístrese, notifíquese y, archívese, en su oportunidad.

RIT N° : O-6898-2021.

RUC: 21-4-0370001-8.

Dictada por doña Carmen Gloria Correa Valenzuela, Juez Titular del  
Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a doce de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el  
estado diario la sentencia precedente.

