

Santiago, nueve de diciembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Los abogados Álvaro Domínguez Montoya, cédula de identidad N° 16.504.462-2 y Cristian Rodríguez Sanhueza, cédula de identidad N° 14.213.447-0, ambos domiciliados en calle Dr. Sótero del Río, N° 326, oficina 1103, Santiago, en representación convencional de **EMILIO ESTEBAN ARANCIBIA GUEVARA**, cédula de identidad N° 14.206.107-4, técnico en electricidad, domiciliado en Pasaje Aires del Monte 245, Villa Brisas del Valle, Chillán, presentan demanda laboral por despido injustificado en contra de **EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO (en adelante EFE)**, RUT 61.216.000-7, representada legalmente por Patricio Pérez, con domicilio en Morandé 115, piso 6, Santiago.

Refiere la demanda que el actor ingresó a prestar servicios personales para el EFE el 17 de marzo de 2003, en distintos puestos y funciones, siendo la última de estas la de maquinista.

Su remuneración era variable, integrada por distintos conceptos, entre estos, sueldo base, asignación de colación, bono variable de vacaciones, bono de ubicabilidad diario, horas extraordinarias, asignación nocturna, horas menores reposo, viáticos de comida y habitación entre otros.

Para efectos indemnizatorios, la última remuneración íntegra (octubre de 2019) alcanzó la suma de \$1.871.608. Por su parte, el promedio de las últimas tres remuneraciones íntegras ascendió a \$3.375.480 ya que las sumas que obtenía, tanto por horas extras, colación y transporte, eran permanentes y continuas. En este contexto, teniendo en cuenta el tope de 90 UF, la base de cálculo es igual a \$2.547.000.

Cabe indicar que durante los más de 16 años que el trabajador prestó servicios para su empleador, siempre desempeñó fiel y lealmente su puesto de



trabajo, sin cometer alguna falta o sanción, teniendo una conducta intachable, sin reproche alguno. Nunca tuvo una amonestación y siempre cumplió sus labores con la debida diligencia y eficiencia.

En cuanto al término de su contrato de trabajo, el 20 de diciembre de 2019 fue notificado de su despido, invocándose la causal del 160 N° 1 letra a) y 160 N° 7 del Código de Trabajo, imputando, de manera genérica, ambigua e imprecisa, hechos que justificarían, a criterio del empleador, el despido.

Se atribuye al actor un ánimo de defraudar a la empresa, generando un quiebre en la confianza, lo que justifica el despido, como también, el incumplimiento de obligaciones contractuales y del reglamento interno, como también el Código de Ética, sin detallar cuáles.

Respecto de tal información, el actor niega y discute todas y cada una de la aseveraciones contenidas en la carta, pudiendo calificar el despido como indebido, arbitrario, desproporcionado e ilegal.

El 9 de enero de 2020, el demandante interpuso denuncia y reclamo por su despido ante la Inspección del Trabajo. El comparendo celebrado el 5 de febrero de 2020, concluyó sin firma de finiquito.

Afirma la demanda que la conducta del trabajador no constituye una conducta laboral ilícita, siendo por lo demás desproporcionada la sanción aplicada en su contra. Si bien es efectivo que en ejercicio de la libertad de trabajo prestó servicios remunerados para la empresa INDEMIN los días 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17 y 18 de noviembre de 2019, lo hizo fuera de la jornada laboral, sin causar perjuicio económico para la empresa, con conocimiento y autorización expresa de su empleador, siendo esta una práctica tolerada y permitida por el empleador.

El 05 de septiembre de 2019, el demandante solicitó autorización a su empleador, al Sr. Nolberto Muñoz Gallegos, Jefe Unidad Tracción EFE, para prestar servicios para INDEMIN, fuera del horario de trabajo y en tareas o funciones en las que no existieran conflictos de interés, realizando trabajos de



patrullaje, los que consistían en informar el estado de la vía ya que en ese sector había muchos atentados incendiarios, sobre todo en puentes y vías.

Esta petición fue aceptada sin mayor reparo por su empleador, incluso imponiéndose la obligación de reportar los estados de vías a Plácido Ortiz, Jefe de Subdivisiones EFE, por lo que el actor ejecutó sin problemas y de manera esporádica, servicios personales para INDENIM. Incluso informaba habitualmente de los trabajos que realizaba para la empresa, notificando de los problemas detectados en el cumplimiento de tales funciones a su empleador a fin de mejorar los servicios y tareas que como maquinista y trabajador le competen para con su empleador.

El demandante no era el único trabajador que ejecutaba tal práctica, siendo solamente recriminada por el empleador en el mes de diciembre de 2019, en el que el único despedido fue él. El resto fue amonestado por escrito.

Señala que la carta indica que la conducta reprochada es incompatible con las funciones que desempeña, sin señalar de qué forma y modo, tampoco por qué se quiebra la confianza. No detalla cuales son las obligaciones laborales incumplidas. En la misma forma se argumenta que se vulneran los artículos 61 y 62 del Reglamento Interno, normas que describe en veinticinco letras distintas conductas, sin detallar o referir puntualmente a cual se refiere.

Además, no existe claridad de cuál es el incumplimiento alegado, y que por lo mismo se desconoce dónde está expresamente prohibida la conducta puntual que se le imputa al trabajador. Hace imputaciones incompletas omitiendo que la conducta era tolerada y aceptada por la empresa, obteniendo incluso información útil para el giro de su negocio.

Las tareas que el demandante ejecutó para INDEMIN no estaban prohibidas, por lo que en principio no correspondería sancionar la conducta. Es tan evidente esta situación, que el empleador decide despedir por las causales genéricas de falta de probidad y de incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ya que, de haber existido dicha prohibición, se



podría haber configurado la causal de despido del artículo 160 N° 2 relativa a las negociaciones incompatibles, sin embargo, no fue esta la causal de despido elegida por el empleador.

De otra parte, se indica en la carta de despido que la conducta configura un incumplimiento al Código de Ética, sin embargo, este código no forma parte del Reglamento Interno, por lo que se impugna la legitimidad obligacional de su contenido. Sus disposiciones no son vinculantes para el actor.

También se ha sostenido que la transgresión por parte del trabajador de una prohibición establecida en el Reglamento Interno, sólo acarrea la aplicación de sanciones propias del instrumento, pero no tendría la posibilidad de generar el término del contrato de trabajo.

Respecto de las hipótesis de despido disciplinario, se ha exigido además de sus requisitos particulares, requisitos comunes o generales a todas las hipótesis del artículo 160 del Código de Trabajo, siendo una de estas la culpabilidad, expresada mediante dolo o culpa.

En el caso de estimarse que existe un incumplimiento, estima la demanda que la sanción es desproporcionada. El actor se desempeña hace 16 años en la empresa, su desempeño ha sido sobresaliente, no existió perjuicio económico para la empresa, los hechos de la carta son incompletos y tendenciosos, y la práctica reprochada fue autorizada por el empleador.

En cuanto a la acción de cobro de prestaciones, explica que según el instrumento colectivo vigente, regía una indemnización por años de servicios especial, sin limitaciones ni topes del artículo 163 y 172 del Código de Trabajo, aplicable para la causal de necesidades de la empresa, mutuo acuerdo entre las partes, fuerza mayor o caso fortuito, excluidas las causales de caducidad del artículo 160 del Código de Trabajo.

En la misma línea, señala el convenio que la empresa otorgará a los trabajadores, al cesar sus servicios por la causal del artículo 161 del Código de



Trabajo, un incremento del 35% de su sueldo base en el mes que deje de pertenecer a la empresa. Estima el demandante que de establecerse que la causal de terminación no ha sido acreditada, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, y habrá derecho a los incrementos legales, consideración que rige también para las cláusulas establecidas en el convenio colectivo.

En definitiva, el demandante solicita se declare que el despido de 20 de diciembre de 2019 fue indebido o injustificado, y se condene a la parte demandada al pago de las siguientes prestaciones, considerando el contrato colectivo vigente: 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo, \$ 1.871.608; 2) Indemnización por diecisiete años de servicio, \$ 40.728.151; 3) Recargo legal del 80%, \$ 32.582.521.

En subsidio, de conformidad a la legislación vigente: 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo, \$ 2.547.000; 2) Indemnización por años de servicio, \$ 28.017.000; 3) Recargo legal del 80%, \$ 22.413.600. O, en cada caso, las sumas mayores o menores que el tribunal determine, más intereses, reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Que, la demandada solicitó el rechazo íntegro de la acción, con costas.

Sostuvo que durante la secuela del juicio se logrará determinar que el demandante fue despedido de manera justificada por EFE, al haber prestado servicios remunerados para otra empresa durante la vigencia de una licencia médica, lo que constituye un acto de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones a las cuales estaba sujeto. Es importante destacar que los hechos que se imputan al actor en la carta de despido los reconoce de forma total y absoluta en su demanda. La decisión de la demandada se encuentra amparada en el criterio de los Tribunales Superiores de Justicia en cuanto sostiene que “la licencia médica es un derecho del trabajador, que le permite ausentarse de su trabajo sólo para recuperar su salud, como consecuencia de una prescripción médica, y como parte de un tratamiento que debe seguir por recuperarse de una enfermedad que efectivamente le afecte. Pero este beneficio, no la habilita para



trabajar durante dicho período; con mayor razón, cuando lo hace bajo subordinación y dependencia de otro empleador, puesto que con ello, además de ser ilegal y atentar contra la probidad que debe regir la relación laboral, introduce un incentivo distorsionador al sistema de seguridad social; burla el verdadero objetivo de una licencia médica, por lo que la sanción en tal sentido, debe ser ejemplar, para evitar que sea imitado; percibe durante dicho período el pago de la remuneración que hace la entidad de seguridad social, que debe pagar su empleador, perjudicándolos a ambos, y adicionalmente, percibe remuneración del nuevo trabajo, por dicho período, el que en este caso, se extendió durante más de un mes, en lugar diferente al cual se debían prestar los servicios”.

El demandante se desempeñaba como trabajador en calidad de maquinista. Con fecha 20 de diciembre de 2019 se decidió poner término a su contrato de trabajo, en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7, ambos del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Los hechos que se invocaron en la respectiva carta de despido se relacionan a la denuncia por correo electrónico recibida con fecha 19 de noviembre de 2019, que daba cuenta que encontrándose el actor cursando una licencia médica expedida por un profesional, prestó servicios para otra empresa y no guardó el debido reposo. Durante la investigación llevada a cabo por el Oficial de Cumplimiento de la Empresa, se pudo establecer fehacientemente que el día 8 de noviembre de 2019, el señor Arancibia presentó a la Gerencia de Personas y Relaciones Laborales de EFE una licencia médica (N° 2-58721111) por 30 días en donde se le prescribió un reposo total por parte de la doctora María Gloria Santana Reyes. Posteriormente, se revisó la información emitida por el área de control Trafico de la filial Tren Central, comprobándose en el Sistema C-Flex (en el cual se registra todo lo referente a: porteador, tren programado o especial, circulación, tipo equipo, número equipo, km programados, km reales, maquinista, ayudante o jefe tren, conductor, estación origen programada, estación origen real, estación destino programada, estación destino real, hora salida programada, hora salida



real, hora llegada programada y hora real del equipo que circula por la vía) que durante los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de noviembre de 2019 el demandante circuló por la vía conduciendo una camioneta Hi Rail Tipo GKYT N° 18 entre los sectores de Quilicura y Montenegro, Región Metropolitana, en distintos horarios. Asimismo, se obtuvo la declaración de distintas personas, que los servicios fueron prestados para la empresa “INDEMIN”, que es subcontratista de otra llamada “Ferrocariles del Pacifico S.A.”, que explota el rubro de transporte de carga sobre la vía férrea. Adicionalmente, dentro de la investigación efectuada, con fecha 27 de noviembre de 2019 se obtuvo evidencia fotográfica del Sistema C-Flex en oficinas de Control de Tráfico de la filial Tren Central, en donde se observa al actor solicitando autorización (AUV) para el uso de vías a Control de Tráfico de Tren Central durante los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, y 18 de noviembre de 2019. También se obtuvo tres grabaciones de comunicaciones telefónicas al Área Control Tráfico de la filial Tren Central de los días 9, 10 y 13 de noviembre de 2019, en las que el Sr. Arancibia se identificó con su nombre y RUT para solicitar la autorización para el uso de las vías. Además de actuar en contra de la licencia médica prescrita cuyo objetivo era la recuperación física del actor, éste ha infringido el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa en su Artículo 71: “v) Durante el periodo en que el trabajador se encuentre haciendo uso de su feriado legal, de licencias médicas, permisos administrativos u cualquier otro motivo o circunstancia por el cual no se encuentre prestando servicios efectivos, no debe realizar ninguna actividad laboral o funciones para las cuales fue contratado que implique alterar el régimen en el que se encuentre. Lo anterior, rige tanto en la relación laboral vigente con su empresa como cualquier otro empleador, que implique no respetar el periodo de descanso.”

El actor en primer término pretende convencer al tribunal que es una persona honrada, que siempre se comportó de forma legal e integra y en segundo lugar, que la conducta que se le imputa y haber prestado servicios para otro empleador habría estado autorizado por su jefatura. Sorprende que el redactor de la demanda pretenda hacer creer que los servicios que prestó para la empresa “INDEMIN” hayan sido efectuados fuera del horario de trabajo principalmente



porque se encontraba con licencia médica de carácter total y absoluto, esto es, debía guardar reposo en su domicilio. Adicionalmente, la demandada descarta de plano que haya existido de parte de EFE, autorización, conocimiento, indicación, instrucción alguna para que el Sr. Arancibia prestara servicios para otra empresa y menos que ello haya sido realizado en perjuicio o fraude al sistema previsional. Finalmente, hay que recordar que el reproche que se hace al actor y que constituye el quiebre en la confianza depositada, dice relación con que el Sr. Arancibia realizó actuaciones reñidas con la moral y ética, como es, hacer creer a su empleador que se encontraba enfermo o afectado de salud, que le impedía prestar servicios de forma normal a EFE, en circunstancias que estaba completamente sano como para haber trabajado para otra empresa.

Reiteramos que no es efectivo y se controvierte expresamente que la jefatura del actor no solo haya dado autorización para prestar servicios a otra empresa con relación laboral vigente con EFE, sino que desconocía total y absolutamente dicha circunstancia.

Sin perjuicio de descartar que sea una práctica habitual de la demandada o que hubiese otros trabajadores en idénticas situaciones y que solamente habrían sido objeto de amonestación. Si fuera verdad lo que indica el actor, podría haber individualizado a los trabajadores en cuestión, pero como no lo es, hace una acusación al voleo.

Sobre la afirmación que reprocha que la carta de despido sea genérica, dejando en indefensión al trabajador, basta revisar la carta de despido para darse cuenta de que la misma es detallada y pormenorizada de los hechos fundantes de la separación del trabajador.

La causal invocada está plenamente justificada, por cuanto la conducta constituye en primer lugar, un acto de falta de probidad, incompatible con las funciones que desempeña, toda vez que mientras se encuentra gozando de reposo médico debe permanecer en su domicilio, siendo incompatible el reposo con sus actividades particulares, constituyendo además un acto defraudatorio al





sistema de protección de la salud, toda vez que se hizo pasar por enfermo para así obtener el pago del respectivo subsidio médico y además el pago que recibiría de la empresa INDEMIN.

Es un hecho indiscutido, que nuestra legislación laboral distingue claramente el contenido patrimonial del contrato de trabajo consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio de una remuneración de cargo del empleador, ambas son obligaciones esenciales de la relación laboral; del contenido ético jurídico del contrato, que se refiere a la existencia de obligaciones esenciales que emanan del contrato de trabajo y que van más allá de su contenido patrimonial. Este contenido ético jurídico trasunta en la existencia de obligaciones y deberes recíprocos entre empleador y trabajador. Así el primero, tiene los siguientes deberes: higiene y seguridad, capacitación y ocupación. Y el trabajador, por su parte, tiene los deberes de obediencia, diligencia y colaboración, fidelidad y lealtad. Especial importancia reviste el denominado deber de lealtad, que se define como: “la particularización del deber de fidelidad pero referido al conjunto de la empresa, y no para con el empleador, por lo cual, exige una conducta ética y honorable en el desempeño de sus funciones en la empresa” Este deber se materializa en la obligación del trabajador de actuar de buena fe, y de tener una conducta moralmente correcta en el desarrollo de su trabajo. Además de la construcción doctrinaria, esta obligación se encuentra recogida en la propia legislación chilena, ya que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.546 del Código Civil, aplicable además al derecho laboral, se trata de un principio general del Derecho, el trabajador debe ejecutar su contrato de buena fe, por lo cual no sólo está obligado a lo que en el contrato de trabajo se expresa, sino que a todo aquello que emana precisamente de la naturaleza de la relación laboral, o que por la ley o la costumbre pertenezca a ella. La demandada procuró dejar constancia explícita de este deber durante la relación laboral (anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2012), en referencia al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa: “Séptimo: El trabajador se obliga a denunciar por los canales y conforme al procedimiento mencionados en el número anterior, todo hecho que sea constitutivo de los delitos contemplados en la Ley 20.393 o de



cualquier otra clase delitos cometidos dentro de la Empresa, como también las violaciones al Código de Ética, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, infracciones a leyes, reglamentos, políticas, procedimientos y otras normas internas o externas; e incumplimientos del Modelo de Prevención de Delitos y demás normas de control interno de la Empresa, de los que tome conocimiento por cualquier medio, cometidos por otros trabajadores, ejecutivos, directores, clientes, contratistas y proveedores de la Empresa, y/o por terceros que contraten ella”

Además de actuar en contra de la licencia médica, ha infringido el Reglamento Interno De Orden Higiene y Seguridad en su Artículo: “Artículo 71: v) Durante el periodo en que el trabajador se encuentre haciendo uso de su feriado legal, de licencias médicas, permisos administrativos u cualquier otro motivo o circunstancia por el cual no se encuentre prestando servicios efectivos, no debe realizar ninguna actividad laboral o funciones para las cuales fue contratado que implique alterar el régimen en el que se encuentre. Lo anterior, rige tanto en la relación laboral vigente con su empresa como cualquier otro empleador, que implique no respetar el periodo de descanso”

El Reglamento fue recibido y firmado por el trabajador al inicio de la relación laboral y durante la vigencia de ésta.

De esta manera el actor no fue probo y de paso incumplió su contrato de trabajo y las disposiciones del reglamento interno que estaba obligado a cumplir, toda vez que con su actuar, contravino expresamente la obligación de actuar de buena fe, no mantuvo un comportamiento acorde para con su empleador y sus compañeros de trabajo, al haber estado trabajando “particularmente”, mientras gozaba de una licencia médica, contraviniendo las obligaciones que le imponen las normas laborales. Por esta razón y en el entendido de que el demandante debe cumplir su contrato de trabajo de buena fe, que es la base para que cualquier trabajador pueda prestar servicios para su empleador, es que se encontraba obligado en virtud de su contrato de trabajo y del reglamento interno de la empresa, a prestar sus servicios de acuerdo a lo convenido, cumpliendo



asimismo fielmente las obligaciones que le imponen las normas laborales, ya que ello constituye una garantía de comportamiento ético para el cumplimiento de su cometido. Todo lo anteriormente expuesto, hace configurar respecto del demandante, la causal de despido establecida, tanto en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones como en el numeral 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Siendo el despido justificado, no se reconoce adeudar la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios ni mucho menos el recargo legal. Sin perjuicio de lo anterior, se objeta la base de cálculo propuesta en la demanda, por cuanto la correcta, en base al promedio de los últimos 3 meses trabajados íntegramente corresponde a la suma de \$1.871.608, por cuanto en la demanda se incorporan erradamente las horas extraordinarias, en contravención a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo. Asimismo, no es aplicable lo establecido en la cláusula séptima del Convenio Colectivo al que se encontraba sujeto el actor al momento del término del vínculo laboral, por cuanto el beneficio que allí se contempla, expresamente señala que no será aplicable para las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código de Trabajo. Cualquier eventual prestación económica a que pueda ser condenada a la demandada debe considerar el pago de los límites o topes legales y no corresponde de esta manera aplicar incremento alguno.

En subsidio, y sólo para el caso de acogerse la demanda, de forma subsidiaria, se opone excepción de compensación y de pago, respecto de las cantidades aportadas por la empresa al seguro de cesantía efectuado el empleador, de acuerdo a las normas contenidas en el artículo 13 inciso 2° de la Ley 19.728 y por aplicación de la figura jurídica contemplada en el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo. Dicho aporte asciende a la suma de \$6.533.638.

En el caso de la excepción de compensación, es procedente por cuanto esta parte sería deudora de la actora si fuera condenada a pagarle las



indemnizaciones por término de contrato; pero a su vez sería acreedora para los efectos de poder deducir de dichas indemnizaciones estas cantidades, siendo ambas deudas líquidas y actualmente exigibles. Y la excepción de pago también es procedente, por cuanto la demandada ya pagó esta cantidad a la actora, en su cuenta individual de seguro de cesantía y por lo tanto lo que la ley faculta es a deducir de las indemnizaciones esta cantidad ya pagada. Por tanto, también se cumplen los supuestos de esta excepción.

Finalmente, si el tribunal estimara que no son procedentes las excepciones opuestas en los términos formulados, se solicita se de aplicación al artículo 13 inciso 2° de la Ley 19.728 y decrete que el pago de las eventuales indemnizaciones a pagar, la demandada tiene derecho a deducir las cantidades antedichas. Esto por cuanto el artículo 168 en su penúltimo inciso dispone lo siguiente: “Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.” Es decir, en caso de que se acoja la demanda por despido injustificado, la causal de despido que se entiende invocada por el sólo efecto de la ley es la del artículo 161 del Código del Trabajo, que es precisamente aquella que permite al empleador deducir de las indemnizaciones el aporte al seguro de cesantía.

En consideración a las razones de hecho y de derecho expresadas, se solicita el rechazo de la demanda por despido injustificado y la demanda de cobro de prestaciones laborales, intentada por Emilio Arancibia Guevara, con expresa condena en costas, por haber carecido de motivo plausible para litigar.

**TERCERO:** Que, no habiendo prosperado el llamado a conciliación, se fijaron los hechos a probar siguientes: 1) Efectividad de haber incurrido el demandante en los hechos que se le imputan en la carta de despido. 2)



Remuneración pactada, rubros que la componían y monto percibido por el actor en los tres últimos meses íntegramente laborados. 3) En su caso, efectividad de haber pactado las partes una indemnización convencional, estipulaciones respecto de esta. 4) Monto del importe del empleador a la cuenta del seguro de cesantía del actor para el caso de ser procedente la compensación alegada.

**CUARTO:** Que, las partes se valieron de las siguientes pruebas para acreditar sus dichos:

**Demandada:**

**I. Documental**

1) Anexo de contrato de trabajo celebrado entre las partes de 1 diciembre 2012 2) Declaración de conocimiento del trabajador de riesgos laborales de fecha 10 abril 2012 3) Comprobante de recepción de Código de Ética y RIOHS firmado por el actor 4) Código de Ética y Conducta de EFE 5) Comprobante de recepción de RIOHS firmado por el actor 6) RIOHS de EFE 7) Carta de comunicación de termino de contrato entregada al actor de fecha 20 de diciembre de 2019 8) Notificación de término de contrato de trabajo dejada en la Dirección del Trabajo de fecha 23 de diciembre de 2019 9) Informe de investigación N° 22-2019 efectuada por Oficial de Cumplimiento de EFE que consta de 2 paginas 10) Licencia médica N° 2-58721111 emitida con fecha 8 noviembre 2019 para el demandante 11) Liquidación de remuneraciones del actor correspondiente al periodo agosto-septiembre-octubre 2019 12) Detalle de viajes efectuados por el demandante entre los días 8 a 18 noviembre 2019 13) Contrato Colectivo celebrado entre EFE y Sindicato Nacional de Supervisores de fecha 26 junio 2019 14) Certificado saldo aporte empleador al seguro de cesantía del actor por la suma de \$6.533.638

**II. Testimonial**

Prestó declaración Carlos René Guerra Lara. Refiere que trabajó en Tren Central, como jefe de tráfico, área encargada de la coordinación y circulación de



los trenes. Parte de la labores es acreditar que los conductores tengan habilitación. Si un tren quiere circular, el procedimiento es simple; el maquinista se presenta al controlador de tráfico para ingresar sus datos y los del tren. Existen bases de datos para saber si los maquinistas y los trenes cumplen con los requerimientos. Se ingresan los datos y se autoriza la circulación o movilización del tren. En el sistema interno se podría eventualmente ver el historial, dirá cuál es el tren, el nombre del tren, el nombre de los tripulantes y la competencia de cada uno.

Dice conocer el motivo de la citación, es para declarar en un juicio laboral por una persona que fue desvinculada de la empresa EFE. Recursos Humanos consultó si se había presentado o no y si había trabajado. No recuerda las fechas. Se consultaron las bases de datos. Esta persona había trabajado y se había presentado haciendo patrullajes. Se recabó la información y se estableció que circuló en un camión Hi Rael. Es una camioneta normal, pero posee un dispositivo que permite circular por la vía férrea.

Señala conocer al demandante hace muchos años en su condición de maquinista. El horario de trabajo que mantenía, lo desconoce. Sabe que trabajan bajo turno. Un maquinista está a cargo de la conducción segura de los trenes, móviles o trenes.

El demandante cumplía con las habilitaciones para desempeñarse en esta labor. Su trabajo consiste en realizar un recorrido por la vía previo al paso de ciertos trenes para descartar que hubiere inconvenientes. Como maquinistas, están acompañados de personal de seguridad. Se identificó como como maquinista, sin perjuicio que cumpliera otras funciones. Siempre un maquinista está asociado a alguien, desconoce si las otras personas eran conductores de EFE o si hubo otros despidos.

## **DEMANDANTE**



## **I. Documental:**

1) Copia de contrato colectivo entre Empresa de los Ferrocarriles del Estado y Sindicato Nacional de Supervisores de los Ferrocarriles del Estado de fecha 26 de junio de 2019. 2) Copia de carta de despido de Emilio Arancibia Guevara de fecha 20 diciembre de 2019. 3) Copia de liquidación de remuneración de agosto de 2019. 4) Copia de liquidación de remuneración de septiembre de 2019. 5) Copia de liquidación de remuneración de octubre de 2019. 6) Copia de liquidación de remuneración de noviembre de 2019.

## **II. Confesional**

Prestó declaración en calidad de absolvente Jacqueline Herrera Orrego, Dice trabajar para EFE desde el 2009 desempeñándose como gerente de personas desde el 2011. El demandante era maquinista. Refiere no conocer a la empresa Indemin. Sobre el horario, no tiene claridad sobre él. Preguntada acerca de otros trabajadores que prestaran servicios para otras empresas, contesta que jamás ha tenido ese antecedente.

## **III. Testimonial:**

Comparece el testigo Tomás Vázquez Meza. Refiere que trabajó dieciocho años como maquinista de EFE, desde el año 2000 al 2017. Después de esa fecha siguió prestando servicios para la empresa Indemin, entre octubre o noviembre de 2019 a enero de 2020. Cumplía funciones de patrullaje, antecedió a los trenes que transitan en el circuito desde Quilicura hasta Montenegro. Se hacía por tierra o por la vía férrea, se antecede al tren, se hizo para la época del estallido social. Explica que EFE tiene arrendados ciertos sectores de la vía férrea. Está arrendado a este y a otros trenes de carga. Fepasa, dedicados al transporte de basura, contrataba estos trenes.

Conoce al demandante porque fueron compañeros en EFE. Al término de esa relación laboral, prestó servicios para Indemin. La empresa daba trabajo a personas que tenían las competencias. En este caso, Emilio Arancibia manejó y el



testigo era asistente. Para movilizarse, tenían que tomar contacto con EFE. El turno se cumplía entre siete de la tarde a cinco de la mañana. El demandante cumplía funciones en EFE entre 7 a 14:30. Hubo otros dos compañeros, Luis López y José Jara que trabajaban para Indemin. EFE estaba en conocimiento de este trabajo. El turno en EFE se genera a través de la jefatura. Lo sabe porque cuando trabajaba para la empresa, reemplazaba al jefe. El jefe coordina los turnos, por eso sabe que Emilio Arancibia hacía turnos para otra empresa. Nolberto Muñoz sabía de esto.

Dejó de prestar servicios en agosto 2017. Sabe la jornada de trabajo del actor porque nunca perdieron contacto.

A continuación declaró Patricio Leopoldo Salinas Gallardo. Refiere ser maquinista, trabajó en la empresa Transap. También en Ferrocarriles del Estado y en la empresa Indemin. En EFE estuvo entre el año 2000 y el 2017, en Indemin desde el 2019 hasta el 2020. Hizo unos patrullajes y luego fue maquinista. El patrullaje consiste en salir en camioneta para cuidar la vía y los trenes de la basura. Daban los avisos en caso de barricadas. Ese patrullaje lo hizo con Emilio Arancibia, Tomás Vásquez, Patricio Madariaga, Luis López, José Jara, Jaime Araneda. Salían en pareja, todos eran maquinistas. Luis López, José Jara y Emilio trabajaban para EFE. El testigo, Patricio Madariaga, Tomás Vásquez, estaban cesantes pero tenían licencia. Araneda era de una filial. Las comunicaciones con EFE se hacían a través de Plácido Ortiz. Era subgerente de tráfico. Con Emilio trabajaban desde la 7 de la tarde hasta la madrugada. En EFE, Emilio tenía el turno de mañana. Trabajó 17 años en la empresa, por eso lo sabe. Había otros trabajadores de EFE, Luis López, José Jara. La empresa sabía que algunos trabajadores prestaban servicios para Indemin, siempre fue así. Llamaba una empresa, pedían maquinistas y entonces arreglaban los turnos de los maquinistas para trabajar en otras empresas.

Explica que Fepasa, tenía el giro de transporte de basura, Indemin trabajaba para Fepasa y EFE, se encarga de realizar el patrullaje para seguridad en la vía.





**QUINTO:** Que, con el mérito de la prueba rendida el tribunal puede tener por establecidos los siguientes hechos:

- a) Entre el actor y EFE existió una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código de Trabajo. Se inició el 17 de marzo de 2003 y el cargo desempeñado a la época de la desvinculación era el de maquinista, hechos que encuentran comprobación en el anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2012 y liquidaciones de sueldo incorporadas, sin perjuicio de no existir controversia acerca de ellos.
- b) La última remuneración mensual del trabajador percibida en octubre de 2019 ascendió a la suma de \$3.052.175, y comprendió los siguientes conceptos: sueldo base de \$1.497.616, asignación de colación \$74.500, bono prom. Vble. Vacaciones \$ 22.172, bono ubicabilidad diario (8,00) \$ 24.000, horas extraordinarias (97,15) \$1.180.567, asignación nocturna (27,15) \$40.660, horas menor reposo (17, 50) \$212.660. La base de cálculo para efectos indemnizatorios equivale a la suma de \$ 1.871.608
- c) El contrato colectivo celebrado entre EFE y el Sindicato Nacional de Supervisores de los Ferrocarriles del Estado el 26 de junio de 2019, dispone en su cláusula séptima letra a) que la indemnización por años de servicio para los trabajadores señalados en el anexo N° 2, nómina A, entre los que se encuentra el actor, será equivalente a un mes de la última remuneración mensual imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, trabajados entre el 6 de agosto de 1980 o desde la fecha de ingreso si fuere posterior, hasta la fecha de término de sus servicios, sin las limitaciones o topes establecidos en los artículos 163 y 172 del Código de Trabajo. Para el cálculo de esta indemnización quedarán excluidas las horas extraordinarias. Agrega que esta indemnización se pagará al trabajador por aplicación de las causales de: necesidades de la empresa, mutuo acuerdo entre las partes, fuerza mayor o caso fortuito, para impetrar el beneficio de la jubilación por antigüedad, edad, o para pensionarse por incapacidad física, sea por accidente del trabajo o



enfermedad profesional o enfermedad natural. No será aplicable para las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código de Trabajo.

- d) De otra parte, la letra c) de la misma cláusula séptima establece que la empresa otorgará a los trabajadores señalados en el anexo N° 2 nómina A, que cesen en sus servicios por: a) las causales del artículo 159 y 161 del Código de Trabajo, en concordancia con lo establecido en el párrafo cuarto, letra A) de la cláusula referente a indemnizaciones, b) para acogerse a jubilación o c) por motivos de insuficiencia severa de salud debidamente acreditada, un incremento de su sueldo base de un 35%, en el mes que deje de pertenecer a la empresa. Así constó del contrato colectivo y anexos.
- e) El actor hizo uso de licencia médica a contar de 8 de noviembre de 2019, la que fue emitida bajo el N° 58721111 por el término de treinta días de permiso. Fue otorgada por enfermedad o accidente común, prescribiendo reposo total del beneficiario. Fue emitida por la Dra. María Gloria Santana Reyes, psiquiatra. En el cuadro titulado características de reposo, señala que la dirección en la que deberá cumplirlo corresponde a calle Grajales 2336, Santiago. Sin perjuicio, en el mismo recuadro, en la línea que dice “justificar si es otro” (otro lugar de reposo), escribió “ambulatorio”. Este hecho fue justificado a través de la respectiva licencia.
- f) El trabajador demandante, durante los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de noviembre de 2019, circuló por la vía en una camioneta Hi Rail Tipo GKYT entre los sectores de Quilicura y Montenegro en distintos horarios, prestando servicios para la empresa Indemin, subcontratista de Fepasa. hecho que constó del informe de investigación N° 22-2019 realizado por la empresa y de la prueba testimonial de la propia demandante. Asimismo, en el escrito de demanda, el actor admite haber prestado servicios para la empresa Indemin en las fechas señaladas.



- g) El informe de investigación N° 22-2019 que indagó los hechos denunciados, no da cuenta de haber recabado el testimonio del actor.
- h) El actor y otros trabajadores, con anterioridad a los hechos que motivan el despido, también prestaron servicios para empresas de transporte ferroviario, debido a que disponían de la habilitación para desempeñarse como maquinistas. Este hecho era de conocimiento de EFE, según comprobó el testimonio de los testigos de la demandante, afirmación no refutada durante el contra examen ni desvirtuada por otro antecedente.
- i) El actor fue despedido mediante carta aviso de 20 de diciembre de 2019 de acuerdo a las causales del artículo 160 N° 1 letra a) del Código de Trabajo, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, y las del N° 7, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Dice en lo pertinente:

*[...] En efecto, se recibió una denuncia a la empresa en cuanto que encontrándose Ud. con licencia médica expedida por un profesional, prestó servicios para otra empresa y no guardo el debido reposo. Se pudo establecer fehacientemente que el día 8 de noviembre de 2019 presentó a la Gerencia de Personas y Relaciones Laborales de EFE una licencia médica (N° 2-58721111) por 30 días en donde se le prescribió un reposo total por parte de la doctora María Gloria Santana Reyes. Posteriormente, se revisó la información emitida por el área de control Tráfico de la filial Tren Central, comprobándose en el Sistema C-Flex (en el cual se registra todo lo referente a: porteador, tres programado o especial, circulación, tipo equipo, número equipo, km programados, km reales, maquinista, ayudante o jefe tren, conductor, estación origen programada, estación origen real, estación destino programada, estación destino real, hora salida programada, hora salida real, hora llegada programada y hora real del equipo que circula por la vía) que durante los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de noviembre de 2019, Ud. circuló por la vía conduciendo una camioneta Hi Rail Tipo GKYT N° 18 entre los sectores de Quilicura y*



*Montenegro en distintos horarios. Asimismo, se pudo obtener declaraciones de personas que lo vinieron esos días y confirman que los servicios fueron prestados para la empresa “INDEMIN” que es subcontratista de Ferrocarriles del Pacífico S. A., que explota el rubro de transporte de carga sobre la vía férrea.*

*Dentro de la investigación, con fecha 27 de noviembre de 2019 se obtuvo evidencia fotográfica del Sistema C-Flex en oficinas de Control de Tráfico de la filial Tren Central, en donde se observa que Ud. estuvo solicitando autorización (AUV) para el uso de vías a Control de Tráfico de Tren Central durante los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de noviembre de 2019. También se obtuvo tres grabaciones de comunicaciones telefónicas al Área Control Tráfico de la filial Tren Central de los días 9, 10, y 13 de noviembre de 201, en donde se comprueba que Ud. se identificó con su nombre y RUT para solicitar la autorización para el uso de las vías, lo cual fue ratificado con la declaración obtenidas.*

*En su actuar se observa que existió un ánimo de defraudar a la empresa al presentar una licencia médica para ausentarse de sus funciones y durante el tiempo que debía estar en reposo total, se acreditó que prestó servicios para otras empresas.*

*Estas conductas constituyen un acto de falta de probidad, incompatible con las funciones que Ud. desempeña y que provocan un quiebre en la confianza depositada y por ende en la relación laboral.*

*Asimismo, esta conducta implica la comisión de un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, las que están contenidas en su contrato de trabajo, en el Reglamento Interno, y además en el Código de Ética de nuestra empresa, todos los cuales son de su conocimiento y de obligatorio cumplimiento. Específicamente, las obligaciones y prohibiciones contenidas en el artículo 61 y 62. Y el Código de Ética de nuestra empresa establece como uno de sus principios esenciales, la obligación actuar con*



*honestidad e integridad. Y su contrato de trabajo le exige el cumplimiento del Reglamento Interno y del Código de Ética. Asimismo, su conducta constituye una infracción a los artículos 6 y 51 del Decreto N° 3 del Ministerio de Salud de 1984 que regula “Aprueba Reglamento de Autorización de Licencias Médicos por las Compín e Instituciones de Salud Previsional”. Finalmente, su actuar es un atentado al contenido ético jurídico del contrato, que le obliga a ejecutar las labores para las cuales fue contratado de buena fe y de forma honesta y transparente, todo lo cual en la especie no se verificó [...]”.*

Este hecho lo consigna la carta de despido y su envío constó a través del comprobante de Correos de Chile de 20 de diciembre de 2019. La copia del comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo que otorga la Dirección del Trabajo, justifica que el empleador comunicó la desvinculación a esta entidad el 23 de diciembre de 2019.

- j) El actor recibió un ejemplar del Código de Ética de la empresa como también del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, conforme aparece de los comprobantes incorporados.
- k) El certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización (artículo 13 de la Ley 19.728 de 2001) consigna la suma de \$6.533.638, monto aportado por el empleador, hecho que fue comprobado mediante el certificado acompañado.

**SSEXTO:** En mérito de los hechos acreditados e indicios aportados, el tribunal desestima la concurrencia de las causales de despido invocadas por la demandada para justificar el despido del actor. Lo anterior, de acuerdo a los siguientes motivos:

- a) Con toda certeza haber prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para otra empresa durante el período de reposo total representa una conducta reprochable. Lo es porque defrauda al empleador que dejó de contar con el trabajador que debía cumplir



reposo y sin embargo presta servicios para terceros y perjudica eventualmente también al prestador de salud que debe pagar la remuneración del infractor. De hecho, la realización de trabajos remunerados durante el período de reposo en tanto acto prohibido, da lugar a la invalidación de la licencia médica ya concedida, según dispone el artículo 55 del DS N°3, de 1984, del Ministerio de Salud. Esta infracción puede ser denunciada por el empleador.

- b) Una cuestión distinta es determinar si la conducta reprochada encuadra en alguna de las causales de caducidad que facultaría a despedir sin derecho a remuneración, en particular, si la acción ejecutada puede estimarse constitutiva de falta de probidad o supone un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Decidirlo, exigirá establecer en la especie si se reúnen los requisitos que establece el Código de Trabajo para su procedencia.
- c) La primera causal invocada debe rechazarse de acuerdo a estrictas razones de texto. La ley dice que es conducta indebida de carácter grave aquella “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”. El demandante incurre en la conducta reprochada durante el período de reposo, estando suspendida la prestación de los servicios, de manera que no se encuentra desempeñando sus funciones en ese momento, aun cuando ejecute tareas de maquinista para otra empresa. El tenor de la ley no deja duda, se trata de las funciones que se ejercen en el ámbito de la relación laboral en la que se está alegando por el empleador la falta invocada, que no es otra que la tenida con EFE. Por esta razón, tratándose además de un despido disciplinario y sancionatorio, debe interpretarse restrictivamente aplicándose solo para el supuesto previsto en la ley, circunstancia que obliga a descartar en el caso que nos ocupa este motivo de terminación del contrato de trabajo, sin siquiera calificar la conducta.



- d) La segunda causal imputa al trabajador el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Dice el empleador en la carta de despido, que el actor infringió gravemente las obligaciones contractuales contenidas en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno y en el Código de Ética. Especialmente, alude a las obligaciones de los artículos 61 y 62. El escrito de contestación añade el artículo 71 del Reglamento como norma infringida. Examinados los artículos aludidos, los dos primeros refieren obligaciones generales y el artículo 71, al menos el que aparece en el texto del Reglamento incorporado, hace alusión a una obligación general de respecto de los valores y principios de la empresa y al deber de cumplir el Código de Ética y Reglamento Interno. Con todo, es efectivo que el trabajador desarrolló una conducta contraria a un obrar recto y honrado y desde ese punto de vista infringió el principio general de obrar de buena fe que consagra el artículo 1546 del Código Civil, obligación que se encuentra implícita en todo contrato de trabajo y que impone a los contratantes el deber de ajustar su conducta a la del hombre medio honrado.
- e) Sin perjuicio, los hechos acreditados impiden estimar que el incumplimiento pueda ser calificado de grave. En principio, habrá de dejar en claro que no fue probado en el proceso que la licencia médica haya sido otorgada con evidente ausencia de fundamento médico y seguidamente concluir, como pareciera sugerir la demandada, que el trabajador engañó a terceros acerca de su estado de salud con el fin de obtenerla. Esta conclusión no tiene corroboración fáctica. En cambio, si fue justificado que el trabajador incumplió el reposo y realizó trabajos remunerados para un tercero durante este período, siendo esta la conducta censurable.
- f) De otra parte, desde un punto de vista subjetivo, el actor sostiene que actuó correctamente porque estaba autorizado por su jefatura para trabajar los días en los que no debía cumplir turno. Llama la atención



que el demandante intente llevar la discusión a si los servicios para otra empresa se prestaron en un horario compatible con su jornada laboral. Lo cuestionado, ciertamente, es que trabajara durante el reposo total que debía cumplir por prescripción médica. Pues bien, sobre el conocimiento que tenía la empresa acerca de trabajos remunerados que el trabajador y otros compañeros realizaban para terceros fuera de sus horarios de trabajo, constó la declaración de dos testigos contestes que en razón de haber trabajado anteriormente para EFE y desempeñado funciones para la misma empresa subcontratista, afirmaron que la empresa estaba en conocimiento de trabajadores que en mérito de la habilitación que mantienen, eran requeridos por empresas particulares para desarrollar sus labores. Esta prueba no fue refutada por la contraria, tampoco negaron que las personas nombradas como trabajadores de la empresa, Luis López y José Jara, prestaran servicios para EFE.

- g) Refuerza el punto anterior el antecedente indesmentible de la identificación completa que en todo momento otorgó el trabajador cuando fue requerido mientras prestaba servicios para terceros, según reportó el Sistema C Flex, información que emite el Área de control Tráfico de la filial Tren Central. En otras palabras, sabiendo el trabajador que el empleador tomaría conocimiento de su intervención, no procuró realizar acciones destinadas a ocultar su actuación, indicio que robustece la tesis de que actuó convencido de un proceder correcto y conocido del empleador.
- h) La conducta realizada bajo la creencia, sin duda equivocada, de haber actuado correctamente (equivocada porque existe la prohibición de trabajar mientras se está bajo licencia médica) no reviste la gravedad que exige el artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo. Para resolver sobre la intensidad del incumplimiento, se requiere examinar los criterios delimitadores fijados por la jurisprudencia, entre estos, ponderar la





entidad del incumplimiento, indagar acerca de desempeño anterior del infractor y el tiempo que lleva prestando servicios para la empresa y conocer las consecuencias que haya tenido el actuar del trabajador en la marcha de la empresa.

- i) De este modo, constó en el proceso que el trabajador prestó servicios para la empresa durante dieciséis años y nueve meses ininterrumpidos, sin que se tenga noticia sobre sanciones impuestas en su contra a lo largo de la relación laboral. Desde el punto de vista de la conducta, salvo en cuanto los servicios para terceros se verificaron durante nueve días de noviembre de 2019, no se aportaron antecedentes que demuestren reiteración de la conducta reprochada. Asimismo, no hubo comprobación ni se alegó por la empresa la existencia de alguna prohibición que impidiera el ejercicio del actor en labores remuneradas para terceros. Y en relación a las consecuencias para EFE, no se presentó prueba que demuestre los efectos que esta actuación ocasionó para la marcha del negocio. El alegato de la empresa, tendió a destacar la gravedad de la falta que surge de su propia constatación, sin probar en juico el perjuicio económico que causó o las consecuencias graves que habría provocado el actuar del demandante.
- j) Más aún, debido a la gravedad de un despido disciplinario que privará al trabajador de las indemnizaciones de término de contrato, y dada su naturaleza sancionatoria, emanada del poder disciplinario del empleador, semejante a la sanción de naturaleza penal, era necesario en aras de un debido proceso, permitir que el trabajador pudiese defenderse o explicar los motivos de su falta, lo que no ocurrió en la especie según se desprende de la investigación llevada a cabo.
- k) En mérito de las razones expuestas, de manera alguna fue comprobado que el incumplimiento atribuido tuviere la entidad suficiente para estimar que existió un quiebre en la relación laboral que haga necesario e indispensable el despido disciplinario. Por el contrario, se trató de una



contravención acotada en el tiempo, atenuada por el antecedente de haber antes desempeñado estas mismas funciones en conocimiento del empleador. La decisión de cursar el despido disciplinario impuso una sanción desproporcionada que desatendió el largo período de prestación de servicios y omitió escuchar al trabajador. Por todo ello, se acogerá la acción deducida en cuanto solicita se declare indebido el despido aplicado.

- l) En mérito de la decisión expresada y lo dispuesto en el artículo 168 del Código de Trabajo, corresponderá decretar el pago de la indemnización prevista en el inciso cuarto del artículo 162, además de la indemnización del inciso primero del artículo 163 siguiente, es decir, la convenida por las partes colectivamente, y el recargo equivalente al 80% sobre esta última.

La base de cálculo corresponde a \$1.871.608

- m) No se dará aplicación al incremento que establece la cláusula séptima letra c) del contrato colectivo. Si bien las causales invocadas por la demandada no fueron acreditadas y debe entenderse que el término de los servicios se ha producido por alguno de los motivos señalados en el artículo 161 del Código de Trabajo, según ordena el artículo 168, se trata de una ficción legal inspirada en el principio de estabilidad en el empleo que persigue consignar en estos casos una causal de terminación del contrato. No obstante, en realidad, la relación laboral concluyó por la indebida aplicación de una causal de caducidad. En esas circunstancias, este supuesto no es equiparable a la causal de necesidades de la empresa que contempla la mencionada letra c), siendo improcedente decretar el aumento reclamado.
- n) Por último, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19720, habrá de descontarse el aporte realizado por el empleador al seguro de cesantía, según fue solicitado por la demandada.



**SÉPTIMO:** Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica y la demás, no altera lo razonado.

Asimismo, estimándose que la demandada tuvo motivo plausible para litigar, cada cual solventará sus costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 63, 160, 162, 163, 172, 168, 446, 459 y siguientes del Código del Trabajo; 1546 del Código Civil; 13 de la ley 19.720, resuelvo:

I. Se acoge la demanda interpuesta por los abogados Álvaro Domínguez Montoya y Cristian Rodríguez Sanhueza, en representación del demandante **EMILIO ESTEBAN ARANCIBIA GUEVARA**, declarándose indebido el despido comunicado el 20 de diciembre de 2019. Por consiguiente, se ordena a **EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO** pagar al actor las siguientes prestaciones:

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo **\$1.871.608.**
2. Indemnización por dieciséis años de servicios y fracción superior a seis meses \$31.817.336. Sin perjuicio, descontado el aporte empleador (\$6.533.638), el demandado deberá enterar por este concepto solo **\$25.283.698.**
3. Recargo del 80% sobre la indemnización anterior, **\$25.453.869.**
4. Las sumas anteriores deberán pagarse reajustadas y con intereses de los artículos 63 y 173 del Código de Trabajo.

II. Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RUC 20-4-0259828-0

RIT O – 2041- 2020



Dictada por Daniela Guerrero González, Juez titular destinada al Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.-



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>