

PROCEDIMIENTO: Tutela de Derechos Fundamentales

MATERIA: Denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales.

DEMANDANTE: BELARMINO AMADOR RAMÍREZ ÁVALOS.

DEMANDADA: MSH SERVICIOS A LA MINERÍA SPA.

RIT: T-463-2021

RUC: 21- 4-0371420-5

Antofagasta, treinta de junio de dos mil veintidós.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que, compareció el abogado Sebastián Olivares Garcés, en representación de **Belarmino Ramírez Ávalos**, RUN 8.698.536-5, ambos con domicilio en Latorre 2579, oficina 403, de Antofagasta, quien interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones, en subsidio, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de **Gesta Servicios a la Minería SpA**, RUT 76.132.593-0, representada legalmente por José Ribes Hidalgo, RUN 8.294.127-4, ambos con domicilio en Liparita 135, de Antofagasta, solicitando se acoja la demanda, en todas sus partes con costas.

Segundo: Demanda. Que, el abogado ya individualizado expone los siguientes fundamentos de hecho y derecho.

I.- Antecedentes relación laboral: i) fecha de inicio: 7 de junio de 2019, vinculándose laboralmente con la demandada MSH Servicios a la Minería SpA (actualmente Gesta Servicios a la Minería SpA); ii) cargo: soldador mecánico; iii) lugar de prestación de servicios: dependencias de la minera centinela, según orden de servicio N° 4540003262 MA1020047713/B "Servicios de Mantenimiento Mecánico y Programación de Carácter Permanente y Spots en Área Seca de Planta Óxido Encuentro junio 2019"; iv) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$802.375.

II.- Antecedentes de contexto: El 12 de junio de 2019, su representado sufrió un accidente laboral, consistente en



la caída de una plancha metálica sobre su mano izquierda, aprisionando aquella y produciendo fractura expuesta de sus dedos índice, medio, anular y meñique, dedos que a la postré le fueron amputados.

Luego, demanda el 1 de septiembre de 2020, tramitándose la causa RIT O-1150-2020, dictándose sentencia el 1 de junio de 2021, acogiendo la demanda y condenando al pago de indemnización por accidente del trabajo en contra del empleador y la empresa mandante.

Indica que debió mantenerse con reposo médico por la ley 16.744, aproximadamente 1 año, hasta el 29 de junio de 2020, sin perjuicio que los controles médicos periódicos han continuado. Sin embargo, y a pesar de encontrarse el demandante con reposo médico y de mala fe, el empleador concurrió al centro de salud donde se encontraba hospitalizado y convaleciente, indicando que debía suscribir una serie de documentos, entre los cuales se encuentra un finiquito de 13 de junio de 2019, el que no fue ratificado ante ministro de fe, por razones obvias, por lo que no surtió los efectos legales.

Luego, y pese a no haber concluido la relación laboral, la demandada le ofreció un nuevo contrato suscrito el 30 de junio de 2020, consignando función como inspector auditor de soldadura.

En seguida, en mayo de 2021, la demandada lo contacta para poner término al contrato por mutuo acuerdo, enviándole un proyecto de finiquito. Sin embargo, el demandante se negó a firmarlo, lo que significó que días después, el 18 de mayo de 2021, fuera despedido por la causal de necesidades de la empresa.

Por lo anterior, la relación laboral se inició el 7 de junio de 2019 y concluyó el 18 de mayo de 2021, además que el despido ha sido consecuencia de la negativa a firmar un finiquito por la causal de mutuo acuerdo, que tenía como objeto privar de las acciones que había intentado judicialmente, así como las que podía ejercer, especialmente la que dice relación con la indemnización por lucro cesante por el mencionado accidente del trabajo.



Por lo anterior, afirma que el despido corresponde a una represalia por la demanda ya incoada, y que a la fecha de la propuesta enviada por el empleador se encuentra en tramitación, además de las eventuales acciones que pudieran ejercerse en el futuro.

III.- Indicios. Expone como indicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, los siguientes: i) acción judicial de accidente del trabajo, RIT O-1150-2020, en que se dictó sentencia definitiva, pero no se encuentra firme y ejecutoriada; ii) la conducta de mala fe del el empleador, ya que en junio de 2019, encontrándose el demandante con reposo médico y convaleciente, el empleador lo hace firmar una serie de documentos, entre ellos, un finiquito, el cual, no fue ratificado por ministro de fe, pero con clara intención de hacer perder los derechos y acciones que su representado pudiera ejercer como consecuencia del accidente laboral sufrido; iii) La conducta de mala fe del empleador consistente en proponerle a su representado, en el mes de mayo de 2021, un término de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes y el envío de un proyecto de finiquito, con el cual se pretendía que don Belarmino renunciara no solo a futuras acciones judiciales, sino también a las que ya hubiera intentado, pretendiendo de esta manera la denunciada producir efectos en la causa RIT O1150-2020; iv) la carta de despido de fecha 18 de mayo de 2021, en que se le comunica el término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa.

IV.- Vulneración de derechos fundamentales. Garantía de indemnidad. Cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales relativas a la garantía de indemnidad, precisando que se configuran en la especie: i) el ejercicio de una causa judicial RIT O-1150-2020; ii) la represalia, consistente en el despido, aplicando sin fundamento la causal de necesidades de la empresa; iii) la conexión causal o vínculo de causalidad entre ambas conductas, entre la causa, en que se dictó sentencia definitiva el 1 de junio de 2021, la propuesta de término del contrato por mutuo acuerdo en mayo de 2021 y la respectiva propuesta de finiquito en que se



intentara que renunciara a las acciones, con el despido el 18 de mayo de 2021.

V.- Indemnizaciones y prestaciones. Solicita se ordenen pagar los siguientes conceptos: i) indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo, esto es, 11 remuneraciones por \$8.826.125, o la cantidad que estime pertinente; ii) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por \$802.375. iii) Indemnización por años de servicios: dos años \$1.604.750. iv) Incremento legal del 30%, por \$481.425; v) feriado legal por \$897.514; vi) Remuneraciones de 18 días trabajados en mayo de 2021, por \$481.425; vii) intereses, reajustes y costas.

VI.- Peticiones concretas: solicita se acoja la demanda en todas sus partes, declarando que: i) La denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador, referidos a su indemnidad laboral tutelada en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo; la integridad física y psíquica, amparada en el número 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la República; ii) el denunciante prestó servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada desde el 07 de junio de 2019 y hasta el 18 de mayo de 2021, o por el periodo que determine conforme el mérito del proceso; iii) el despido es injustificado; iv) la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$802.375; v) se ordene el pago de los conceptos demandados, intereses, reajustes y costas.

Demanda subsidiaria de despido injustificado, cobro de prestaciones laborales.

I.- Los hechos. Se dan por expresamente reproducidos los fundamentos de hecho, relativos a la terminación de la relación laboral, la comunicación.

Además, niega los hechos que indica la comunicación, resultando falsos, precisando en dicho punto que la comunicación indica que, en la actualidad la empresa cuenta con 5 contratos que se encuentran en ejecución y que finalizarían dentro de los próximos meses, y que dicha circunstancia repercutiría en los ingresos económicos de la empresa, por lo que se ve en la necesidad de ajustar la



estructura de soporte de las operaciones en términos de prescindir en gastos de administración, actividad de soporte de contratos, reajuste del esquema organizacional de nuestras operaciones y, por lo tanto, la eliminación de áreas operativas, entre las que se encontraría la auditoría e inspección de soldadura.

Menciona también la carta, que como el demandante se desempeñaba precisamente como inspector auditor y que dicha función ha sido realizada por las empresas mandantes en cada contrato y proyecto asumido por la empresa, se ven en la necesidad de prescindir de mi representado.

Adicionalmente, refieren que la pandemia por el virus Covid-19 ha afectado a la industria en la que se desempeña la empresa aumentando los costos y, consecuentemente los márgenes de rentabilidad de esta.

Por lo anterior, resultando una causal objetiva, corresponde a la demandada acreditar las razones esgrimidas en la carta, que ocurrieron efectivamente, lo que no resulta cierto.

II.- Peticiones concretas. Solicita acoger la demanda y declarar que: 1) el demandante trabajó para la demandada desde el 7 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021, o el período que determine; 2) declarar que el despido es injustificado, ordenando el pago de los siguientes conceptos: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$802.375; b) Indemnización por años de servicios, por dos años, \$1.604.750; c) Incremento legal del 30% por \$481.425; d) Feriado legal por los períodos comprendidos entre 07 junio 2019 al 07 junio 2020 y, 07 junio 2020 a mayo de 2021, por \$ 897.514; 3) intereses, reajustes y costas.

Tercero: Contestación demanda. Que, el abogado Francisco Leppes López, en representación de Gesta Servicios a la Minería SpA, contesta la demanda, solicitando el rechazo con costas.

Demanda principal.

I.- Opone excepción de finiquito y transacción. Funda la referida excepción en que el 13 de junio de 2019, el demandante suscribió finiquito, recibiendo la suma de dinero



ofertada, sin realizar reserva de derechos. Luego, cita el artículo 177 del Código del Trabajo, generando el referido instrumento poder liberatorio.

Por lo anterior, el demandante busca obtener una doble retribución por conceptos que se adeudan, enriqueciéndose sin causa, por lo que debe ser rechazada dicha prestación, citando jurisprudencia en la materia. Por lo anterior, al haber manifestado su voluntad de forma libre y espontánea, al suscribir el finiquito sin reserva de derechos, corresponde se rechace la demanda en lo que respecto al período trabajado con anterioridad al 30 de junio de 2020 y las prestaciones e indemnizaciones asociados.

Además, refiere que en el caso no se estampó reserva de derechos, firmando pura y simplemente el documento, así como el pago de los conceptos allí señalados, citando jurisprudencia. Por lo anterior, es improcedente que reclame el pago de obligaciones labores pendientes e indemnizaciones, cuando ha firmado de manera libre y voluntaria el finiquito. En lo pertinente, la jurisprudencia ha sostenido que para que un trabajador pueda reclamar aspectos relacionados con su relación laboral cuando se ha celebrado un finiquito, es fundamental una reserva de derechos efectuado de forma legal, lo que no ha ocurrido.

En consecuencia, habiendo celebrado las partes el finiquito, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin reserva de derechos ni reclamo alguno, no procede que pague los conceptos demandados. Además, que el demandante recibió a su entera satisfacción los haberes con ocasión del término del contrato, otorgando el más amplio y total finiquito, oponiendo respecto de todos los conceptos demandados la excepción de finiquito, solicitando se acoja la excepción, declarando inadmisibles las pretensiones que persigue respecto de un supuesto período trabajado con anterioridad al 30 de junio de 2020 y las prestaciones asociadas, con costas.

II.- Antecedentes de hecho. Se controvierten los hechos contenidos en la demanda, con excepción: i) el inicio de la relación laboral ocurrió el 7 de junio de 2019; ii) función:



soldador mecánico; iii) el actor sufrió un accidente del trabajo el 12 de junio de 2019, en circunstancias que se encontraba a la espera de iniciar sus funciones, referidas a un procedimiento de cambio de chute, que originó que demandare el 1 de septiembre de 2020, notificada el 7 de septiembre del mismo año; iv) no es efectivo que el contrato de trabajo suscrito en junio de 2019 no hubiere concluido, toda vez que el contrato suscrito por el actor tenía una naturaleza por conclusión de obra, la cual expiró, suscribiéndose finiquito de contrato sin reserva al efecto. En este sentido, conviene recordar que a diferencia de lo expuesto por la contraria, enjuiciando livianamente como una conducta de "mala fe" la suscripción de un finiquito sin ratificación notarial, es el artículo 177 del Código del Trabajo en su actual inciso 12° que dispone "No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste". Así las cosas, malamente su mandante ha incurrido en una conducta de mala fe, y mucho menos no ha culminado la relación laboral, como lo aduce erradamente la contraria, al velar por la suscripción de un finiquito respecto del cual -incluso- no existía obligación legal alguna; iv) Encontrándose terminada la relación laboral, y una vez dado de alta el actor del accidente, su representada, con la finalidad de acompañarlo en su rehabilitación y reinserción le propuso iniciar una relación laboral bajo el cargo de Inspector auditor de soldadura, el cual tendría la finalidad de monitorear, capacitar y revisar los procedimientos y ejecuciones practicadas por los soldadores de la empresa. Dicha propuesta fue aceptada sin objeciones por el actor, suscribiéndose contrato con fecha 30 de junio de 2020; v) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$802.375; vi) controvierte que exista una relación continua desde junio de 2019 a mayo de 2021.



III.- Terminación relación laboral. El 18 de mayo de 2021 se puso término a la relación laboral, por la causal de necesidades de la empresa, reproduciendo la comunicación.

Por lo anterior, los criterios que justificaron el despido correspondieron a uno de naturaleza económica y estructura-organizacional, toda vez que mi representada vio culminado diversos contratos que se encontraban vigentes a la fecha de contratación del actor. Además, con la implementación del proceso de vacunación, y "vuelta a la normalidad" a partir del término del estado de excepción y la eliminación de la restricción de circulación, los procesos de inspección, revisión y auditoría de los protocolos y prácticas del cargo de soldador, ya no se pudieron ver realizados a distancia y de forma telemática, sino que -a pedido de la mandante- debían ser realizados de forma presencial y en dependencias de la misma faena, además de realizarse por personas externas a la empresa.

Luego, resulta ilógico que su representada habiendo sido demandada mientras se mantenía vigente la relación laboral hubiera esperado cerca de 1 año para despedirlo, pudiendo efectuarlo al poco tiempo si la represalia hubiera sido el motivo.

IV.- De los supuestos actos lesivos y vulneratorios. Alega que no se indica la forma y consecuencias que se habrían ocasionado producto de las vulneraciones ocurridas, precisando que, ninguna de las acusaciones es efectiva, ya que no fue despedido el demandante con motivo de hacer efectiva represalia por la demanda.

Refiere que el despido fue multifactorial, conforme a los hechos expuestos en la comunicación, orgánicos estructurales, además del hecho de haber presentado la demanda con bastante espacio temporal como para constituir un acto de represalia.

Agrega que la presentación de la demanda no constituye un fuero eterno, ilimitado e indefinido que impida en algún momento prescindir de los servicios de un trabajador.

Luego, en cuanto a la garantía de indemnidad, cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales,



concluyendo que si bien, es efectivo que el actor dedujo una demanda por accidente del trabajo, lo cierto es que a la fecha de la misma, el señor Ramírez se encontraba contratado para su representada, situación que no varió durante al menos 8 meses, lapso que generó beneficios en el actor, considerando pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales y aumento del derecho a feriado legal.

Por lo anterior, resulta ilógico y contrario a las reglas de la sana crítica, que pudiendo su representada despedir 8 meses antes, ahorrándose pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás prestaciones, lo despidiera "en represalia" casi un año después, citando el significado de represalia de la Real Academia Española de la Lengua.

V.- Fundamentos de derecho. Cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales relativas al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, además de la garantía de identidad, por lo que deberá el demandante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1698 del Código Civil, la forma en que se desplegó una conducta desproporcionada y arbitraria por parte de su representado.

VI.- Inexistencia de indicios. Cita el artículo 493 del Código del Trabajo, precisando que se limita a señalar 4 indicios, precisando que la suscripción del finiquito en junio de 2019 resulta impertinente y extemporáneo, ya que no hay relación alguna entre el finiquito de junio de 2019, la demanda y el despido efectuado con posterioridad, no debiendo considerarse.

Luego, en relación con la demanda, indica que resulta absurdo que por el hecho de presentar demanda, todo trabajador pase a tener un fuero eterno, ilimitado e indefinido, no pudiendo ser despedido, so pena de ser demandado por infringir la garantía de indemnidad, de forma que malamente puede ser considerado un indicio por el solo hecho de presentar la demanda, cuando el despido es efectuado ocho meses después.

En cuanto a los demás indicios, aquellos corresponden a formas de término del contrato, las cuales son del todo



justificado, atendidas las necesidades de la empresa, el término del contrato con Centinela y los procedimientos existentes en faena para la auditoría de los procedimientos de soldadura.

VII.- Prestaciones demandadas. En cuanto a las prestaciones demandadas:

a.- Indemnización sustitutiva del aviso previo: controvierte, ya que el despido se ajusta a derecho.

b.- Indemnización por años de servicios: controvierte, ya que el despido fue ajustado a derecho. Además, que fue contratado el 30 de junio de 2020, por lo que no se configuran los dos años. Además, no ha solicitado una supuesta continuidad de la relación laboral, sino que además, ha reconocido la suscripción del finiquito de acuerdo con lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo.

c.- Recargo legal del 30%, ya que se ajustó a derecho. Además, que el trabajador fue contratado el 30 de junio de 2020, no configurándose los 2 años de servicio que sirven de base para la indemnización. Luego, no ha solicitado continuidad laboral, sino que ha reconocido la suscripción del finiquito de acuerdo con las formalidades legales.

d.- Sanción establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo: controvierte que haya existido vulneración, y menos se haya infringido la garantía de indemnidad.

e.- Feriado legal y proporcional: controvierte, ya que el demandante fue contratado el 30 de junio de 2020, no configurándose los dos años de servicios. En este sentido, no ha solicitado continuidad laboral, además de haber reconocido la suscripción de un finiquito.

f.- Remuneración pendiente: se controvierte lo anterior, no adeudándose dicho concepto, ya que se encuentra pagado.

g.- intereses, reajustes y costas: solicita el rechazo.

Demanda subsidiaria.

I.- Antecedentes de hecho. Solicita tener por reproducidos los hechos señalados en relación con la contestación de la demanda principal, además de la excepción opuesta.



II.- Fundamentos de derecho. Cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales en torno a la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, dando por reproducida la comunicación, específicamente: i) su representada vio reducidos sus ingresos con ocasión de la suspensión de proyectos y términos de contratos -entre ellos, el de servicios de mantenimiento mecánico y programación de carácter permanente y spot en áreas de molienda, remolienda, flotación y relaves- disminuyendo en un 60% los ingresos de ésta, ii) el aumento de los costos fijos de producción, sumándose a los criterios e ítems mínimos, los referidos a las inversiones adicionales de seguridad e higiene con ocasión de la pandemia covid 19, y iii) debido a las medidas adoptadas por las mandantes en contexto de pandemia, las auditorías de los procedimientos de soldaduría se realizarían por personal de las mismas mandantes, de forma presencial, y al interior de la faena, no pudiendo realizar labor alguna el actor, careciendo su cargo de pertinencia.

En este sentido, y como se acreditará, su representada puso término al contrato que por años mantenía con la empresa Minera Centinela, el cual derivó en el despido de 184 trabajadores paralelamente.

Luego, el término del presente contrato implicó una disminución en ingresos fijos de un 60%, y por contrapartida, un aumento de los costos permanentes debido a las medidas de prevención, higiene y seguridad que en la actualidad se deben adoptar con ocasión de la pandemia por covid 19 que aqueja. Lo anterior, sumado a las modificaciones implementadas en faena respecto a los procesos de auditoría presencial en la misma, hicieron imposible poder continuar con los servicios del actor, ajustándose a derecho.

III.- Prestaciones demandadas. Reitera idénticas alegaciones por cada uno de los conceptos demandados. Por lo anterior, solicita el rechazo con costas de la demanda.

Cuarto: Audiencia preparatoria. Que, en la audiencia preparatoria de 22 de marzo del presente, comparecieron las partes debidamente representadas.



Luego, se confiere traslado a la excepción de finiquito y transacción a la demandante, quedando su decisión para definitiva.

En seguida, se efectuó el llamado a conciliación, que no prosperó, ofreciendo los medios de prueba y citando a audiencia de juicio.

Quinto: Audiencia de juicio. Que, las audiencias de juicio se desarrollaron los días 25 de abril, 9 de mayo y 10 de junio del presente, en que las partes incorporaron sus medios de prueba y efectuaron las observaciones a la prueba, difiriendo el plazo para la dictación de sentencia.

Sexto: Medios de prueba demandante. Que, en la audiencia de juicio la demandante incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental (folios 20 y siguientes)

1. Contrato de trabajo de fecha 07 de junio de 2019, celebrado entre don Belarmino Ramírez Ávalos y la empresa MSH Servicios a la Minería SpA.

2. Contrato de trabajo de fecha 30 de junio de 2020, celebrado entre don Belarmino Ramírez Ávalos y la empresa Gesta Servicio a la Minería SpA.

3. Finiquito de trabajo de fecha 13 de junio de 2019 entre don Belarmino Ramírez Ávalos y la empresa MSH Servicios a la Minería SpA.

4. Proyecto de finiquito de trabajo de fecha 12 de mayo de 2021, entre don Belarmino Ramírez Ávalos y la empresa Gesta Servicio a la Minería SpA.

5. Carta de despido de fecha 18 de mayo de 2021 de don Belarmino Ramírez Ávalos.

6. Copia de Hoja de Historia Clínica correspondiente a don Belarmino Ramírez Ávalos, emitido por Mutual de Seguridad.

Prueba confesional

Compareció a absolver posiciones **Víctor Hugo Candia San Martín**, en representación de la demandada, constando en registro de audios.

Prueba testimonial



Compareció a la audiencia de juicio y declaró bajo juramento **Carlos Eduardo Elgueta Pulgar**, constando en registro de audios.

Exhibición de documentos

Se ordenó que la demandada exhibiera los siguientes documentos bajo apercibimiento legal

1. Contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo suscritos por don Belarmino Ramírez Ávalos, desde el 07 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021, tanto respecto de la empresa MSH Servicios a la Minería SpA como de Gesta Servicio a la Minería SpA. (Se exhiben)

2. Finiquitos de trabajo suscritos por don Belarmino Ramírez Ávalos, desde el 07 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021, respecto de las 2 personas jurídicas. (Se exhiben)

3. Comprobantes de pago de finiquitos de trabajo respecto de don Belarmino Ramírez Ávalos, desde el 07 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021. (Se exhiben)

4. Cartas de término de contrato de trabajo respecto de don Belarmino Ramírez Ávalos, desde el 07 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021, respecto de Gesta Servicio a la Minería SpA y MSH Servicios a la Minería SpA. (Se exhiben)

5. Comunicación de aviso de término de contrato de trabajo respecto de don Belarmino Ramírez Ávalos, desde el 07 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021, ingresadas a la Dirección del Trabajo por Gesta Servicio a la Minería SpA y MSH Servicios a la Minería SpA. (Se exhiben)

6. Cartas de término de contrato de trabajo de la demandada desde el mes de abril al mes de junio de 2021 (totalidad de los trabajadores). (no se exhiben)

La parte demandante solicitó se hiciera efectivo el apercibimiento en relación al número 6, al no haber exhibido los documentos solicitados. Confirmando traslado, solicita el rechazo, conforme consta en registro de audios. Decisión: se rechaza la solicitud de apercibimiento, correspondiendo a una facultad privativa del tribunal.

Oficios

- 1.- Inspección Provincial del Trabajo (se desiste)
- 2.- Mutual de Seguridad (se desiste)



Causas a la vista

Se tiene a la vista la causa RIT O-1150-2020 de este Juzgado.

Séptimo: Medios de prueba demandada. Que, en la audiencia de juicio la demandada incorporó los siguientes medios de prueba.

1. Contratos de trabajo suscritos por las partes con fecha 07 de junio de 2019 y 30 de junio de 2020.

2. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de enero a mayo de 2021, ambos inclusive respecto de don Belarmino Ramírez.

3. Carta de aviso de despido de fecha 18 de mayo de 2021, comprobante de envío de fecha 19 de mayo de 2021, y constancia de la DT de fecha 18 de mayo de 2021.

4. Finiquito suscrito de fecha 13 de junio de 2019. 5. Correo electrónico de cierre de contrato 4540003262 centinela OXE, de fecha 28 de julio de 2021, y certificados de término de contrato u obra (2) períodos auditados abril a junio 2021 y junio a agosto de 2021.

Prueba confesional

Compareció a absolver posiciones el demandante **Belarmino Ramírez Ávalos**, constando en registro de audios.

Prueba testimonial

Comparecieron a la audiencia de juicio los siguientes testigos:

1.- Declaró bajo juramento **Felipe Cristian Ribes Quiros**, constando en registro de audios.

2.- Declaró bajo juramento **Alexander Baricich Salas**, constando en registro de audios.

Oficios

1.- Inspección Provincial del Trabajo.

2.- Minera Centinela

Octavo: Prueba del tribunal. Que, se decretó por el tribunal los siguientes medios de prueba.

1.- En caso de que no arribe oficio solicitado por la demandada a la Dirección del Trabajo, en cuanto al listado de trabajadores y libro auxiliar de remuneraciones. (se recibe respuesta de oficio)



2.- Declaración del demandante.

Noveno: Objeto del juicio. Que, el objeto del juicio se circunscribe en determinar, en primer término, la existencia de la relación laboral y sus condiciones. En lo pertinente, determinar si resulta procedente acceder a la excepción de finiquito opuesta por la demandada.

En seguida, resulta necesario determinar si con ocasión del término de la relación laboral se vulneró la garantía de indemnidad.

Finalmente, conocer en caso de que se rechazara la acción principal, conocer la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

Décimo: Relación laboral y sus condiciones. Que, atendidos los medios de prueba incorporados, valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica, es posible tener por acreditados los siguientes.

En primer término, no existió discusión entre las partes, en cuanto a la existencia de la relación laboral. En lo pertinente, se incorporó contrato de trabajo suscrito por las partes (MSH Servicio a la Minería SPA, actualmente Gesta Servicios a la Minería SpA), el 7 de junio de 2019, iniciándose la relación laboral el 8 de junio de 2019.

Luego, en el instrumento, consta en la cláusula primera que fue contratado para ejercer la función de mecánico soldador, debiendo desempeñar las funciones en faena de Minera Centinela, asociado a Orden de Servicio 4540003262 MA1020047713/B Servicios de Mantenimiento mecánico y programación de carácter permanente y SPOTS en área seca de planta óxido encuentro junio de 2019

Además, correspondió a un hecho no controvertido entre las partes que el demandante sufrió un accidente del trabajo el 12 de junio de 2019, específicamente que mientras desarrollada su función dentro de la jornada de trabajo, se generó intempestivamente el desplazamiento de un chute, cayendo dicha plancha metálica, aprisionando la mano izquierda del Sr. Ramírez, lo que le provocó una fractura expuesta de los dedos índice, medio, anular y meñique, los



que a pesar de la atención médica oportuna debieron posteriormente ser amputados.

Décimo primero: Que, en seguida, se acreditó que el demandante se encontró internado al menos hasta el 22 de junio del presente en recinto hospitalario, tanto en la ciudad de Calama y, posteriormente en la ciudad de Santiago, efectuando amputación alrededor del 18 de junio y efectuando alta hospitalaria alrededor del 21 de junio para continuar su tratamiento en el organismo administrador.

Luego, de acuerdo con los medios de prueba incorporados, durante su internación en recinto asistencial, se acreditó que el demandante suscribió finiquito, de acuerdo con documento fechado el 13 de junio de 2019, estableciendo el documento que la relación laboral finalizaba en la fecha ya referida, por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión de trabajo o servicio, constando que aquél no se encuentra ratificado ante ministro de fe.

Décimo segundo: Que, fundado en la suscripción del finiquito la demandada opuso excepción, alegando la inexistencia de continuidad laboral, sosteniendo que el demandante fue contratado nuevamente el 30 de junio de 2020. Por lo anterior, el vínculo contractual entre las partes se habría iniciado el 30 de junio.

En la audiencia preparatoria, se confirió traslado a la demandante, quien solicitó el rechazo conforme consta en registro de audios.

Décimo tercero: Que, en lo pertinente el Código del Trabajo, no define qué se entiende por finiquito, solamente dispone que el en el artículo 177 inciso primero, que: "El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador", señalando en su inciso segundo otros ministros de fe ante quienes se puede ratificar.

En el mismo sentido debe considerarse que el finiquito se ha conceptualizado como el instrumento emanado y suscrito



por las partes del contrato de trabajo, trabajador y empleador, con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada parte ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubieres suscrito, con conocimiento de la otra.

Luego, el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, es decir, tiene mérito ejecutivo, según lo dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, pues da cuenta del término de la relación laboral en la forma que en él se consigna, es decir, se trata indudablemente de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo al dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron su voluntad libre de todo vicio.

Décimo cuarto: Que, en lo pertinente, no hay discusión en cuanto a la firma del finiquito, sin dar cumplimiento a las formalidades legales.

Luego, la demandada alegó en el desarrollo del juicio que, en el caso en concreto se aplicaría la excepción establecida en el artículo 177 del Código del Trabajo. En lo pertinente, se infiere de la citada disposición, que el finiquito que no reúne los requisitos señalados no puede ser invocado por el empleador, salvo que se trate de contratos de duración no superior a treinta días, caso en el cual el respectivo finiquito podrá ser invocado aun cuando no se haya dado cumplimiento a las formalidades aludidas, a menos que el contrato se hubiere prorrogado por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador, con conocimiento de éste.

Sin embargo, se estima que la referida excepción no recibe aplicación en el caso, toda vez que, de los medios de prueba incorporados, especialmente el contrato de trabajo suscrito por el trabajador, aquél no corresponde un contrato a



plazo determinado, sino que se trata de un contrato por obra o faena, esto es, las partes estipularon en la cláusula novena que el presente contrato tendría vigencia hasta el término paulatino de la obra.

Luego, desde la literalidad de la disposición legal, aquella refiere a contratos de duración no superior a 30 días, esto es, cuando es la convención estipula un plazo determinado.

A mayor abundamiento, y reforzando lo anterior, cuando la terminación de un contrato por obra o faena obliga al empleador a dar cumplimiento a una serie de formalidades legales, esto es, si el contrato termina por conclusión del trabajo o servicio al que fue contratado al trabajador, el empleador debe comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada, expresando la causal y los hechos en que se funda, y ello porque el trabajador a diferencia de un contrato a plazo fijo, no hay certeza de la fecha de terminación de la relación laboral, resultando necesaria dicha certidumbre.

En consecuencia, no resulta aplicable la excepción alegada al caso del demandante.

Décimo quinto: Que, sin perjuicio de lo ya razonado, si se estimara que resulta aplicable la referida excepción, no es posible dar valor liberatorio al finiquito.

En lo pertinente, consta que el trabajador sufrió un grave accidente el 12 de junio de 2019, ingresando a centro asistencial, por una grave fractura expuesta de cuatro dedos de la mano izquierda.

Luego, del documento incorporado y la declaración tanto del demandante como del testigo Carlos Elgueta, se acreditó que este último mientras se encontraba internado el demandante acompañó un finiquito, el que habría suscrito el actor, refiriendo en su declaración que el demandante lo habría firmado atendida la carencia de dinero, sosteniendo que estaba consciente de lo que estaba firmando.

Además, declaró en estrados el actor, quien refirió que cuando se encontraba en la Mutual en la ciudad de Santiago, lo visitó Carlos Elgueta quien era el representante de la



empresa, quien le indicó que debía efectuar una declaración del accidente, entregándole un vale, refiriendo Elgueta que se estaba pagando uno o dos días de trabajo y que era para que tuviera plata, precisando que no leyó el documento.

Décimo sexto: Que, el análisis debe considerar el contexto, el trabajador se encontraba internado, donde si bien, Elgueta y el demandante declararon que la suscripción habría sido posterior a la fecha del documento, de la ficha clínica se advierte el impacto emocional del demandante ante el grave accidente sufrido y que tuvo como consecuencia la amputación de sus cuatro dedos.

Luego, no resulta plausible que la relación laboral finalizara el 13 de junio, por aplicación de la causal del artículo 159 N° 5, más aún, cuando se advierte de la revisión del contrato que el actor mantenía una jornada de trabajo de 8x6 bisemanal, esto es, 8 días de trabajo continuo por 6 días de descanso continuo y del hecho que al demandante se incorporó efectivamente el 10 de junio de 2019, ello de acuerdo con liquidación de remuneraciones incorporada y que el accidente ocurrió el 11 de junio de 2019, finalizando la relación laboral y suscribiendo finiquito dos días después, lo que desvirtúa la teoría del caso de la demandada.

Más aún, a la luz del principio de buena fe, no es posible proporcionar valor al referido instrumento, atendido el desconocimiento que alegó el demandante en estrados y la circunstancia que el documento al no ser ratificado por ministro de fe no permite garantizar que el trabajador tuviera conocimiento del alcance de la suscripción de un finiquito, todo ello en el contexto de haber sufrido un accidente del trabajo y de las consecuencias que eventualmente podría tener para su empleador.

En vista de lo anteriormente expuesto, se rechazará la excepción de finiquito.

Décimo séptimo: Que, en seguida y en relación con la alegación del defecto formal que habría incurrido el escrito de demanda, en cuanto al hecho de no haber solicitado la continuidad laboral, contrariamente a lo sostenido, la parte demandante en su petitorio solicita se declare que la



relación laboral se extendió desde el 7 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021, por lo que se rechazará dicha alegación.

Luego, resultó un hecho no discutido expresamente, atendido lo dispuesto en el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo, y en mérito de la causa a la vista O-1150-2020, consta que el trabajador se encontró con licencia médica desde la fecha del accidente hasta el mes de junio de 2020, circunstancia que tiene el efecto suspensivo de la relación laboral, suscribiendo el 30 de junio de 2020 un contrato de trabajo, elementos suficientes para tener por acreditada la continuidad laboral.

En efecto, si bien, el contrato indica que la fecha de inicio de la relación laboral habría ocurrido el 1 de julio de 2020, atendido el principio de primacía de la realidad y la ausencia de valor liberatorio del finiquito suscrito entre las partes el 13 de junio de 2019, unido a la declaración del actor, permite concluir que las partes acordaron una modificación del contrato de trabajo, en cuanto a las condiciones en que se desarrollaría la relación laboral una vez que el demandante retornó de su licencia médica.

Lo anterior, es conteste a la declaración del actor en cuanto a que en junio de 2020 suscribió un anexo de contrato de trabajo, con el objeto de cambiar la actividad que prestaría, ello debido a su discapacidad, específicamente ejercería el cargo de instructor de soldadura, precisando que conversó con don Carlos, quien se presentó en la Mutual, quien hizo un compromiso de conservar su trabajo y protegerlo por lo menos hasta los 65 años.

Ello cobra fuerza, toda vez que a la fecha de suscripción del instrumento el demandante aún no había accionado en contra del demandado, lo que se verificó en septiembre de 2020, causa tramitada en este Juzgado.

Décimo octavo: Que, en vista de lo anterior, el trabajador se reincorporó a prestar servicios para el demandado, ejerciendo el cargo de inspector auditor de soldadura.



Luego, las partes reconocen que la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$802.375.

Además, se acreditó que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que en el mes de mayo de 2021 el empleador propuso la terminación de la relación laboral, entregando un proyecto de finiquito.

Específicamente el demandante incorporó proyecto de finiquito, en que se proponía que la relación laboral se extendería desde el 30 de junio de 2020 hasta el 12 de mayo de 2021, por la causal de mutuo acuerdo de las partes, ofertando el empleador, el pago de una indemnización voluntaria que correspondía a una remuneración, además de la remuneración del mes de mayo por los 12 días por \$272.485, además del pago de feriado legal y proporcional por 20 días corridos por \$448.757.

En lo pertinente, la cláusula tercera proponía lo siguiente:

*Tercero: En consecuencia, Don Belarmino Ramírez Ávalos, otorga a **Gesta Servicios A La Minería SpA** el más amplio, total, completo y definitivo Finiquito de Trabajo, respecto de la relación laboral que las unió, y de las obligaciones presentes y futuras que pudieren derivarse de la misma, con expresa declaración que la empresa le otorgó y pagó en forma íntegra y oportuna todas sus remuneraciones convenidas, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la respectiva institución, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados, gratificaciones y demás prestaciones y beneficios, y que por lo mismo nada le adeuda, por ningún concepto, causa o motivo.*

En consecuencia, no tiene cargo, cobro o reclamo alguno que formularle, por ningún concepto m de ninguna naturaleza, derivados de la prestación y el término de los servicios y/o de las relaciones contractuales habidas entre ellos. Asimismo, las partes renuncian expresamente a toda acción laboral, civil, penal, ejecutiva, administrativa o de cualquier



naturaleza a que tenga derecho o pudiere corresponderle, como también a todo reclamo, derecho, juicio o recurso que pudiere intentar o hubiere intentado en contra de las demandadas, y sus sociedades relacionadas, de cualquiera tipo, especialmente aquellas que emanan de su Contrato de Trabajo, Contrato Colectivo o Convenio Colectivo, del Código del Trabajo y las leyes anexas o complementarias, incluidas las que digan relación con tutela por vulneración de derechos fundamentales estando vigente o con ocasión del término de la relación laboral, vulneración a la garantía de indemnidad como demás derechos fundamentales garantizados en el artículo 485 del Código del Trabajo, fueros laborales, accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, como cualquier otro derecho o prestación que emane de la ley 16.744, en particular, las indemnizaciones por lucro cesante referida al accidente ocurrido el día 11/12 de junio de 2019 y que llevó a la amputación de los dedos 2, 3 y 4 de mano izquierda ; remuneraciones post despido por aplicación de la sanción establecida en el artículo ciento sesenta y dos inciso quinto del Código del Trabajo o por efecto de la llamada "Ley Bustos", recargos por algún eventual incumplimiento por parte de las demandadas y comparecientes a la obligación de otorgamiento de finiquito y puesta a disposición de su pago dentro del plazo establecido en el artículo ciento setenta y siete inciso primero del Código del Trabajo, dándolos todos ellos por terminados cualquiera fuere su estado y obligándose.

De esta forma, Don Belarmino Ramírez Ávalos, declara y deja expresa constancia que renuncia a toda y cualquier acción que tenga, crea o pretenda tener, en contra de Gesta Servicios a La Minería SpA, sean éstas de carácter civil, administrativas, laboral o de cualquier otra clase o naturaleza.



Décimo noveno: Que, en lo pertinente, el demandante en estrados declaró al exhibir el documento, que lo llamaron desde la empresa, señalando que tenían problemas económicos y querían cancelarlo, pero no llegaron a algún acuerdo porque había artículos que no coincidían, las fechas, por lo que se negó a firmar el instrumento.

Luego, cobra fuerza lo alegado en la demanda, en cuanto a que a la fecha de presentación del finiquito, el demandante mantenía vigente la causa RIT O-1150-2020, en que se accionaba por indemnización por daño moral por accidente del trabajo en contra del empleador y la empresa mandante Minera Centinela, y que al mes de mayo de 2021, se encontraba en estado de dictar sentencia.

Vigésimo: Que, además, se acreditó que la relación laboral finalizó el 18 de mayo de 2021, en que el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo.

Luego, en relación con la causa RIT O-1150-2020 de este Juzgado, el 1 de junio de 2021 se dictó sentencia definitiva que acoge la demanda en contra de MSH Servicios a la Minería SPA y en contra de Minera Centinela, ordenando el pago de \$80.000.000 por concepto de daño moral, con intereses, reajustes y costas.

Finalmente, la Iltma. Corte de Apelaciones conociendo de los recursos de nulidad de las demandadas, el 3 de enero de 2022, rechaza los recursos de nulidad con costas.

Vigésimo primero: Denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Que, conforme a lo razonado en el considerando anterior y, habiendo determinado la forma en que se desarrolló la relación laboral, debe analizarse la acción principal deducida por el actor y que, dice relación con la infracción del artículo 485 en relación con el artículo 489 del Código del Trabajo, pues se ha esgrimido que el despido constituyó una vulneración a la garantía de indemnidad.

Vigésimo segundo: Que, en seguida, y en el marco de referencia ya expuesto, debe considerarse que la acción de



tutela, comprende dos tipos de derechos, aquellos que tienen su origen constitucional y otros que tienen un reconocimiento legal, entendiendo que éstos pueden ser afectados durante la vigencia de la relación laboral, o bien, con ocasión del término de los servicios, pues a fin de responder y con ello detener dicha vulneración, es necesario que el trabajador dé a conocer en sede jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto, tanto durante la vigencia de la relación laboral, como con ocasión del despido, obedecen a motivos razonables y necesarios.

En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquellos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en consideración, lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción serán señal inequívoca de lesión del derecho fundamental invocado, con las consecuencias que ello conlleva; en tal sentido no le ha de bastar al empleador como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente el referido juicio de proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo.

Vigésimo tercero: Que, en lo pertinente, a diferencia de los demás derechos contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo y que son protegidos por la acción de autos, los cuales se encuentran reconocidos en su estructura normativa como principios, esto es, mandatos de optimización; en el caso de la garantía de indemnidad, aquella fue construida



como una regla, lo que conlleva a una aplicación sin efectuar ponderación.

Lo anterior, resulta esencial para otorgar el alcance del reconocimiento de dicha garantía, establecida en el artículo 485 del Código del Trabajo.

En efecto, el derecho a la indemnidad laboral o garantía de indemnidad tiene por objeto proteger al trabajador frente a eventuales represalias de su empleador, producto de las acciones judiciales o administrativas que interponga en su contra, o por su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad, estando vigente el contrato de trabajo.

Vigésimo cuarto: Que, en efecto, la disposición legal exige los presupuestos que han sido reseñados, específicamente exige el ejercicio de una acción judicial o laboral fiscalizadora de la Dirección del Trabajo; la represalia por parte del empleador y la conexión causal o vínculo de causalidad entre ambas conductas.

Luego, de los hechos acreditados en los considerandos anteriores, se estima que se configuran los supuestos exigidos por la disposición legal, toda vez que, se acreditó que el demandante interpuso demanda de indemnización de perjuicios por daño moral debido al accidente del trabajo que sufrió en junio de 2019, ingresada en septiembre de 2020.

Además, consta que días antes del despido, el 12 de mayo de 2021, el empleador propuso la terminación de la relación laboral por una causal diversa, esto es, mutuo acuerdo, incorporando una cláusula de renuncia de derechos que incluía, la renuncia a las acciones vigentes o futuras, relativas al accidente del trabajo, además de eventuales indemnizaciones por lucro cesante, efectuando expresa referencia al accidente del trabajo que sufrió el trabajador, pese a que a la fecha el demandante mantenía una causa vigente, que se encontraba en estado de dictación de sentencia.

Luego, días después de la negativa el empleador decide poner término a la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa, estimando que, en la especie, se



configura el nexo causal, exigido, teniendo en especial consideración las actuaciones desplegadas por el empleador con el propósito de que el trabajador suscribiera un finiquito, nuevamente, cuyos efectos claramente resultaban perjudiciales a los intereses del actor, en atención al carácter liberatorio de la convención.

Vigésimo quinto: Que, en vista de lo anterior, se descarta lo sostenido por la demandada, en cuanto a la ausencia de vínculo causal y al hecho que el mantener una causa vigente supondría un fuero ilimitado respecto del trabajador, lo que no es efectivo, toda vez que son las conductas del empleador que generan el necesario vínculo causal, esto es, el estado procesal de la causa 0-1150-2020, la propuesta de suscripción de un finiquito con expresa renuncia de derechos, donde al no contar con la aceptación del trabajador decide despedirlo, sin que transcurriera una semana.

Vigésimo sexto: Que, a mayor abundamiento, la demandada no acreditó la causal invocada, toda vez que de la comunicación incorporada indica que la empresa se encontraba con 5 contratos que se encuentran en ejecución, los cuales finalizarían en los próximos meses.

Luego, conforme a la declaración de los testigos de la demandada y respuesta de oficio de Minera Centinela, se acreditó que solamente dos contratos finalizaron, advirtiéndose que el trabajador no se encontraba adscrito a ninguno de los dos contratos, lo que fue posible corroborar con los dos certificados de término de contrato u obra incorporados.

Aquello, además, es conteste con el contrato de trabajo del demandante suscrito el 30 de junio de 2020, en que consta que el lugar de prestación de los servicios se encontraba en la oficina central de la demandada, ubicada en Liparita 135, en la ciudad de Antofagasta.

Luego, si bien de los antecedentes es posible advertir la finalización de la relación laboral de los trabajadores adscritos a los dos contratos, la mayor parte de ellos se invocó la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio para el



cual fue contratado, correspondiendo a contratos de carácter temporal por esencia, adscritos a un cometido específico y, que por lo demás, conforme a respuesta de la Dirección del Trabajo se advierte que es la habitualidad en cuanto al tipo de contratación que mantiene con sus dependientes.

Finalmente, la declaración efectuada por los testigos de la demandada no desvirtúa lo ya concluido, ya que aquellas se enmarcaron en la finalización de los dos contratos que la empresa mantenía con Minera Centinela, más no es posible vincular la referida racionalización con la eliminación del cargo del demandante.

Vigésimo séptimo: Que, además, la demandada no acreditó el número total de contratos que mantenía, sus condiciones, ni incorporó antecedentes financieros o económicos que permitan acreditar el ajuste que sostuvo que debía realizar, más aún, cuando la función ejercida por el demandante era desarrollada a nivel central como se acordó en el instrumento contractual, la que no se encontraba limitada a un único contrato, sino que a su globalidad, como puede advertirse de la cláusula primera.

Aquello es, conforme al giro de la demandada, en cuanto se trata de una empresa especialista en la prestación de servicios de mantenimiento mecánico y programación de carácter permanente y spots en distintas áreas de las faenas mineras, por lo que no resulta plausible, que al proporcionar servicios, no requiera del cargo que ejercía el demandante, con el fin de supervisar las funciones que prestan trabajadores adscritos a los contratos que mantiene la demandada.

Luego, la alegación efectuada en cuanto a la afectación de la industria por la pandemia resulta de carácter genérica, sin aportar antecedentes probatorios que den contenido a la alegación.

Vigésimo octavo: Que, en definitiva, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, al haber el denunciante acreditado los requisitos que exige la garantía de indemnidad, sin que la demandada hubiera desvirtuado, al no acreditar el fundamento de la causal de



necesidades de la empresa en que sustentó el despido, permite concluir que la motivación de la terminación de la relación laboral correspondió a una represalia.

Por lo anterior, se deberá efectuar el pago de la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

En la especie, y considerando que es facultad privativa establecer su cuantía, teniendo límites legales, cuales son entre 6 a 11 remuneraciones, resulta necesario efectuar un ejercicio de ponderación de la vulneración de la que ha sido objeto el demandante, estableciendo una suma de dinero concordante, estimando conforme a los antecedentes de la causa fijar como indemnización especial, aquella correspondiente a 8 remuneraciones, esto es, \$6.419.000.

Vigésimo noveno: Que, habiendo verificado la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, corresponde ordenar el pago de las indemnizaciones asociadas al despido, esto es, aquella establecida en los artículos 162, 163 y el recargo del artículo 168 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, se accederá al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo por \$802.375, indemnización por años de servicios por \$1.604.750, ello en atención a que si bien, se invocó la causal de necesidades de la empresa, aquellas no fueron pagadas al demandante

Finalmente, no habiendo acreditado haber terminado la relación laboral por la causal invocada, se accederá al recargo legal del 30%, esto es, por \$481.425.

Trigésimo: Prestaciones laborales. Que, la parte demandante solicitó el pago de feriado legal por \$897.514, sin que acreditara su pago, considerando que la relación laboral se extendió desde el 8 de junio de 2019, se accederá al pago en la forma solicitada.

En cuanto al pago de la remuneración de los 18 días trabajados en el mes de mayo de 2021, si bien la demandada incorporó liquidación de remuneraciones, al no encontrarse suscrita y no incorporar comprobante de transferencia, se accederá a su pago por \$481.425.



Trigésimo primero: Que se condenará al pago de las costas atendido a que fue completamente vencida la demandada, regulando estas en 2 ingresos mínimos mensuales remuneracionales incrementados.

Trigésimo segundo: Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se estiman que no existen otros medios probatorios que alteren las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 2, 5, 7, 8, 10, 63, 161, 162, 163, 168, 173, 420, 425 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás disposiciones aplicables, se declara:

I.- Se rechaza la excepción de finiquito opuesta por la demandada.

II.- Se declara que la relación laboral se extendió desde el 8 de junio de 2019 al 18 de mayo de 2021.

III.- Se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por el abogado Sebastián Olivares Garcés, en representación de **Belarmino Ramírez Ávalos**, en contra de **Gesta Servicios a la Minería SpA**, representada legalmente por José Ribes Hidalgo, todos ya individualizados, declarando que con ocasión del despido se ha infringido la garantía indemnidad, por lo que se ordena el pago de los siguientes conceptos:

- a.- Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo por \$6.419.000
- b.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$802.375
- c.- Indemnización por años de servicios por \$1.604.750
- d.- Recargo legal del 30% por \$481.425

IV.- Se acoge la demanda de cobro de prestaciones laborales, ordenando que el demandado pague al demandante los siguientes conceptos:

- a.- remuneración mes de mayo por \$481.425
- b.- feriado legal por \$897.514



V.- Se condena en costas a la demandada, atendido a que fue completamente vencida, regulando estas en 2 ingresos mínimos mensuales remuneracionales incrementados

VI.- Que las sumas ordenadas pagar deberán pagarse reajustadas y con intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, de conformidad a lo establecido en el artículo 462, en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal para los fines que haya lugar.

VIII.- Devuélvanse los documentos ejecutoriada que sea la sentencia en su oportunidad.

IX.- Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-463-2021

RUC 21- 4-0371420-5

Dictada por ABIGAIL TAPIA ALARCON, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a treinta de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



