

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: MAURICIO EDUARDO MORENO LARRE.

DEMANDADA: ALBEMARLE ROCKWOOD LITHIUM.

RIT: T-181-2019

RUC: 19- 4-0187018-3

Antofagasta, veintisiete de mayo de dos mil veintiuno.

Que se deja constancia que la presente sentencia se dicta con esta fecha, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 319 del Código Orgánico de Tribunales.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa en procedimiento de aplicación general, R.I.T. T-181-2019, comparece don RAMÓN DOMÍNGUEZ HIDALGO, abogado, y FRANCIS REYES CASTRO, abogada, en representación convencional de don MAURICIO EDUARDO MORENO LARRÉ, chileno, casado, Ingeniero Civil Industrial, cédula nacional de identidad N° 9.249.739-9, domiciliado para estos efectos en Antupirén 7583, Casa E, Peñalolén, Región Metropolitana, quien deduce Denuncia de Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnización por daño moral, y acción subsidiaria de despido injustificado en contra de ALBEMARLE LIMITADA RUT N° 85.066.600-8, representada legalmente por don Ignacio Mehech Castellón, RUT N°15.383.346-K, ambos con domicilio en Avenida Héctor Gómez Cobo N°975, Lote 4 sector La Negra, ciudad de Antofagasta.

SEGUNDO: Que la parte demandante fundamenta su demanda en los siguientes antecedentes: Señala que inició



relación laboral con fecha 03 de agosto de 2015, suscribiéndose contrato de trabajo con fecha 02 de octubre de 2015, a fin desempeñarse en calidad de "Sub Gerente Gestión de Personas", siendo ascendido a "Gerente de Recursos Humanos", con jornada de lunes a jueves en las dependencias Planta la Negra, ubicadas en Antofagasta, sector La Negra, y los viernes en las oficinas de la Empresa en Santiago ubicada en Isidora Goyenechea 3162, oficina 202, Las Condes, Santiago, Chile. Se encontraba excluido de la jornada ordinaria de trabajo, conforme inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. La remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$6.629.527.- Refiere sobre los Bonos que según instrumento Apéndice I "Anexo Contratos indefinidos artículos 22 y 305 del Código del Trabajo. Team Gerencial", particularmente en la cláusula número 18 denominada "Bono Anual", la empresa se comprometió a pagar anualmente un Bono Anual en función de la evaluación de desempeño realizada anualmente, el que fue pagado todos los años.

La relación de trabajo terminó con fecha 25 de febrero de 2019, tal como consta en la carta de aviso para terminación de contrato, por la causal de necesidades de la empresa. Refiere sobre las circunstancias del mismo, indicando que se día, a las 08:00 horas el Sr. Moreno llegó a la oficina de Santiago, pues tenía que reunirse con el Sr. Lee Caulder, Vicepresidente de Recursos Humanos de la División Litio de la Corporación con base en Charlotte, Carolina del Norte, Estados Unidos, quien estaba en Chile por tres días, para ver un temas pendientes del área junto al Sr Moreno, existiendo un programa de trabajo. A las 11:00 AM llegó el Sr. Lee Caulder y lo cita a una reunión a la cual asistió don Carlos Calderón, Gerente de Finanzas; quien ayudó al Sr. Moreno en traducir el trabajo



completo, puesto que el Sr. Moreno no hablaba inglés. A las 12:00 el Sr. Lee Caulder invitó al Sr. Moreno para que salieran a almorzar a un restaurant, pero antes de salir le solicitó que lo dejara a solas con el Sr. Ignacio Mehech, Gerente Legal, saliendo los tres a un restaurante ubicado justo al frente de la oficina de Albemarle, donde se sentaron en las terrazas de afuera que dan a la vereda, ya instalados el Sr. Lee Caulder saca una carpeta con una carta que identificó como carta de despido, lo que incomodó al actor, pues se trataba de un lugar público frente de la oficina por lo que era un lugar que, no solo concurrían los trabajadores de Albemarle, sino que también otros trabajadores de otras Empresas, señalando que los despidos no se realizaban de esa manera. El sr Lee Caulder comenzó a hablar en inglés idioma que el actor no entendía, el Sr. Mehech le tradujo diciéndole que estaba despedido por no hablar el idioma inglés y que este término era de forma inmediata, haciéndole entrega de la carta de término de la relación laboral. Ello provocó un incómodo y humillante término de la relación laboral, lo que fue más humillante al hacerlo en inglés ya que el actor no hablaba ese idioma. Además la carta de despido solo aludía al mes de aviso previo y feriados proporcionales, desconociendo los años de servicio que por ley le correspondía. Luego de lo anterior, sin querer almorzar el actor, vuelven a las oficinas junto al Sr. Mehech, pues debía entregar su notebook, llaves del auto y tarjeta de crédito para gastos de representación. Finalmente, la Empresa no permitió que el Sr. Moreno fuera a retirar sus pertenencias al departamento de Antofagasta, donde vivía de lunes a jueves por ocasión de su trabajo, por lo que tuvo que contactarse con Silvana Rosas, quien era la encargada de los departamentos, para que le enviara sus cosas personales, como ropa, bicicleta, cuadros fotográficos, libros y otros. Dejó constancia de su



disconformidad con todas las situaciones en correo enviado a doña Ellen Lenny-Pessagno, Country Manager, admitiendo los hechos descritos, que el Sr. Lee Caulder lo despidió en inglés con el Sr. Ignacio Mehech como traductor y, señalando que el lugar elegido justamente era para "garantizar la confidencialidad y respeto por el mismo acto". Los hechos relatados afectaron psicológicamente al actor, tal y como se aprecia en el informe Psicológico, realizado por la Psicóloga Paulina Fernanda Rojas Rojas, en el cual se señala que presenta evidentes signos de angustia cuando rememora la situación de su término de la relación laboral. Los indicios de vulneración son el despido con presencia de terceros tales como don Ignacio Mehech, Gerente Legal de la empresa, haciendo las veces de traductor, el despido fue realizado en idioma inglés, el cual no es dominado por el señor Mauricio Moreno Larré, ni tampoco es el idioma que rige el contrato de trabajo, el despido se realizó durante una invitación a almorzar, volviendo aún más inesperada la desvinculación, al trabajador se le impidió despedirse de su equipo de trabajo, con el motivo de afectar sus relaciones interpersonales y de trabajo con sus ex compañeros; se le negó la posibilidad de retirar sus efectos personales de Antofagasta, lo que incremento la humillación sufrida por el actor en su despido, afectándose directamente su dignidad como persona; el empleador no puso a disposición del actor el finiquito dentro del plazo establecido por la ley, impidiendo y dilatando el acceso a sus prestaciones indemnizatorias; el empleador reconoció en la carta de despido únicamente los montos correspondientes a la indemnización sustitutiva de aviso previo, negando todo el resto de sus prestaciones y derechos laborales.

En cuanto a las vulneraciones, sostienen que se ha afectado su honra del actor, pues si bien el despido disciplinario habrá siempre un margen de afectación de



los derechos del trabajador, el exceso en el acto de la desvinculación, tanto más cuanto no se observe un interés legítimo, para proceder de esa manera, sino la mera intención de dañar al trabajador, lo que se concluye de acuerdo a la forma que fue conducido el despido, pues buscar el desplante público de estas afectaciones demuestra lo indicado, así se ha creado un daño real a la reputación profesional del actor, la cual se encuentra amparada por el artículo 19 N°4 de la Constitución Política del Estado, en donde se pone como límite al empleador el respeto a la intimidad, vida privada, honra y reputación del trabajador, tuteladas por la acción incoada según el artículo 485 del Código del Trabajo. La extensión del descrédito producido se extiende al punto en que el empleador ni siquiera le permitió despedirse del equipo de trabajo con quién había trabajado durante tres años, cuestión que deteriora sus relaciones personales, profesionales y su networking. Además ha importado una vulneración al artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, esto es "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona", pues el despido no puede menos que tener un impacto real y efectivo a nivel psicológico, pues se mermó su dignidad entendido esta como el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, sin importar quienes o cómo seamos, habiendo generado sentimientos de angustia, desanimo, desamparo, intranquilidad, inseguridad todo como consecuencia de la conducta infraccionaria de Albemarle. En razón de ello, pretende se le indemnice por el daño moral sufrido, el cual tiene un contenido netamente extrapatrimonial, por lo tanto, su finalidad no dice relación con la reparación de los daños materiales, sino que, con los derechos de la personalidad, los cuales no pueden tener un contenido económico, no habiendo otra forma de repararlo, no pudiendo ser comprendido en la indemnización adicional



establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, la que es netamente patrimonial y material, suma que valora en \$50.000.000.-, o a la suma mayor o menor que determine conforme al mérito de autos.

En cuanto al despido injustificado, el mismo se materializa formalmente en carta de despido, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2, pero sin especificar si se refiere a la primera parte o a la parte final de aquel inciso, es decir, "Desahucio" y "Cargos o empleos de exclusiva confianza", en atención a que dicha normativa contempla diversas hipótesis, para ambos casos mencionados anteriormente, existen requisitos de la procedencia no encontrándose ninguno de ellos establecidos en el caso de su parte. Señala que el actor jamás tuvo las facultades generales de administración referidas en la parte primera de dicho inciso, por lo que para estar en la hipótesis fáctica alegada por el demandado, no basta con que el trabajador cuente con facultades para representar al empleador. Luego, está la hipótesis de que se trate de un trabajador de exclusiva confianza. No es la relación de confianza que detentaba el Sr. Moreno, pues no se mandaba sólo, debía rendir cuentas de las labores encomendadas, no percibía las mismas remuneraciones de los grados superiores, dichos cargos son ocupados por extranjeros generalmente. Por otro lado, en relación a las facultades generales de administración, se debe precisar que los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, se exige en todo caso que dichos mandatarios estén revestidos a lo menos de las facultades señaladas en el artículo 2132 del Código Civil, que son las generales de administración y permiten realizar todos los actos ordinarios de administración, por lo tanto se trata de trabajadores que deben estar dotados de un poder de carácter general y no de un simple mandato para ciertos actos específicos o poderes especiales, como los que en ciertos casos tenía



el actor; poder que debe identificarse con quienes administran la empresa, por lo que a diferencia del artículo 4° del Código del Trabajo, se exige expresamente que el gerente o apoderado éste dotado de facultades generales de administración. Por su parte los cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador y cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos y habida consideración que el código no define lo que debemos entender por tales, la doctrina y jurisprudencia los han conceptualizado como aquellos que por sí solo habilitan a quien los desempeña para poder comprometer a la empresa. El actor no ejerció un cargo o empleo de exclusiva confianza, por cuanto en caso alguno sus actuaciones en virtud de su contrato de trabajo, importaban comprometer a los intereses de la empresa, no constando que pudiera decidir su marcha y futuro, estando en sus actividades supeditado a la concurrencia de la voluntad de otro, no pudiendo inferirse que tuviera facultades para representar judicial y extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o con trascendencia económica, resultando ser injustificado el despido.

Asimismo cobra prestaciones Bono Anual, conforme a lo dispuesto en el número 18 denominado "Bono Anual" contenido en el Apéndice I "Anexo Contratos indefinidos artículos 22 y 305 del Código del Trabajo. Team Gerencial", indica que al actor le correspondía anualmente el pago de un bono cual fue omitido en las indemnizaciones y haberes adeudados que la empresa pagó a su parte, encontrándose devengado y siendo procedente su pago. Al efecto, la cláusula mencionada establece lo siguiente "La empresa podrá pagar al Trabajador una gratificación convencional siempre que se cumpla con los requisitos que den lugar a ella, y la cual se pagará una vez auditados los estados financieros del grupo Rockwood Lithium. El monto de dicha gratificación se calculará en



base a la tabla que indica. Este Bono anual incluye la gratificación anual legal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 y siguientes del Código del Trabajo. Esta se pagará una vez al año en el mes de abril y con ello la empresa se acoge y cumple con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, optando por el pago de esta gratificación legal anual." Así, el único requisito para devengar el bono es el resultado de desempeño puesto que como se puede apreciar de la tabla que contiene la cláusula, el resultado de desempeño es el único factor que produce el devengamiento del bono, cuando este cumple la condición de ser equivalente al 90% o superior a este. En este sentido, el número 2 del artículo 2° del Decreto Ley N°824 sobre Impuesto a la Renta, establece que la "renta devengada", es aquella sobre la cual se tiene un título o derecho, independiente de su actual exigibilidad y que constituye un crédito para su titular". Por tanto, indica que el bono contenido en esta cláusula se devengaba cuando; i) Se hubiese realizado la evaluación de desempeño; ii) Dicha evaluación de desempeño haya superado el 90%, y como acto seguido, procedía el pago de este bono, una vez al año, durante el mes de abril. El proceso de evaluación del Sr Moreno, respecto al último periodo, comenzó en diciembre de 2018, con una autoevaluación de los trabajadores, y terminó en enero de 2019, habiéndose devengado entonces el bono para los trabajadores, por lo que el actor se hizo titular del bono en enero de 2019, se vuelve irrelevante si el trabajador mantenía su relación laboral con la empresa en abril de 2019, puesto que el Sr. Moreno ya era acreedor del bono, y no debe confundirse el momento del devengamiento del bono con el momento del pago del mismo. Finalmente, señala que la fórmula planteada en la cláusula 18 denominada Bono Anual discutida, nunca fue pagada por la empresa en las proporciones que establece la tabla incluida en la misma. Al efecto, en marzo del



año 2018 (no fue pagado en abril) la empresa pagó la suma de \$43.021.371.-, así podrá notarse que aplicando la fórmula planteada en la cláusula 18 del Anexo anteriormente mencionado, en forma alguna podría darnos el monto que fue pagado al actor. Esta situación ocurre producto de que desde que la empresa Albemarle Limitada adquirió la empresa Rockwood Litio Limitada, los Bonos Anuales se pagaron siempre con la fórmula corporativa implementada por la empresa Albemarle Limitada, aun cuando nunca se suscribió un Anexo de Contrato donde quedara escriturada esta. Dicha fórmula era la siguiente:

$$\text{Bono} = 12 \text{ rentas base mensual} * 33\% * \text{Resultado Individual} * \text{Resultado Empresa} * 1,5$$

Esta fórmula se aplicaba a los antiguos trabajadores de Rockwood Litio Limitada, donde el 33% correspondía a una porción de los ingresos anuales multiplicado por 1,5 si los resultados eran buenos. Pues bien, aplicando este cálculo a la situación particular de don Mauricio Moreno, se puede ver que desde el año 2015 en adelante, todos los Bonos que fueron pagados se regían por la fórmula mencionada anteriormente y no por la fórmula de la cláusula número 18 denominada "Bono Anual" contenida en el Apéndice I "Anexo Contratos indefinidos artículos 22 y 305 del Código del Trabajo. Team Gerencial", de lo que se puede apreciar incluso, que respecto a la gestión realizada el año 2015, se pagó durante el año 2016 el Bono Anual en proporción al tiempo trabajado por el actor, tratándose en consecuencia de un derecho adquirido en relación al monto y la fórmula de cálculo- tal como lo ha definido la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo respecto de las cláusulas tácitas, en los ORD. 4297 de 13.08.2018; ORD. 2591 de 06.06.2018; ORD. 5036 de 26.10.2017 y Dictamen 4864/275 de 20.09.1999, ello significa, por lo tanto, que la mera liberalidad del empleador - aún desprovista del propósito de generar un derecho a favor del trabajador - produce el efecto de



modificar el contrato de trabajo en el sentido de incrementar los derechos del dependiente, pudiendo éste legalmente exigir el beneficio que regularmente le ha sido otorgado con anterioridad.”, por lo que la base de cálculo usada indicada anteriormente, la cual difiere con la escriturada en el Contrato de Trabajo y Anexos, es un derecho adquirido en favor del trabajador, por lo que pide se pague la suma de \$42.362.673.- correspondiente al Bono Anual del año 2018, según la base de cálculo utilizada tácitamente por la empresa durante la vigencia del Contrato de Trabajo o la suma que se encuentre pertinente.

Luego, sostiene que existe un descuento por la suma de \$13.778.174.- correspondiente al concepto de “Préstamo Habitacional Total”, el cual es completamente improcedente, pues si bien el actor fue beneficiario de un préstamo habitacional que era descontado mensualmente de su remuneración, en ningún caso procede descontar el resto de lo adeudado de las indemnizaciones y haberes adeudados pagados por el empleador al momento de darse término a la relación laboral, pues dicho préstamo fue hecho en virtud del inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, lo que se relaciona con el inciso segundo del artículo 41 del mismo cuerpo normativo, pudiendo solo descontar el 30% de la última remuneración de febrero de 2019 y no sobre las indemnizaciones que le correspondían al Sr. Moreno, invocando jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, la cual estableció en su ORD. 1178 del 29 de febrero de 2016 la que establece que “Determinado que la indemnización por años de servicios no constituye remuneración, es posible concluir que las reglas sobre limitación a las deducciones de las remuneraciones consignadas en el artículo 58 del Código del Trabajo, transcritas y comentadas precedentemente, serían inaplicables al eventual descuento que se efectúe, en la medida que se le pretenda hacer efectivo sobre la



indemnización por años de servicios, toda vez que esta última no puede jurídicamente calificarse como remuneración a la luz de lo dispuesto en la citada norma legal, por lo que no existiría inconveniente para hacer efectivo el total del préstamo ...", sin que exista ratificación del descuento por el actor, al realizar reserva de derechos. Por otro lado, no se encuentra autorizada la renuncia anticipada de los derechos laborales del Sr. Moreno mientras estuviera vigente la relación de trabajo, pidiendo en definitiva ordenar a la demandada el reintegro de los descuentos por tales conceptos por la suma de \$13.778.174.-

Se adeudan asimismo, la suma de \$ 4.150.367.- por diferencia en la indemnización por Mes de Aviso previo, puesto que dicha indemnización no es procedente aplicar el tope del inciso final del artículo 172 de Código del Trabajo, toda vez que el fundamento de dicho resarcimiento es paliar el período de cesantía inmediatamente al término del servicio y por tanto equivale a la remuneración que normalmente se encontraba devengada. La suma de \$232.854.- por diferencia en la Indemnización por años de servicio (4 años), sin el tope legal del artículo 172, en virtud de la cláusula segunda del Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 12 de septiembre de 2016, la suma de \$42.362.673.- por concepto de Bono Anual, la suma de \$13.778.174.- por devolución de descuento improcedente por préstamo habitacional, más las indemnizaciones por tutela, recargo legal e indemnización por daño moral, con costas.

TERCERO: Que la parte demandada contesta la demanda, solicitando el completo rechazo. Niega y controvierte los hechos, afirmaciones y pretensiones en que se apoya la demanda. Indica que su parte rechaza que el despido haya sido injustificado, por cuanto la Empresa, atendida la naturaleza del cargo de Gerente de Recursos Humanos que detentaba el señor Mauricio Moreno Larré, simplemente



ha hecho uso de una facultad legal de administración propia del empleador al poner término al contrato de trabajo del actor, mediante carta de desahucio del contrato de trabajo que este recibió y suscribió personalmente, en conformidad a los artículos 161 inciso segundo y 162 del Código del Trabajo. Las supuestas vulneraciones que acusa el señor Moreno en torno a su despido, como se verá, no son más que una urdiembre que nace de la sola imaginación del actor o de quienes lo han asesorado y de su interés manifiesto por instalar un relato que sirva de andamiaje para sostener las exorbitantes e improcedentes pretensiones económicas de la demanda.

Refiere que la denuncia no contiene reales indicios de despido vulneratorio de derechos, no cumple el estándar requerido en la norma, las que ni siquiera tienen apariencia indiciaria ni permite deducir razonablemente, desde luego, que se haya vulnerado en ellas derechos fundamentales del sr. Moreno. En relación al primer indicio, la simple presencia del señor Ignacio Mehech en el acto del despido no permite sospechar ni apunta a una vulneración de las garantías alegadas, no se puede calificar como un "tercero" "ajeno a la relación de trabajo" a quien no le correspondía estar presente, si al mismo tiempo lo reconoce en su cargo de Gerente Legal de la Empresa y como la persona que suscribe la carta de desahucio. En relación al segundo indicio, debe observarse que el señor Lee Caulder, habló en inglés al señor Moreno y luego fue traducido por el señor Ignacio Mehech, habiéndose entregado la carta de desahucio que el actor reconoce haber recibido en aquella ocasión, que se encuentra escrita en español, lo que evidencia que su despido le fue comunicado en este idioma, además era habitual que el señor Moreno participara de reuniones de trabajo en que distintos participantes hablaban en inglés, y que enviara informes en inglés sobre materias



propias de su área, mediante el empleo de programas de traducción. Respecto de tercer indicio, en cuanto a la invitación a almorzar a un lugar público haciendo imprevisible el despido, señala que esta tesis descansa en la idea de que un despido no es vulneratorio de derechos fundamentales solo si es previsible su ocurrencia. Este planteamiento no es aceptable, ya que el hecho de haber esperado o no el despido corresponde a una representación mental o psicológica del actor, y en ningún caso a un acto u omisión de la demandada que pudiese vulnerar sus derechos. Por otro lado, los hechos descritos en la demanda se producen en un día de trabajo, al hilo de actividades propias del vínculo entre las partes y dentro de un contexto enteramente laboral. En relación al cuarto indicio no puede estimarse como vulneratorio de un derecho fundamental que el despido se realizara en el restaurante "Tea Connection". En sí mismo, cualquier espacio público - incluidos cafés, restaurantes, centros comerciales- no es un lugar vedado o inadecuado para que se reúnan dos o tres personas con el objeto de tratar y comunicar una decisión de tal naturaleza, pues no existe un lugar determinado que la ley disponga para comunicar un despido, salvo el domicilio cuando el despido se notifica por carta certificada. Agrega que el actor pretende asociar el carácter accesible al público del restaurante con una pretendida publicidad del acto y de los motivos del despido. Sin embargo, el actor no señala que haya habido personas que escucharan la conversación que describe. Respecto al quinto indicio que se le habría impedido al actor "despedirse de su equipo de trabajo, con el motivo de afectar sus relaciones interpersonales y de trabajo con sus ex compañeros", cabe señalar que -aparte de su falsedad- esto no es un indicio sino una mera afirmación, que el demandante deberá acreditar durante el juicio. Respecto del sexto indicio referido a que se "le negó la



posibilidad de retirar sus efectos personales de Antofagasta, lo que incremento la humillación sufrida por el actor en su despido, tampoco es un indicio, sino una mera afirmación que deberá acreditar. Respecto del la afirmación que se hace de no haber sido puesto su finiquito "a su disposición dentro del plazo establecido por la ley, impidiendo y dilatando el acceso a sus prestaciones indemnizatorias a nuestro representado.", no tiene relación con una vulneración de derechos fundamentales, ni menos con ocasión del despido. Respecto del octavo indicio, el hecho de haberse omitido en la carta de despido el señalamiento del monto a pagar por indemnización por años de servicio, no es un indicio de vulneración de derechos fundamentales, toda vez que la ley no exige que tal antecedente se incluya en el aviso de desahucio del empleador. En el peor de los casos, si se interpretase lo contrario, tal omisión sería una infracción legal. Por otro lado, tal indemnización fue efectivamente liquidada y pagada al señor Moreno en su finiquito, lo que vuelve absurda la acusación planteada en su demanda.

Refiere que la demandada pertenece a Albemarle Corporation, cuyo gobierno corporativo y oficinas principales se sitúan en Charlotte, Carolina del Norte, Estados Unidos de Norteamérica, empresa global líder en el desarrollo, fabricación y comercialización de productos químicos tecnológicamente avanzados y de alto valor agregado. La Compañía posee oficinas en las ciudades de Santiago y Antofagasta y sus operaciones de producción se concentran en la Planta Salar de Atacama, ubicada al interior de la provincia de El Loa, para la extracción de salmueras de litio, y en la Planta Química La Negra, ubicada al interior de la ciudad de Antofagasta, en que se procesa el litio, con una amplia diversidad de especificaciones para responder a los requerimientos del mercado en todo el mundo. Refiere que



el actor comenzó a prestar servicios a Albemarle a contar del 03 de agosto de 2015 como Subgerente de Gestión de Personas y luego, a contar del mes de septiembre de 2017, fue promovido al cargo de Gerente de Recursos Humanos. De acuerdo a la naturaleza de su cargo, correspondía al señor Moreno ejercer el liderazgo de la gestión de Recursos Humanos de Albemarle, lo que implicaba que era el máximo responsable de ejecutar y hacer ejecutar las principales funciones del área bajo su mando, esto es, las de seleccionar, contratar y despedir, capacitar, emplear y retener al personal necesario para el logro de los objetivos organizacionales de la Compañía. Señala que el nivel jerárquico y de exclusiva confianza del cargo del señor Moreno en Albemarle, así como su calidad de apoderado, quedan de manifiesto en su propia demanda, cuando reconoce que tenía asignados el uso personal de un automóvil y una tarjeta de crédito para gastos de representación, los cuales procedió a restituir a la Empresa el 25 de febrero de 2019. A su vez, en el desempeño de su cargo gerencial el señor Moreno fue apoderado de Albemarle Limitada y contaba con facultades generales de administración, que le fueron formalmente otorgadas, condición que, al igual que ocurre con la naturaleza de exclusiva confianza de su cargo, el actor intenta desvirtuar vanamente en su libelo. Asimismo, en razón de su cargo, el actor representaba legalmente a la Empresa para todos los efectos previstos en el Código del Trabajo, de conformidad al artículo 4^a de dicho cuerpo legal. En cuanto a la remuneración del actor reconoce que ascendía a \$6.629.527.-, de carácter fijo.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo del actor, se produjo por aplicación de la causal de "desahucio del empleador" prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, atendido el cargo que desempeñaba era de la exclusiva confianza de su empleador y que se trataba de un apoderado con facultades



generales de administración. Ello explica las funciones y responsabilidades que incumbían. En razón de la jerarquía y confianza del cargo del señor Moreno, fue invitado por su superior corporativo del área de Recursos Humanos, señor Lee Caulder, para reunirse con él fuera de las oficinas de Albemarle, con el propósito de informarle personalmente acerca de la decisión de desvincularle, lo que hizo en un salón de té-restaurant y a una hora de menor afluencia de gente, esto es, aproximadamente a las 11:30 hrs, para ofrecer privacidad al actor, toda vez que las dependencias de la empresa en Santiago no ofrecen mayor privacidad en horas de normal actividad laboral. El actor reaccionó con tranquilidad a lo manifestado por el señor Caulder en esa reunión, expresándole en español que era una decisión que él esperaba y expresándole que agradecía que se le informara personalmente de la misma y que no tenía inconvenientes en que se formalizara de manera inmediata su despido, sin que se haya generado espectáculo público, siendo una reunión efectivamente privada en un espacio público, de cuyo contenido sólo se enteraron sus participantes. Concluida la conversación entre el señor Moreno y el señor Caulder -traducción mediante-, el Gerente Legal procedió a entregarle la carta que contenía el aviso de término de su contrato de trabajo por desahucio, en claro idioma español. El señor Moreno leyó la carta y acusó recibo en el mismo documento, dejando expresa constancia que ello había ocurrido a las 12:06 hrs. del día 25 de febrero de 2019, lo cual desmiente categóricamente la afirmación del actor, en cuanto a que había sido despedido en idioma inglés. Acto seguido, se dirigieron a las oficinas a fin de hacer entrega de un notebook y las llaves de un automóvil asignado para su uso personal, así como una tarjeta de crédito entregada por la Empresa al actor para gastos de representación que tenía autorizados. Una vez en las oficinas, el señor Mehech ofreció al señor Moreno



la oportunidad de despedirse de su equipo de trabajo, ante lo cual, este le manifestó que no deseaba hacerlo, procediendo a retirarse del lugar luego de retirar algunas pertenencias que mantenía en Santiago. En cuanto a las pertenencias que el señor Moreno mantenía en Antofagasta, el propio actor manifestó su deseo que le fuesen remitidas directamente desde esa ciudad a su domicilio en Santiago, como se hizo efectivamente, no siendo efectivo que no se le permitiera despedirse de su equipo, fue el propio actor quien optó por no hacerlo, siendo dificultoso para algunos integrantes de su equipo comunicarse posteriormente con él para informarle de la puesta a su disposición del finiquito de trabajo en la Notaría Pública, mediante correo del 21 de marzo, se le informa que su finiquito de trabajo estaba disponible en una Notaría determinada, el actor sólo concurrió a su firma el día 07 de mayo de 2019.

En cuanto a la indemnización por daño moral, niega y controvierte la existencia del daño moral reclamado y su causalidad, asimismo que el actor haya desarrollado un Trastorno Adaptativo Mixto en desarrollo como consecuencia de alguna conducta atribuible a culpa o dolo de Albemarle Limitada.

En cuanto al Bono Anual, niega que el actor tenga derecho a percibir un Bono Anual ascendente a \$42.362.673.-, por cuanto no se cumplen en su caso las condiciones requeridas para la procedencia de dicha remuneración, ni mucho menos, por el monto reclamado. El Bono Anual es una remuneración extraordinaria que se determina sobre la base del resultado del negocio global y del desempeño individual en el ejercicio anual respectivo, así como del cumplimiento de las condiciones de trabajo y que se liquida y paga en los meses de marzo o abril del año siguiente. En ese contexto, el Bono Anual fue pagado al señor Moreno mediante a una fórmula que era de su entero conocimiento y aceptación, y que en razón de



su cargo le correspondió interpretar oficialmente y aplicar respecto de todos los trabajadores que tenían derecho a este incentivo. La fórmula de pago descrita en la demanda es parcialmente correcta, toda vez que la fórmula con que se pagó cada año el Bono Anual al señor Moreno es la siguiente: a) "Sueldo Anual" corresponde al sueldo base mensual de diciembre del año medido multiplicado por 12; b) "Target" corresponde al porcentaje del sueldo anual de un trabajador a pagar por concepto de Bono Anual si el "Resultado Empresa" y el "Resultado Individual" fueran 100%. Para el año 2015 el Target fue de un 20,2%, y para los años 2016 y 2017 correspondió a un 33,3%. c) "Resultado Individual" corresponde a un porcentaje que depende de la evaluación de desempeño individual del trabajador. Esta evaluación tiene Notas desde 1 a 5, a las cuales se les asigna un multiplicador de desempeño individual dentro de un rango en tres niveles posibles (Bajo, Medio y Alto). Tal como se indica en la demanda, el Resultado Individual de desempeño 2016 y 2017 del señor Mauricio Moreno, que sirvió de base para el Bono pagado el año 2017 y el año 2018, respectivamente, fue de 100%. La tabla contenida en la página 18 de la demanda refleja el valor de este Resultado Individual con un "1" (uno), equivalente al 100%. d) "Resultado Empresa" corresponde al valor obtenido para Chile en razón de resultados financieros y de seguridad global de la unidad de negocio de Litio y corporativa de Albemarle Corporation, a la cual pertenece Albemarle Limitada. En el año 2016, este valor fue de 184%, y en el año 2017 este valor fue de 182%. Esta fórmula explica cada uno de los valores efectivamente pagados al actor por concepto del Bono Anual a partir del año 2016. Refiere que con ocasión de la preparación de la contestación de la presente demanda, la Empresa ha detectado que el Bono Anual pagado al actor en el año 2016, correspondiente al año 2015, adolece de un evidente



error de cálculo que favoreció indebidamente al señor Moreno. En efecto, el demandante recibió la suma de \$15.558.379, debiendo haber recibido \$6.482.658, que corresponde a 5/12 de lo efectivamente pagado.

El devengo del Bono Anual está sujeto al cumplimiento de 2 condiciones: a) Que el trabajador haya tenido contrato vigente en el año de medición del desempeño medido; y, b) Que el trabajador tenga contrato vigente a la fecha de pago del Bono. El sr Moreno no devengó el Bono Anual porque su contrato de trabajo terminó el 25 de febrero de 2019 y el Bono Anual se pagó a los trabajadores el día 12 de abril de 2019. En el caso que se estimara que el sr. Moreno sí tenía derecho a que se le pagara un monto por el Bono Anual referido a los resultados del año 2018, éste no podría haber superado la suma de \$3.292.559, en razón de que el Resultado Empresa resultó 55,46%, su Target es de 33,3%, su evaluación de desempeño individual fue Nota 2 nivel Bajo obteniendo con ello un Resultado Individual de 25%, y su sueldo base mensual a diciembre de 2018 multiplicado por 12 fue \$71.317.632.-

En cuanto a la devolución del descuento por préstamo habitacional, no obstante el reconocimiento de haber recibido un Préstamo Habitacional de parte de la Empresa y de la existencia de una deuda al respecto, el actor pretende que se le restituya la suma de \$13.778.174 que fue descontada por este concepto en su finiquito, cabe rechazar esta pretensión, por cuanto, en la especie, ha operado una compensación entre las partes conforme los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, lo que resulta enteramente procedente y ajustado a derecho, toda vez que ha permitido extinguir una deuda en dinero, líquida y actualmente exigible que mantenía el actor con la Empresa mediante su imputación a los haberes indemnizatorios que se habían devengado a su favor con ocasión del término de su relación laboral. En agosto de



2016 el señor Moreno solicitó y recibió de parte de Albemarle un Préstamo Habitacional por la suma de 1.000 UF (Mil Unidades de Fomento), que el actor se ha obligado a restituir en 59 cuotas mensuales, iguales y sucesivas de 16,667 UF cada una, y 1 cuota de 16,647 UF, suscribiendo en dicha oportunidad con Albemarle, otorgando un mandato amplio e irrevocable a la Empresa "para que proceda a pagarse del presente crédito, haciendo los descuentos y/o retenciones respectivas de los dineros que como consecuencia de la relación laboral se encuentren entre los haberes, ya sea mensualmente, ya sea al momento de terminarse la relación laboral". Asimismo, para garantizar la restitución del crédito, el actor suscribió un Pagaré obligándose a restituir el capital adeudado "dentro de los diez días siguientes al momento de término del contrato de trabajo, existiendo un saldo insoluto en favor de la Empresa de \$13.778.174.- al que está obligado a restituir, resultando procedente el descuento efectuado. Ello no constituye una infracción a la regla de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrada en el artículo 5 del Código del Trabajo, por cuanto ésta se extiende únicamente a "Los derechos establecidos por las leyes laborales..." y no a los derechos pactados en instrumentos colectivos o individuales -como ocurre con la indemnización por años de servicio sin tope y la indemnización voluntaria que se han reconocido a favor del actor en su finiquito-, siempre que ello no implique derogar los mínimos establecidos por las leyes aplicables. En subsidio, esa parte se reserva expresamente las acciones judiciales pertinentes para perseguir el cobro de la deuda por Préstamo Habitacional que pudiere mantener el actor con su representada.

En cuanto a la diferencia de Indemnización por años de servicio de \$232.854.- no existe tal diferencia. Al respecto, el actor pretende calcular el monto de su



última remuneración mensual en base al promedio de los tres últimos meses trabajados, en circunstancias que la indemnización por años de servicio acordada en su contrato de trabajo contempla el pago de una indemnización sin tope, calculada conforme el promedio del sueldo base percibido en los doce últimos meses trabajados. Luego, la diferencia reclamada por este concepto nace de un claro error del actor en el cálculo de la base a utilizar. En cuanto a la diferencia de Indemnización Sustitutiva de aviso previo, señala que resulta evidente que a esta se le aplica el tope legal de 90 unidades de fomento y, por consiguiente, en la especie no existe fundamento alguno para reclamar la diferencia de indemnización pretendida por el actor.

Sostiene la incompatibilidad de indemnización especial del artículo 489 con indemnización por daño moral, no pudiendo ser obligada a responder dos veces por una misma conducta. Dicho efecto constituye una situación de enriquecimiento sin causa que no ha sido contemplado por la ley.

Alega la compensación, según lo dispuesto en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, así el señor Moreno debió pagar a mi representada al momento de su desvinculación laboral la suma líquida del saldo por Préstamo Habitacional, y devengó a su vez el pago de indemnizaciones convencionales que Albemarle ha reconocido a su favor, por efecto de la compensación que ha operado entre las partes por el sólo ministerio de la ley, su representada ha podido descontar válida y legítimamente el saldo del Préstamo Habitacional adeudado por el actor. Pide el rechazo con costas.

CUARTO: Que el tribunal llamó a las partes a conciliación, no siendo posible acuerdo alguno. Se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Al efecto las partes rindieron los siguientes medios probatorios.



La parte demandante rindió pruebas: **Documental**
(folio 88):

1. Copia de Contrato de Trabajo Indefinido, de fecha 02 de octubre de 2015, suscrito entre Rockwood Litio Ltda, por una parte, y por la otra por don Mauricio Moreno Larré.
2. Copia de Apéndice I: Anexo Contratos Indefinidos sujetos al artículos 22 y 305 del Código del Trabajo. Team Gerencial.
3. Copia de Anexo de Contrato de Trabajo sobre Modificación al Beneficio Indemnización Contractual por Años de Servicio, de fecha 12 de septiembre de 2016.
4. Copia de Carta de Aviso de término de contrato de trabajo por desahucio escrito del empleador, de fecha 25 de febrero de 2019, suscrito por don Ignacio Mehech Castellón.
5. Copia de Cadena de Correos Electrónicos, de fecha 19 de marzo de 2019 y 21 de marzo, entre don Mauricio Moreno, casilla de correo electrónico mmorenolarre@gmail.com, doña Ellen Lenny-Pessagno, casilla de correo electrónico ellen.lennypessagno@albemarle.com e Ignacio Mehech, casilla de correo electrónico Ignacio.mehech@albemarle.com, con el asunto Desvinculación.
6. Copia de Informe Psicológico, de fecha 25 de abril de 2019, realizado a don Mauricio Moreno Larré, por la Psicóloga Clínica doña Paulina Rojas Rojas.
7. Copia de Estado de Cuenta Corriente del Banco Edwards|Citi, del señor Mauricio Moreno Larré, correspondiente al mes de abril de 2016.
8. Copia de Estado de Cuenta Corriente del Banco Edwards|Citi, del señor Mauricio Moreno Larré, correspondiente al mes de abril de 2017.



9. Copia de Estado de Cuenta Corriente del Banco Edwards|Citi, del señor Mauricio Moreno Larré, correspondiente al mes de marzo de 2018.
10. Copia de Liquidación de Remuneraciones de Marzo de 2018.
11. Copia de Estado de Cuenta Corriente del Banco Edwards|Citi, del señor Mauricio Moreno Larré, correspondiente al mes de septiembre de 2018.
12. Copia de Estado de Cuenta Corriente del Banco Edwards|Citi, del señor Mauricio Moreno Larré, correspondiente al mes de octubre de 2018.
13. Copia de Estado de Cuenta Corriente del Banco Edwards|Citi, del señor Mauricio Moreno Larré, correspondiente al mes de noviembre de 2018.
14. Copia de Comprobante de Transferencia de fondos a Albemarle Limitada, de fecha 30 de abril de 2019, realizado por Mauricio Moreno, relativo al pago de la cuota 32 del Préstamo Habitacional. (Abril)
15. Copia de Comprobante de Transferencia de fondos a Albemarle Limitada, de fecha 4 de abril de 2019, realizado por Mauricio Moreno, relativo al pago de la cuota 31 del Préstamo Habitacional. (Marzo)
16. Copia de Comprobante de Transferencia de fondos a Albemarle Limitada, de fecha 09 de junio de 2019, realizado por Mauricio Moreno, relativo al pago de la cuota 33 del Préstamo Habitacional. (Mayo)
17. Copia de Pagaré, suscrito por don Mauricio Moreno Larré, donde consta la deuda con la empresa Rockwood Litio Ltda.
18. Copia de Finiquito de Contrato de Trabajo, de fecha 11 de marzo de 2019, con reserva de derechos, suscrito por don Mauricio Moreno Larré.
19. Copia de Ingresos de la empresa Albemarle, declarados al año 2016 y 2017, emitido por el Servicio de Impuestos Internos.



Confesional: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado don Héctor Hernán Cáceres Egaña, C.I.

N°9.429.704-4, con domicilio en Avelino Contardo N° 846, Antofagasta

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- Mario Enrique Rodríguez Pinilla, C.I N° 8.642.451-7, ingeniero civil industrial, domiciliado en Cesar Soto Moraga N°1160, Gran vía, Antofagasta

2.- Roswitha Florentina Ruiz Figueroa, C.I N°9.933.148- 8, domiciliado en Antupiren N°7583 Casa E, Peñalolén, Santiago.

Exhibición de documentos: La parte demandada exhibe al demandante los documentos ordenados exhibir, a folio 144:

1.- Liquidaciones del actor de las siguientes fechas: Marzo y abril de 2016, Marzo y abril de 2017, Septiembre, octubre y noviembre de 2018 y Además del respectivo libro de remuneraciones. (Lo exhibe y se incorpora dando por cumplida la diligencia.)

2.- Que la demandada exhiba copia de Liquidaciones de Remuneraciones FIRMADAS, donde conste el pago del Bono Anual, de los siguientes trabajadores (Se exhibe parcialmente.)

La parte solicita que se haga efectivo el apercibimiento con la que se solicitó el documento signado en el N°2.

El Tribunal confiere traslado a la parte demandada, quién solicita su recha conforme consta en audio.

El Tribunal deja su resolución para la sentencia definitiva.



Peritaje Psicológico: Declara previamente juramentada la perito, doña Viviana Espina Jara, RUT 12.928.437-4, psicóloga, domiciliada en calle Matta N° 1839 oficina 1501, Antofagasta.

La parte demandada incorpora prueba: **Documental** (folio 105):

1. Copia de contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Rockwood Litio Ltda (Albemarle), de fecha 2 de octubre de 2015.
2. Apéndice I: Anexo Contratos indefinidos sujetos al artículos 22 y 305 del Código de Trabajo. Team Gerencial.
3. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Rockwood Litio Ltda (Albemarle), de fecha 09 de junio de 2016.
4. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Rockwood Litio Ltda (Albemarle), de fecha 12 de septiembre de 2016.
5. Set de 14 Liquidaciones de remuneraciones del actor, correspondientes al período que va desde enero de 2018 o febrero de 2019.
6. Liquidación de Gratificación legal y Bono Anual correspondiente al año 2017 bajo la denominación "Bono Team", pagado en marzo de 2018
7. Carta de despido entregado personalmente al actor con fecha 25 de febrero de 2019, debidamente suscrita por el señor Moreno
8. Finiquito entre el actor y Albemarle Limitada, suscrito por el actor ante ministro de fe con fecha 07 de mayo de 2019.



9. Notificación por compensación a don Mauricio Eduardo Moreno Larré, correspondiente a 2015 Premio de Incentivo Bono y 2016 Aumento de Renta.

10. Notificación por compensación a don Mauricio Eduardo Moreno Larré, correspondiente a 2016 Premio de Incentivo-Bono y 2017 Aumento de Renta.

11. Préstamo Habitacional otorgado por Albemarle al actor, junto con autorización del actor para practicar descuentos, debido: veinte suscrito por el actor con fecha 26 de agosto 2016.

12. Formulario del SII sobre Declaración y Pago de Impuesto de Timbres y Estampillas de fecha 06 de septiembre de 2016.

13. Organigrama Nivel Gerencial Santiago de Albemarle Limitada, del año 2018.

14. Serie de correos bajo tema/asunto "AIP Bonos For Payroll Chile" inicio 06/03/2019 hasta 10/06/2019.

Confesional: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado, don Mauricio Eduardo Moreno Larré, C.I. N° 9.249.739-9, con domicilio en Antupirén N°7583, casa E, Peñalolén Santiago.

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- Ignacio Meech Castellón, C.I N° 15.383.346-K, abogado, con domicilio en Enrique Foster Sur N°260, Las Condes, Santiago.

2.- Juan Carlos Arias Arce, C.I N° 10.875.424-9, contador general, con domicilio en Calle Normativa N°125, Alta vista uno, Antofagasta.



3.- Carlos Antonio Calderón Olivares, C.I N° 14.384.572- 9, gerente de finanzas, con domicilio en Los Quillayes N°07593 casa 67, Puente Alto, Santiago

Exhibición de documentos: La parte denunciante exhibe a la denunciada los documentos ordenados exhibir por el Tribunal, teniéndose por cumplida la diligencia.

1. Las cartolas donde conste el deposito o transferencia hecho por la demandada Albemarle Limitada o Rockwood Litio Limitada en la cuenta corriente de don Mauricio Moreno Larre, en que consten los depósitos anuales correspondiente a los años 2016, 2017 y 2018.

Peritaje: Se desiste.

QUINTO: Que el objeto del presente juicio es determinar si en el despido del actor se vulneraron sus garantías constitucionales, si el mismo ha sido indebido y la procedencia de las prestaciones demandadas.

Al efecto, conforme la prueba incorporada por ambas partes, las que valorada conforme las reglas de la sana crítica, se tiene por establecido los siguientes hechos:

A)Que el actor prestó servicios a contar del 3 de agosto de 2015, mediante suscripción de contrato de trabajo de fecha 2 de octubre de 2015, en el cargo de Subgerente de Gestión de Personas, encontrándose entre otras funciones, según cláusula 1.1 del contrato de trabajo, realizar procesos de personal en forma óptima y oportuna, asegurar que los procesos de área de personal se ejecuten de forma correcta y oportuna; asegurar la disponibilidad de recursos humanos para la compañía; asegurar que la información del personal se mantenga disponible y actualizada; Asesorar a la Gerencia en temas relevante; y todas las labores o tareas que sean propias o inherentes a tales funciones y además alternativas y, o complementarias que se pacten el futuro.



Asimismo, consta según Organigrama Nivel gerencial de la demandada, que la primera jefatura es Country manager, luego vienen diferentes gerencias, entre ellos la HR Manager, correspondiente al actor (Gerente de Recursos Humanos).

B) que la remuneración y beneficios pactados, de acuerdo a la cláusula tercera de contrato de trabajo y documento "Apéndice I: contratos indefinidos sujetos al artículo 22 y 305 del Código del Trabajo. Team Gerencial", establece una estructura de estipendios, que contempla sueldo base por la suma de \$5.943.136.- (actualizada), gratificación mensual bruta del 25% del sueldo base, con tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales, etc., montos que de acuerdo copias de liquidaciones de los últimos tres meses íntegramente trabajados asciende a un promedio mensual de \$ 6.630.376.-

C) que se encuentra convenido contractualmente conforme anexo de contrato de trabajo de fecha 12 de septiembre de 2016, base de cálculo para efectos del pago de la indemnización de años de servicios, sin tope legal de 90 UF, según prescribe el artículo 172 del Código del Trabajo, considerando el punto 13.2 de dicho instrumento "el promedio de sus remuneraciones y asignaciones no remuneracionales brutas de los últimos doce meses.", por lo que tal promedio de los meses de febrero de 2018 a enero de 2019 asciende a la suma de \$6.588.761.-

D) que se encuentra pactado un bono anual en el documento "Apéndice I: contratos indefinidos sujetos al artículo 22 y 305 del Código del Trabajo. Team Gerencial" en el punto 18, establece que "La empresa podrá pagar al trabajador una gratificación convencional siempre que se cumpla los requisitos que den lugar a ella, y la cual se pagará una vez auditados los estados financieros del grupo Rockwood Lithium. El monto de dicha gratificación



se calculará en base a la tabla que regula los porcentajes de RI proyectado que parten del 90% hacia arriba, menos del 90% igual a 0% gratificación. Luego, señala que este Bono anual incluye la gratificación anual legal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 y siguientes del Código del Trabajo. Esta se pagará una vez al año en el mes de abril y con ello la empresa se acoge y cumple con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, optando por el pago de esta gratificación legal anual”.

E) que con fecha 25 de febrero de 2019 se pone término al contrato de trabajo mediante carta recibida y suscrita personalmente por el actor, siendo las 11.06 hrs. Dicha comunicación informa la causal de despido contemplada en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es “desahucio escrito del empleador”, siendo el último día de vigencia del contrato de trabajo el 25 de febrero de 2019.

F) que el actor suscribe finiquito de trabajo el día 7 de mayo de 2019, instrumento en que se le pagan conceptos de indemnización según convenio o contractual, indemnización voluntaria, indemnización sustitutiva del aviso previo, gratificación legal del año 2018, dando la suma total de \$43.792.887.- Los descuentos efectuados a impuestos por la suma de \$ 1.984.595.- y préstamo habitacional total por la suma de \$13.778.174.-

SEXTO: Que primeramente se revisará la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido del actor, indicando que se afectó el derecho a la honra y la integridad psíquica, fundado en haberse producido en un lugar público (restaurant) y en idioma inglés.

Al efecto, se ha reconocido por la parte demandada en el escrito de contestación de la denuncia, que



efectivamente el despido se verificó en horas de la mañana, luego de ser invitado por el señor Lee Caulder, superior corporativo del área de Recursos Humanos, para reunirse con él fuera de las oficinas de Albemarle, en un salón de Te -Restaurant, lo que hizo en inglés siendo necesario que le tradujeran ya que el actor no hablaba inglés.

El tal contexto, habrá que determinar si estos hechos efectivamente constituyen humillaciones a las que se expuso innecesariamente al trabajador.

SEPTIMO: Que en tal orden de cosas, la garantía del derecho a la honra se encuentra establecido en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, la que asegura a todas las personas "El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia".

Por su parte, se ha definido por la doctrina el **derecho a la honra** como "aquel conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás. Es un concepto vinculado estrechamente al buen nombre, la buena fama, el bien moral. La honra se adquiere, se conserva, se enaltece cuando se vive con honor, que es la conciencia de que es preciso estar cumpliendo siempre con las obligaciones personales, familiares y sociales. "El contenido de este derecho alude al prestigio, a la fama y a la consideración social de una persona." Asimismo, se ha indicado que "El honor, la honra, es un bien espiritual estimable y nadie debe menoscabarlo, pues es parte integrante de la personalidad humana...suelen distinguirse en la idea de honor un aspecto subjetivo y otro objetivo. El primero corresponde al sentimiento de nuestra propia dignidad moral nacida de la conciencia de nuestras virtudes, de nuestros méritos. El aspecto objetivo está representado por la apreciación y



estimación que hacen los demás de nuestras cualidades morales y nuestro valor social..." (Mario Verdugo Marinkovic, Emilio Pfeffer Urquiaga Humberto Nogueira Alcalá, ob. cit., p. 251).

El Tribunal Constitucional, ha señalado en causa Rol N° 834-2007, que "La protección constitucional de la honra no se refiere a la valoración que cada persona tiene de sí misma, sino que a la valoración que, objetivamente, ella merece dentro del conglomerado social en que se desenvuelve".

OCTAVO: Que en sede administrativa, la Dirección del Trabajo sostiene en **Ordinario 2210-035**, "Que en cuanto al honor, tradicionalmente, se sostiene que sus dimensiones son dos: primero, aparece el ámbito subjetivo interno (honor), que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo, como forma destacada de "manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad", en la medida que, en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, "el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. De este modo, el honor adquiere un contenido igualitario" y, segundo, aparece el ámbito objetivo externo (honra), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.

Así, se redefine el honor en dos componentes: uno de carácter estático, señalado por la exclusión de cualquier ataque a la igual dignidad de toda persona y otro dinámico, que se aplica al desarrollo en relación del sujeto, es decir, a su desenvolvimiento en la participación social, dimensión que permite adecuarse a



las situaciones concretas en que el sujeto está inmerso para ponderar el bien jurídico honor en el caso”.

NOVENO: Que en este contexto y habiéndose establecido que el actor fue efectivamente despedido en circunstancias indicadas, sin que de otro lado exista ningún medio de convicción que establezca que se tenía alguna animosidad por parte de la denunciada en provocar algún menoscabo o agravio al denunciante en la forma de proceder, ni menos que se haya querido generar un “espectáculo” - cuestión por cierto que no se ha establecido en estos autos-, y que ello significara una humillación al actor, estimando que al referir insistentemente de “espectáculo” la situación expuesta más bien se ha querido magnificar dicha circunstancia, a fin de configurar una supuesta vulneración a la garantía en estudio, cuestiones todas que permiten establecer en definitiva, que no ha existido tal infracción, sólo constando el sentir del actor respecto de su desvinculación, lo que se adscribe más a la noción subjetiva del derecho a la honra, según las consideraciones de los motivos precedentes, no visualizándose alguna vulneración por estos hechos.

DECIMO: Que así, tratándose de la desvinculación de un gerente de recursos humanos, funciones en la que normalmente es de común ocurrencia salir a este tipo de espacios en razón de las actividades profesionales, a fin de conversar o cerrar negocios, es que no se observa de qué manera salir a un restaurant, que si bien es un espacio público, en horas de la mañana, lo que regularmente es de poca afluencia de clientes, esto es según lo indicado por el propio actor a las 11.06 hrs., y sin que conste que haya sido observado por terceras personas ni por compañeros de trabajos u otros que lo reconocieran, pueda haber significado el despido una humillación en los términos descritos.



UNDECIMO: Que luego, en lo relativo a que el despido se haya realizado en el idioma inglés, lo que también es reconocido por la denunciada, constando que concurrió a esta reunión don Ignacio Mehech Castellón, gerente legal de la empresa, quien ofició de traductor en esa oportunidad, habiendo comparecido a estrados virtuales como testigo de la denunciada, el que señala que se le explicó en inglés las razones del despido y que él tradujo lo expuesto por Lee Caulder, entregando copia de la carta de despido que estaba en castellano.

En este sentido, tampoco puede considerarse como vulneratoria esta circunstancia, desde que no se ha acreditado que ello por sí constituya una afectación a la honra del actor, pues debe además considerarse que en el ámbito en que se desenvolvía el demandante, siendo gerente de una empresa no menor y en el área de la industria en que opera, es de común ocurrencia la interrelación con personeros parlantes en otras lenguas, no pudiendo sentir afectada su honra si otro gerente le habla en inglés y si en acto seguido se le traduce por otro compañero de trabajo lo expuesto, no existiendo en autos ningún antecedente que permita establecer que respecto de lo indicado se haya tenido la intención de causar algún menoscabo en la honra o dignidad del denunciante, refiriendo ellas más bien a alguna aprehensión que nace de la propia autoestima del actor, en cuanto pudo haber sentido alguna desigualdad de condiciones por ese hecho, pero no por un hecho objetivo que signifique una vulneración a su derecho a la honra.

DUODECIMO: Que en cuanto a la vulneración del derecho de integridad psicológica, tal derecho está contemplado en el artículo 19 N°1 de la Constitución política de la República, la que se consagra en los siguientes términos: "La constitución asegura a todas las



personas: N°1 El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona” _____

Por su parte, se ha entendido por la doctrina que la integridad física “consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física. En tanto que la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.”

DECIMO TERCERO: Que se ha indicado por el denunciante que también vio afectado esta garantía, lo que de acuerdo a la narrativa de su libelo, se entiende que sería una consecuencia de la vulneración a su garantía a su honra por las supuestas humillaciones sufridas.

En este orden de cosas, forzosamente deberá llegarse a la conclusión que de acuerdo a lo razonado en los motivos precedentes, no ha existido humillaciones ni menoscabo por la forma en que se realizó el despido, y que por tanto aquel hecho no pudo generar una infracción en este ítem, no existiendo tampoco mayores elementos de convicción que sustenten la tesis del agravio, pues el único medio probatorio incorporado relativo a la eventual génesis de una vulneración a la integridad psicológica es el peritaje psicológico al que se sometió el actor, evacuado por doña Viviana Espina Jara, el que a juicio de esta sentenciadora tampoco es concluyente al sostener que el Trastorno adaptivo que presenta el señor Moreno sea de origen laboral y que el hecho causante de tal diagnóstico en forma específica y excluyente sean las circunstancias



del despido, toda vez que en definitiva corresponde a un relato del denunciante, el que además se ha visto expuesto a pérdidas de familiares, según indica la perito en estrados, no pudiendo en consecuencia establecer que el despido en la forma efectuada, haya provocado alguna vulneración a su integridad psicológica y de haberlo producido dice más relación con enfrentar la desvinculación, que naturalmente puede provocar algún trastorno en cualquier sujeto normal.

De la misma manera, se estima que nada aporta en este ítem lo expuesto por la cónyuge del actor doña Roswitha Ruiz Figueroa, pues refiere circunstancias de afectación psicológica del actor, pero que no existe nexo causal en cuanto al despido, en el cual no estuvo presente.

DECIMO CUARTO: Que respecto de las demás alegaciones relativas a la demora en pagar el finiquito laboral, la entrega de las especies que mantenía en el departamento de esta ciudad, el habersele impedido despedirse de sus colegas, lo cierto es que no se ha incorporado prueba idónea para establecer estos asertos, constando solo los mails que se comienzan a producir a partir del 19 de marzo de 2019, esto es veintidós días después del despido, a fin de consultar por su finiquito, lo que por sí solos no permiten establecer alguna infracción de carácter lesiva, más aun si la firma del finiquito solo se produce el 7 de mayo de 2019 por parte del denunciante, sin que se haya establecido que la demandada demoró el pago hasta esa fecha, sino al contrario, se ha indicado por los testigos de la demanda que se intentó contactar al actor, pero resultó imposible, por lo que no configurándose vulneración alguna, también deberá ser rechazada la denuncia por estos hechos.

DECIMO QUINTO: Que en este orden de cosas, atendido los razonamientos realizados, así que como por un lado la



carencia de prueba a fin de establecer la existencia de vulneraciones, constando más bien interpretaciones del denunciante al darle una connotación particular y subjetiva a los hechos relatados; y por otro lado, las explicaciones otorgadas por la demandada, hacen inexorablemente concluir que no ha existido infracción a ninguno de los derechos indicados por el actor, por lo que deberá ser rechazada la acción de tutela de derechos fundamentales incoada.

DECIMO SEXTO: Que en cuanto al despido injustificado demandado por el actor, ello en cuanto no se indicó respecto de cuál de las hipótesis que contiene el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, se invocó la causal del “desahucio escrito del empleador”, y que en todo caso según funda el actor su pretensión, no se dan ninguno de los dos supuestos, siendo en consecuencia injustificado el despido, debiendo pagar el recargo legal del 30% conforme la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Al efecto, la carta de despido indica de manera literal lo siguiente: “Que se ha decidido poner término a su contrato de trabajo por el que desempeñaba el cargo de Gerente de Recursos Humanos a contra de hoy 25 de febrero de 2019, por la causal contemplada en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “desahucio escrito del empleador”.

DECIMO SEPTIMO: Que deberá recordarse que el cargo que servía el actor era el de Gerente de Recursos Humanos de la empresa demandada, contando solo con las funciones indicadas en el contrato incorporado, según la cláusula primera, siendo el único instrumento incorporado al efecto, sin que se requiriera por vía de exhibición de algún instrumento como el descriptor de cargo que diera cuenta más exacta de las funciones que mantenía como gerente de recursos humanos de la empresa.



Luego, sin perjuicio de lo anterior, atendido el cargo que servía el demandante esto es Gerente de Recursos Humanos, su ubicación en el organigrama, lo reconocido por el actor en la absolución de posiciones en cuanto que él era la autoridad máxima de la demandada en Chile, por lo que representaba a la empresa, tenía un poder de la empresa para hacer contratos, desvinculaciones y representación ante la Inspección del trabajo, y lo expuesto por los testigos de la parte demandada Ignacio Mehech Castellón, Juan Carlos Arias Arce y don Carlos Calderón Olivares, se encuentran contestes en la calidad de representante del actor de la empresa, en el ámbito laboral, agregando el señor Mehech que "le constaba que estaba en los poderes en el área legal donde el testigo trabaja", cuestiones todas que indefectiblemente permiten establecer que el actor contaba con las calidades dispuestas en el artículo 4 del Código del Trabajo, contemplando esta norma una presunción de derecho en cuanto que los gerentes, entre otros, representan al empleador, lo que se prescribe al siguiente tenor:

Artículo. 4. Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

DECIMO OCTAVO: Que así las cosas, queda de manifiesto que el actor representaba a la empresa demandada en cumplimiento de sus funciones como Gerente de Recursos Humanos, ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, lo que naturalmente además significaba ser un empleado de la exclusiva confianza de la empleadora atendida las



facultades que detentaba y la naturaleza del cargo que cumplía, las que han sido reconocidas por el propio demandante en estrados virtuales durante la diligencia de absolución de posiciones, por lo que en este contexto pasa a ser irrelevante el hecho de no haberse invocado cuál de las hipótesis que contempla el inciso segundo del artículo 161, para despedir al actor, pues como ha quedado establecido, el señor Moreno se encontraba dentro de los dos supuestos de la norma en cuestión, siendo por tanto totalmente procedente la causal de despido invocada, estimando que resulta realmente absurdo pensar que un gerente de recursos humanos no tiene alguna de las condiciones indicadas y que en consecuencia respecto de ellos no pueda invocarse la causal de desahucio, por lo que en este apartado, deberá estimarse como ajustado a derecho el despido, rechazando la demanda en este rubro.

DECIMO NONO: Que en cuanto al cobro del Bono Anual del año 2018, deberá establecerse que dicho concepto está regulado como beneficio que se concede a la plana gerencial a la que estaba adscrito el actor, atendido su calidad de gerente de Recursos Humanos, ello según consta de copia de contrato de trabajo y Apéndice I, reseñado en el motivo quinto letra b) de esta sentencia, el cual en su estipulación no establece que para su devengo sea necesario que la relación de trabajo se encuentre vigente, solo contemplando una fórmula de cumplimiento de desempeño, el que se pagará en el mes de abril del año siguiente.

VIGESIMO: Que en este contexto, deberá tenerse presente que, la parte demandada ha sostenido que para la procedencia del beneficio era necesario la vigencia del vínculo contractual, habiendo incorporado dicha modificación a la cláusula en cuestión, sin que ello se haya representado en el contrato del demandante, quien era justamente el encargado de realizarlo e incorporarlo



en los contratos respectivos, sin que en definitiva se haya efectuado.

En tal contexto, constando la procedencia del beneficio toda vez que la cláusula que lo concede está contemplada dentro de la estructura de estipendios que le correspondían al actor así como el cumplimiento del requisito de desempeño del actor, toda vez que tal circunstancia no se encuentra contradicha por la parte demandada, habiéndose obtenido dicho bono todos los años que prestó servicios el demandante, y por otro lado, tales bonos fueron pagados a team gerencial el año 2019, ello conforme la prueba incorporada relativa a los pagos que se efectuaron a fines de marzo del año 2019 según el listado de pagos contenidos en correos electrónicos, así como la reseña que se aprueban los pagos por estos conceptos, sin que la demandada haya incorporado prueba tendiente a acreditar la modificación que arguye en orden a la vigencia del contrato para la procedencia del mentado pago, como hubiera sido el incorporar copias de los contratos modificados de otros empleados adscritos a tales beneficios, lo que no lo hizo, y que si bien los tres testigos de esa parte dan cuenta de esta circunstancia, a juicio de esta sentenciadora no resulta suficiente, pues además de lo indicado, dicho estipendio era parte o incluía conceptos por gratificación anual legal, según se indica expresamente en el apartado 18 del referido Apéndice I, habiéndose incluso pagado este concepto en el finiquito de trabajo del actor, por lo que no se ve motivo alguno para no haber pagado este concepto, el que de manera unilateral la empresa decidió mantenerse incursa.

VIGESIMO PRIMERO: Que así las cosas, se estima que el bono anual del año 2018 sí le correspondía percibir al actor, el que de acuerdo a los montos sobre el sueldo que percibió ese año, esto es de \$ 79.419.385.-, conforme



detalle de ingresos del año 2018 de la página del Servicio de Impuesto Internos, así como los porcentajes por desempeño individual y de empresa, de acuerdo a los porcentajes del 33%, 25% y 55,46 %, la suma a pagar alcanza \$ 3.666.828.- monto que le correspondería percibir al demandante, no pudiendo acceder a los montos requeridos en la demanda por no contar con los antecedentes necesarios para ello, habiendo sido de cargo de esa parte proporcionarlos de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, lo que no hizo.

VIGESIMO SEGUNDO: Que en cuanto a la devolución del préstamo habitacional por la suma de \$ 13.778.174.-, consta en documento Préstamo habitacional Rockwood Lithium, de fecha 11 de agosto de 2016 la solicitud del actor a fin se le preste la suma equivalente a 1000 UF, lo que se autoriza debiendo pagarse en treinta cuotas, constando a pie de página que el demandante, otorga desde ya y expresamente, mandato irrevocable para que Rockwood Lithium Ltda., proceda a pagarse del presente crédito, haciendo los descuentos y, o retenciones respectivas de los dineros que como consecuencia de la relación laboral se encuentren entre los haberes, ya sea mensualmente, ya sea al momento de terminarse la relación laboral.

VIGESIMO TERCERO: Que el actor ha sostenido que no le resulta oponible dicho cargo, de conformidad a la limitación dispuesta en el artículo 58 del Código del Trabajo, del 30% de las remuneraciones, lo que a juicio de esta sentenciadora no es aplicable al momento de haberse puesto término a la relación laboral, toda vez que dicha norma resulta aplicable mientras se encuentre vigente la relación laboral, lo que no ocurre en la especie al haberse puesto término a la misma, además al hecho que la norma en comento dice relación con la protección a las remuneraciones y no a las



indemnizaciones, por lo que habiendo otorgado un mandato irrevocable a la demandada, para que justamente se pagara los montos no tan solo sobre las remuneraciones en su oportunidad, sino que al momento de terminarse los servicios, se estima en consecuencia que dicho descuento es procedente, por lo que no se accederá a la devolución solicitada.

VIGEIMO CUARTO: Que en cuanto al pago de diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo, habiéndose pagado en el finiquito la suma de \$2.480.121.- y requiriéndose por el actor se enterar el monto total de su última remuneración, habrá que señalar que dicha solicitud no resulta procedente pues respecto de dicho concepto se aplica el tope legal de 90 UF conforme se prescribe en el artículo 172 del Código del Trabajo, pudiendo solo ser modificado si las partes convencionalmente lo hubieren estipulado cuestión que no consta en autos, lo que además fue contradicho por la empresa demandada, por lo que deberá rechazarse esta pretensión pecuniaria por no tener sustento legal ni convencional.

VIGESIMO QUINTO: Que en relación al pago de diferencias respecto de la indemnización por años de servicios, ha quedado determinado en el motivo quinto de esta sentencia, el monto como base de cálculo para efectos de la indemnización por los años de servicios prestados por el actor, ello de conformidad al beneficio contractual habido entre las partes, de no establecer el tope legal de 90 UF sobre este concepto, el cual asciende a \$ 6.588.761.- , lo que multiplicado por tres años de servicios y fracción superior a seis meses da la suma de \$26.355.044.- , existiendo al efecto una diferencia con lo pagado en el finiquito suscrito por el actor, pues consta que en él se pagó la suma de \$26.285.254.- ,



existiendo por tanto una diferencia de \$69.799.-, lo que será ordenado pagar en la parte resolutive de este fallo.

VIGESIMO SEXTO: Que en cuanto a las costas de la causa, no habiendo sido completamente vencida la parte demandada, no será condena en costas._

VIGESIMO SEPTIMO: Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y que todos los documentos, prueba confesional, testimonial, etc., han sido tomadas en consideración y si algún antecedente no hubiere sido mencionado expresamente, en nada altera los razonamientos efectuados así como las conclusiones allegadas, atendido a que por su naturaleza no los hace idóneos para tal efecto.

Por las consideraciones anteriores y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7 a 10, 41, 58, y siguientes, 161 inciso 2, 162, 163, 168, 420, 446, 454, 459, y siguientes, artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que **se rechaza en todas sus partes**, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por don Mauricio Moreno Larré en contra de la empresa Albermarle Limitada., representada legalmente por don Ignacio Mehech Castellón, todos ya individualizados.

II.- Que asimismo, **se rechaza en todas sus partes** la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por don Mauricio Moreno Larré en contra de la empresa Albermarle Limitada., representada legalmente por don Ignacio Mehech Castellón, todos ya individualizados, declarando en consecuencia que el despido se encuentra ajustado a derecho.

III.- Que **se hace lugar** a la demanda de cobro de prestaciones laborales interpuesta por don Mauricio Moreno Larré en contra de la empresa Albermarle



Limitada., representada legalmente por don Ignacio Mehech Castellón, todos ya individualizados, y en consecuencia se condena a la demandada a pagar los siguientes conceptos:

a) La suma de \$ 3.666.828.- por concepto de Bono Anual del año 2018;

b) La suma de \$69.799.- por concepto de diferencias de la indemnización por años de servicios.

c) En lo demás **no ha lugar** a la demanda.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia, deberán ser consignadas con los reajustes, intereses y recargos que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte solucionará sus costas.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-181-2019

RUC 19- 4-0187018-3

Dictada por doña SOL MARIA LOPEZ PEREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

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



