

RIT N° : O-3574-2022
RUC N° : 22-4-0407150-9
MATERIA : DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES
DEMANDANTE : JORGE HEVIA GONZÁLEZ
DEMANDADO : MINERA FLORIDA LTDA.

Santiago, trece de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece al proceso **JORGE HEVIA GONZÁLEZ**, domiciliado en calle Luis Gardella N°5, Población Valenzuela, comuna de Quillota, quién interpone demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de la empresa **MINERA FLORIDA LTDA.**, representada legalmente por Carlos Spano González, ambos con domicilio en Cerro Colorado N°5240, Torre II, piso 9, oficina A, Comuna Las Condes, a fin de que se declare improcedente su despido y se condene a la demandada al pago del recargo legal, todo con reajuste, intereses y costas.

Manifiesta que trabajó en la demandada, en su yacimiento minero de Alhué, desde el 05 de Septiembre de 2009 hasta el 12 de abril de 2022, como operario de equipos de mina y con fecha 01 de abril de 2013 mediante anexo de contrato empecé a desempeñar el cargo de cargador de tiro.

Refiere que se desempeñaba en el área de mina desempeñando funciones de cargador de tiro, pero anteriormente se había desempeñado como operario de equipos de mina

Alega que su última remuneración mensual correspondiente al mes de marzo de 2022, fue de \$2.713.577.-

Hace presente que con fecha 12.04.2022, la empresa remitió carta aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa conforme al art. 161 del C. del Trabajo, explica “que la empresa estado sufriendo diversos ajustes estructurales, que se traducen en un aumento de la dotación, la generación de nuevos cargos, reorganización de diversas áreas de trabajo, todo lo que requiere modificar la estructura del área a la cual Ud. pertenece para enfrentar



y atender los nuevos requerimientos y programas de producción de la compañía...”

Establece que con fecha 12.04.2022 la empresa emitió y firmo un finiquito laboral, el que fue firmado por el trabajador, estampando reserva de derechos para reclamar la causal de despido sin justificación y los recargos legales por aplicación injustificada de la causal.

Menciona que la causal es absolutamente improcedente e injustificada, por cuanto, resultó ser desvinculado a pesar de haber servido leal e intachablemente a la empresa 13 años, en un trabajo desgastante, por lo que es curioso que la empresa decida deshacerse del trabajador en una suerte de recambio generacional, cuando los trabajadores ya por su edad y el tiempo servido con el desgaste físico correspondiente, cuando ya el trabajador va a comenzar a manifestar dolencias o enfermedades propias de su trabajo, para reemplazarlos por gente nueva o subcontratación de personal.

Precisa que la desvinculación del trabajador por necesidades de la empresa, como lo ha señalado la jurisprudencia debe ser la “última ratio” frente a situaciones graves y concretas que deben ser evidenciadas en la carta aviso de despido.

Narra que se advierte una deficiencia y falta de claridad en la descripción del fundamento fáctico de la causal de despido, limitando con ello el conocimiento y defensa de sus derechos al trabajador.

En efecto advierte, el empleador en su carta aviso de despido no refiere ninguna conducta concreta o fundamento concreto. Añade que solo hay enunciaciones vagas y generales, necesidad de reorganización de su área y es más, hace referencia a un aumento en la dotación y generación de nuevos cargos.

Razona que no existe ninguna alusión a un estudio o informe concreto, en que se hubieran estudiado otras alternativas, en que se concluyera a cuantos trabajadores y cuántos puestos afectaría, porque se descartó las otras vías como reducción de salarios a los sueldos más altos.

Señala que la carta aviso de despido debe expresar con claridad y precisión las causales en que se funda el despido y los hechos en que se funda.



Explica que la carta aviso de despido emitida por el empleador en este caso, no cumple con tales requisitos, limitando el derecho a defensa del trabajador, por cuanto señala circunstancias vagas y generales, confusa, contradictoria con las alternativas impulsadas por el Estado y por otras empresas para mitigar cualquier efecto económico, induciendo a confusión al trabajador y de esta manera limitando la defensa de sus derechos.

Dice que se señala por la doctrina y comentando fallos judiciales al respecto de este tema, que “En los juicios de despido comienza probando el demandado, agrega: ”debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido“. En resumen agrega, la sanción no puede ser otra que aquella impuesta por el juez competente, cual es que se debe impedir al demandado la alegación de hechos que no fueron señalados en la carta de despido, con lo cual al paso, además, se cumplen una infinidad de principios laborales, como los son el debido proceso, la protección al trabajador y en general los relacionados con una defensa integral de quien es imputado en juicio. Con todo, a mayor abundamiento, existe en la historia fidedigna del establecimiento del artículo 454 del Código del Trabajo, en la parte que nos interesa, una alusión decidora y contundente. Efectivamente añade, con fecha 06 de junio de 2007, quedó plasmado el Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia recaído en el proyecto que modificó el Libro V del Código del Trabajo y la Ley 20.087 que estableció un nuevo procedimiento laboral, donde en las sesiones previas en los meses de marzo a junio de dicho año, los diputados Cardemil, Eluchans, Cristián y Nicolás Monckeberg, presentaron la indicación que quedó consignada con el número ocho, donde sugirieron agregar en el párrafo 2° del numeral 1 del artículo 454, luego del punto aparte, que se sustituiría por una coma, lo siguiente: ”a menos que el empleador haya tenido conocimiento de estos con posterioridad al despido“. Dicha indicación fue rechazada por unanimidad por la comisión. Con posterioridad en el segundo informe de la Comisión en la Cámara de Diputados y en los dos informes del Senado, no se pretendió modificar nada de dicha norma ante la claridad de la idea preconcebida. Lo anterior sirve para reforzar, sin duda, la idea de que la sanción que se debe imponer es la prohibición de



permitir que se aleguen nuevos hechos, ya que lo contrario fomentaría la realización de formulaciones genéricas de los hechos que se imputan en la carta de despido como en el caso en estudio” las acciones en que ha incurrido el actor ha causado un perjuicio“, valga la pregunta de si nuestra vida no es sino un compendio de acciones y omisiones, por lo mismo ya en lo relativo a este planteamiento el tribunal es de la inclinación poderosa de declarar el despido como injustificado, lo que reflejará en la sentencia, sin perjuicio que se referirá en lo siguiente a la prueba rendida. (Sentencia de 10.06.2008, JLT Copiapó RIT O-2-2008 Despido Injustificado).

Sostiene que nuestra Corte Suprema se ha pronunciado en unificación de jurisprudencia al respecto, según se analiza la revista Chilena de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Vol6, No11, año 2015, p. 203 y ss.

De esta manera expresa, el legislador laboral inspirado en el principio protectorio e indubio pro-operario, ha establecido exigencias para el despido, requiriendo una carta que expresa claramente el hecho que motiva la grave sanción de terminar el contrato unilateralmente. Agrega que tal cuestión es importante pues el trabajador está en desventaja y en peor posición para defenderse, procurar pruebas, testigos, etc.

Indica que si se admite la imputación genérica y vaga, se deja al trabajador en peor situación, en la indefensión frente a prueba que pueda introducirse recién en medio del juicio, de modo que solo allí el hecho concreto llegaría a conocimiento del trabajador, lo que le impediría contar con la igualdad de armas que ha establecido la ley.

Manifiesta que de este modo, la empresa demandada, despidió al trabajador de forma injustificada, argumentando necesidades de la empresa, señalando circunstancias vagas y generales, y siendo el único afectado.

Refiere que por lo anterior procede:

1. Se declare injustificado el despido.
2. Se condene al pago del recargo de indemnización por injustificación del despido, ascendente al 30% de la indemnización por años de servicio, según lo dispone el Art. 168 en relación con el Art. 163 inc. 1 del C del Trabajo, esto es, \$2.713.577 – última remuneración- x 13 meses de remuneración (años de servicio sin tope conforme capítulo 5 No.1 del contrato colectivo vigente)= 35.276.501 x 30%= \$10.582.950.-



3. Se condene al pago de reajustes e intereses conforme lo ordena el C. del Trabajo.

4. Se condene al pago de las costas de la causa, conforme lo establece el Art. 459 No.7 del C. del Trabajo, considerando el principio de la reparación integral, ya que si el trabajador debe pagar costos por ejercer su legítimo derecho desconocido, implica que ni se le resarcirá íntegramente su daño.

5. Subsidiariamente, se demanda el pago de las cantidades y accesorios, que el Tribunal estime de justicia determinar.

SEGUNDO: Que la parte demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Fundamentando lo anterior dice que es una empresa dedicada a la extracción subterránea de oro, plata y zinc ubicada a 73 km al sur de Santiago, en la comuna de Alhué.

Señala que siendo su giro la extracción sustentable de minerales y metales, su productividad depende en gran medida de la morfología del yacimiento. Así añade, si el yacimiento es uniforme en su morfología, como lo son las minas de cobre existente, por ejemplo, en Atacama, la productividad será más estable que en un yacimiento cuya morfología no es uniforme, como es el caso de las minas de oro y plata en general.

Expone que es por ello, que la extracción de los minerales y metales es un proceso con una productividad fluctuante, donde se van rotando continuamente distintas minas, abriendo unas y cerrando otras, lo que implica -cada cierto tiempo- temporadas de grandes y masivas terminaciones de contratos. Así añade, la cantidad de dotación de la mina va a depender, en parte, del programa de desarrollo que se establezca según los tonelajes que se puedan extraer en atención a la morfología del yacimiento.

Sostiene que el Sr. Hevia ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para Minera Florida Limitada con fecha 5 de enero de 2009 para desempeñarse en el cargo de “operario de equipos mina”, sin perjuicio que dicho cargo fue cambiando con el pasar de los años. Agrega que el último cargo desempeñado por éste fue el de “cargador de tiros”.



Expone que durante la vigencia de la relación laboral esta se desarrolló con normalidad, cumpliendo en forma íntegra y oportuna con sus obligaciones laborales y previsionales.

Indica que la relación laboral entre el demandante y ella concluyó con fecha 12 de abril de 2022 en virtud de la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cumpliendo mi representada con todas las formalidades legales.

Con esa misma fecha manifiesta, el demandante suscribió finiquito de contrato de trabajo, a través del que se le pagaron los montos y conceptos que indica.

Refiere que así las cosas, desde ya adelantamos que los montos pagados al demandante, específicamente la indemnización por años de servicio, se encuentran correctamente calculadas según el contrato colectivo suscrito entre ella y el Sindicato de Trabajadores Mina de Minera Florida, y según el contrato individual de trabajo del Sr. Hevia.

En todo caso alega, no habiéndose cuestionado el monto de la indemnización (en este juicio solo se relama el recargo, más no una diferencia por concepto de indemnización por años de servicio), dicha indemnización ha quedado firme como base de cálculo de cualquier recargo que procediera pagar en virtud del artículo 168 del Código del Trabajo. Lo anterior añade, sin perjuicio de lo señalado en el capítulo cuarto de esta presentación.

Hace presente de que de conformidad a lo ya señalado, el contrato de trabajo que vinculó al demandante con ella concluyó con fecha 12 de abril de 2022, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Agrega que tanto la causal invocada como los hechos en que se funda se encuentran explicitados en forma clara en la carta de despido.

En efecto establece, el despido del demandante radicó en que, en virtud de la morfología del yacimiento, el programa de desarrollo de la mina para el año 2022 determinó un tonelaje menor a extraer en relación al año anterior para el que, naturalmente, se requería una menor dotación de trabajadores a fin de mantener los presupuestos operacionales. De lo contrario añade, existiría un excedente dotacional en relación a la productividad proyectada, lo cual conllevaría a un aumento de gastos insostenible en la producción.



Menciona que en ese contexto es el que se puso término al contrato de trabajo del Sr. Hevia y de otros trabajadores del área y gerencia.

Lo anterior precisa, no hace sino confirmar que estamos ante una reestructuración paulatina de amplias dimensiones, que cumple de sobra con lo señalado en el artículo 161 del Código del Trabajo. Pues bien añade, resulta evidente que en este caso el despido se ha generado por necesidades de la empresa derivadas de la reestructuración del área en la que se desempeñaba el actor, situación específicamente contemplada en el mencionado artículo que entrega el marco normativo que permite terminar un contrato de trabajo por la causal antes señalada. Por lo demás agrega, como se indicó, no se trató de un despido aislado, sino que, por el contrario, formó parte de un despido masivo de trabajadores.

Narra que pues bien, respecto de lo anterior se pronunció el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta en una recientísima sentencia dictada (en una causa bastante similar) con fecha 7 de diciembre de 2021 en causa rol O-320-20211 señaló lo siguiente:

“OCTAVO: Que, la prueba rendida por la parte demandada ha sido suficiente para acreditar la causal de terminación alegada para poner fin al contrato de trabajo, dado que el testimonio de Miguel Ángel Donoso Carmona, en su calidad de ex gerente mina y gerente actual de HSEC permite probar y explicar los hechos que motivaron el despido, referidos a los programas necesarios de desarrollo mina, que implican procesos para mantener ritmos de producción conforme a las reservas geológicas de oro y plata, cuya productividad depende de la forma “vetiforme” del yacimiento, cuyas vetas son de metro o metro y medio de ancho, debiendo obtenerse el producto sólo de la veta, para lo cual trabajan cerca de 800 mineros para sacar 80 toneladas, lo que no sucede con otro tipo de yacimientos y metales, que tiene un productividad mucho mayor. Refirió que aquello hace muy variable la producción y que los programas de la mina también sean muy variables al irse siguiendo la veta, por lo que se confeccionan mes a mes o semana a semana. En diciembre, época del despido del demandante, dijo se despidió cerca de 100 personas, lo que también sucedió en los meses posteriores de enero y febrero, con cerca de 150 a 180 despedidos en total, siendo esos antecedentes la reestructuración que motivó las necesidades de la empresa.



En el mismo sentido informó la prueba documental de cargo, que acredita un despido masivo de trabajadores en la época del término del contrato de trabajo del demandante, lo que guarda coherencia y armonía con lo que fue declarado por el único testigo de descargo.

Todos esos antecedentes se encuadran y enmarcan dentro de los indicados en la carta despido que se incorporó bajo el número 5 de su prueba de descargo, hechos que aparecen como suficientemente explicados para cumplir con el estándar legal que se exige para tal fin, por lo que se desestimara la alegación de falta de fundamentación del despido y, que, además, conforme a lo señalado en el considerando SEXTO configuran la causal de necesidades de la empresa”.

Por lo demás advierte, desde ya, se hacen cargo del sesgo que resulta aplicable a la causal de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, que ha sido muchas veces invocada por empleadores para dar curso a despidos que nada tienen que ver con dichas necesidades, sino con hechos no encasillables en ninguna de las causales de los artículos 159, 160, 161 y 163 del Código del Trabajo. En base a dicho mal uso de la causal en cuestión es que se ha generado, como decíamos, un sesgo, una sospecha, cada vez que se invocan las “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Sin embargo, nada más lejano a dicha situación que este caso: estamos ante un despido masivo precedido de cambios estructurales en el desarrollo del negocio de mi representada.

Razona que por lo demás, no hay que olvidar que nuestra jurisprudencia ha reconocido que la causal de despido que fue invocada en este caso es una alternativa con que cuentan los empleadores para casos como los que le involucran, derivada de su facultad inalienable de dirección en caso de cambios o alteraciones en la forma en que llevan su negocio, como ocurre en la especie con ella. Al efecto añade, resulta útil citar la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 28 de septiembre del año 2005:

“[...] en tales circunstancias y atendida la naturaleza de la causal, no resulta legalmente procedente exigir que se acredite si las necesidades de la empresa hacían indispensable, específicamente, la separación de funciones de la demandante, por cuanto, concedido que la demandada necesitaba reestructurarse y que para ello llevó a cabo un plan de adecuación que



requería desvincular de sus funciones a un número importante de trabajadores, el empleador es libre para definir los parámetros conforme a los cuales hace operativo dicho plan de reestructuración, exigiéndosele, ciertamente, el pago de la indemnizaciones correspondientes”

En definitiva señala, no existe duda alguna que el despido del demandante se encuentra justificado, concurriendo la hipótesis legal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

Explica que tal como se adelantó con anterioridad, el Sr. Hevia, en virtud del contrato colectivo suscrito entre ella y el sindicato al que éste se encontraba adscrito, gozaba de una indemnización convencional (o “contractual” como se indica en el finiquito) por años de servicios que mejoraba sustancialmente las condiciones establecidas en el actual Código del Trabajo. Agrega que este derecho se encuentra establecido en la cláusula primera del capítulo quinto titulado “otros beneficios” del Contrato Colectivo de Minera Florida, que en lo pertinente señala lo transcrito.

Así las cosas dice, en el caso de estos autos, vemos que el beneficio para el demandante es enorme. En efecto agrega, en vez de habersele aplicado, como base de cálculo de su indemnización por años de servicio los topes legales (específicamente el de los 11 años), se le liberó de aquellos pagándole así un monto bastante superior del que le habría correspondido al tenor de lo señalado en la norma laboral. En otras palabras añade, la indemnización convencional que se le pagó con ocasión de su finiquito está muy por encima del monto establecido en el código del ramo.

Ahora bien sostiene, habiendo aclarado lo anterior, la indemnización que corresponde pagarle a éste es la indemnización convencional contenida en el Contrato Colectivo, por tanto, ésta debe seguir las reglas que en este instrumento se contienen.

Expone que en ese sentido, la misma clausula antes reproducida es bastante clara al señalar que “es absolutamente incompatible con cualquier otra indemnización que la Compañía deba pagar al trabajador como consecuencia de la terminación de su Contrato de Trabajo, tenga ésta su origen en la Ley, en el respectivo contrato individual o en algún convenio o contrato colectivo”.



De lo anterior indica, es posible concluir que las partes expresamente acordaron que la indemnización convencional que se le pagó al Sr. Hevia era incompatible con cualquier otra, lo que incluye, evidentemente, el recargo del artículo 168, por cuanto se trata de otra indemnización establecida por ley en caso de término de contrato.

Dicho de otra forma, manifiesta debe elegirse entre el sistema legal de indemnización con recargo, que establece un 30%, pero con límites legales (tope de 90 UF y 11 años); o el sistema convencional, que es bastante beneficioso para el actor, pero incompatible con otras indemnizaciones o recargos. Lo que no puede hacerse, y es lo que pretende el Sr. Hevia a través de su demanda, es que se le otorguen beneficios convencionales (que mejoran el estándar legal), pero -al mismo tiempo- descartar las limitaciones de dichos beneficios convencionales.

Refiere que en definitiva, el actor estaba en su derecho de percibir su indemnización por años de servicio conforme a las reglas establecidas en el Contrato Colectivo; sin embargo, al hacerlo, debe someterse a las reglas de dicho instrumento, incluyendo la imposibilidad de perseguir otras indemnizaciones o recargos.

Pues bien alega, en ese mismo sentido se pronunció la Corte de Apelaciones de Santiago en causal Rol 1572-2010 con fecha 14 de abril de 2011. En dicha sentencia indicó lo siguiente:

“22º) Que, como se advierte, el aumento del ochenta por ciento se aplica cuando se trata del término del contrato por aplicación indebida de las causales del artículo 160 del Código Laboral, que es el caso de autos, en que se invocó una de sus causales.

Sin embargo, el artículo 163 incisos primero y segundo del Código referido, que habla de la indemnización convencional, se aplica, como su propio texto lo señala, al término del contrato de trabajo en conformidad al artículo 161, siendo aquí donde cobra sentido la frase contenida en el artículo 168, en orden a que “el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 (sustitutiva del aviso previo) y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última...”, y ella se refiere, como se vio, a los casos del artículo 161 que, se reitera, es la que habla de la indemnización convencional.



Por lo tanto, la conclusión ineludible es que el artículo 168 letra c) únicamente tiene aplicación cuando se trata de la indemnización legal, excluyendo por cierto la convencional, a menos que en la propia convención se hubiere establecido otra cosa.

Cabe agregar que resulta de toda evidencia que si las partes han pactado una indemnización cuantiosa, es porque han querido excluir, al no decirlo, el aumento y éste por simple interpretación de la normativa pertinente, no tiene aplicación a casos como el de la especie.

Su aplicación, de otro lado, sería claramente lesiva para el demandado, que pactó una indemnización convencional muy superior a la legalmente establecida, en lo tocante a su límite, si luego la ve incrementada en el porcentaje que pretende el actor, de un ochenta por ciento”;

Hace presente que sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación.

En específico establece, controvierten la base de cálculo que fue utilizada por el demandante para efectos de determinar el recargo al tenor de lo indicado en el artículo 168 del Código del Trabajo, toda vez que, tal como se acreditará oportunamente, éste no fue determinado en base a la indemnización por años de servicios pagada con ocasión del finiquito, sino que, por el contrario, fue calculada en base a la remuneración indicada por el actor en su demanda (\$2.713.577) y por lo demás, el mismo Contrato Colectivo regula específicamente que prestaciones construirá la base para determinar la indemnización y, consecuentemente, el recargo.

TERCERO: Que con fecha 18 de julio de 2022 tuvo lugar la audiencia preparatoria, proponiendo el tribunal los siguientes hechos no controvertidos los que fue aceptado por las partes, a saber:

a) El demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el día 5 de enero de 2009.

b) El 12 de abril de 2022 el demandante fue despedido por necesidades de la empresa.

c) Asimismo firmaron finiquito con reserva y en virtud del cual se le pagó \$31.362.698 como indemnización contractual.



A continuación el tribunal llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo el siguiente **hecho a probar**:

- a) Base de cálculo para la indemnización correspondiente.
- b) Estipulaciones contractuales y colectivas que regulan la terminación del contrato de trabajo del demandante.
- c) Efectividad de los hechos invocados en la carta de despido.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandada incorpore mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consiste en:

1. Contrato de trabajo suscrito entre don Jorge Hevia y Minera Florida Limitada con fecha 5 de enero de 2009, junto con sus correspondientes anexos y modificaciones.
2. Liquidaciones de remuneración del demandante correspondiente al periodo comprendido entre julio de 2021 y abril de 2022.
3. Carta de aviso de término enviada a don Jorge Hevia con fecha 12 de abril de 2022., junto con el correspondiente comprobante emitido por la Dirección del Trabajo, así como el comprobante de envío emitido por Correos de Chile.
4. Contrato colectivo suscrito entre Minera Florida Limitada y el Sindicato de Trabajadores Mina Empresa Minera Florida S.A. de fecha 20 de enero de 2022.
5. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por el Sr. Jorge Hevia con fecha 12 de abril de 2022, junto con las correspondientes liquidaciones.
6. Documento Excel titulado “Bajas 2022” emitido por Minera Florida Limitada.
7. Set de 11 cartas de despido por la causal de necesidades de la empresa correspondientes a las siguientes personas y fechas: a) Abraham López de fecha 26 de mayo de 2022. b) Armando Villalobos de fecha 22 de marzo de 2022. c) Franklin Martínez de fecha 15 de junio de 2022. d) Miguel Cortés de fecha 13 de junio de 2022. e) José Luis Araya de fecha 31 de mayo



de 2022. f) Hugo Guzmán de fecha 31 de mayo de 2022. g) Jorge Morales de fecha 31 de marzo de 2022. h) José Luis Aracena de fecha 4 de abril de 2022. i) José Campos Luna de fecha 26 de mayo de 2022. j) Rodrigo Ramos de fecha 31 de mayo de 2022. k) Valentina Troncoso de fecha 22 de marzo de 2022

QUINTO: Que la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio la siguiente prueba:

I.- Documental:

La parte demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguiente documentos, no objetados de contrario, a saber:

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 05.01.2009 entre Minera Florida Ltda. don Jorge Hevia González, para desempeñar la función de operario equipos mina y anexo de 11.04.2013 donde se le asigna la función de cargador de tiros.

2. Copia de finiquito de fecha 12.04.2022, con reserva de derechos estampada por el trabajador

3. Copia de liquidación de remuneraciones de marzo de 2022.

4. Copia de contrato colectivo de fecha 20.01.2022

5. Carta aviso de despido de fecha 12.04.2022

II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Erick Patricio Núñez Peña, quien legalmente juramentado expuso

SEXTO: Que la primera controversia de autos que se hará cargo el tribunal corresponde en establecer el tenor literal de la carta aviso de despido, cumplimiento de las formalidades del despido, la efectividad de los hechos contenidos en ella y si tales circunstancias corresponden a la causal de término de los servicios invocada.

SEPTIMO: Que para la resolución del asunto controvertido resulta útil recordar que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del cuerpo legal antes referido, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.



OCTAVO: Que luego los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo señalan que si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda y cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación.

NOVENO: Que finalmente el inciso segundo del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, refiere que en los juicios de despido corresponderá al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativo de la desvinculación.

DECIMO: Que de las normas señaladas es posible establecer que la comunicación de despido debe contener todos los hechos específicos y no genéricos que fundan el término de la relación laboral, toda vez que de acuerdo a la norma referida en el motivo anterior, son aquellos los que deberá probar el demandado en juicio, sin que le esté permitido alegar hechos diferentes en el proceso.

Que así la carta de despido, al expresar las circunstancias fácticas que rodearon el término de los servicios de la demandante y que hacen necesaria su separación, deber ser clara, precisa, detallada y completa, estableciendo por una parte los hechos que deben ser probados por el empleador y por otra aquellos que impugnará el trabajador, lo que no podría darse, afectando su derecho a defensa, si la misiva por medio de la cual se pone fin a la relación laboral se limita a señalar las razones que se señalan en la propia ley o bien omite antecedentes que permiten apreciar la las razones que llevaron a la conclusión de los servicios.

Que lo antes dicho, ya ha sido resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, autos Rol Ingreso Corte 4884-2015, el que señala “3° *Que, en lo que concierne a la otra materia de*



derecho, de lo que se consigna en el motivo 1° referido a lo que esta Corte decidió en la sentencia dictada en los autos número de rol 483-2010, de fecha 13 de mayo de 2010, se advierte que la postura jurisprudencial difiere de aquella adoptada por la sentencia que se examina, señalada también en el raciocinio indicado; por lo que corresponde decidir cuál es la correcta. Para ello, se debe tener presente que las normas que reglamentan el asunto son aquellas que están establecidas en el inciso 1 del artículo 161 e incisos 1 y 4 del artículo 162 en relación con lo que señala el inciso 2 del número 1) del artículo 454 del Código del Trabajo; disposiciones de las que se puede colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe avisar al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación, indicando en la misiva tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que deben ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo expresado en la carta de despido aquello determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que debe ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Y tratándose de la causal de término de la relación laboral que se invocó en el caso de autos, se debe indicar en qué consiste el motivo que hace que sea ineludible disponer la separación del trabajador y, además, de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla;

4° Que, así, el trabajador estará en condiciones de impugnar ante el juzgado competente la decisión adoptada por el empleador solicitando que se lo condene al pago de los recargos legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que se mencione alguna o algunas de las razones que, a modo de ejemplo y de manera



abstracta, se señalan en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador y no por su desempeño o conducta personal-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia;

5° Que, en ese contexto, en el juicio el empleador deberá demostrar la efectividad de los hechos de que da cuenta la misiva por la que desvincula a un trabajador, correspondiéndole a éste desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de dicha carta. La información que el demandado puede proporcionar en el escrito por el cual contesta la demanda no puede ser calificada como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que tiene para recabarlos”.

UNDECIMO: Que en el caso en concreto, de acuerdo a la carta aviso de despido, el despido del actor se fundó en la circunstancia de que la empresa está sufriendo diversos ajustes estructurales, que se traducen en un aumento en la dotación, la generación de nuevos cargos, reorganización de diversas áreas de trabajo, todo lo que requiere modificar la estructura del Área al cual usted pertenece, para enfrentar y atender los nuevos requerimientos y programas de producción de la Compañía y en virtud de lo mencionado en el párrafo anterior, y en lo que al área en que el actor se desempeñaba, se ha debido hacer un ajuste en su estructura y organización, procediendo a generar nuevos grupos de trabajo, con estructuras diversas a las que actualmente existen.



DUODECIMO: Que de esta forma, al indicar la carta aviso de despido, las razones por las cuales se puso fin a la relación laboral existente con el actor, a saber la existencia de un ajuste estructural, añadiendo en que consiste aquel como su origen y como afecta al demandante, no es posible sino indicar que la carta de autos contiene hechos.

DECIMO TERCERO: Que habiéndose establecido como suficiente la carta aviso de despido, corresponde determinar la concurrencia de los hechos fundantes de aquella y si los mismos corresponden a la causal de despido invocada en autos.

DECIMO CUARTO: Que para acreditar lo anterior la parte demandada incorporó los siguientes documentos:

- a) Excell con términos de servicio durante el año 2022.
- b) 11 cartas de despido por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, emitidas por la demandada entre marzo y mayo de 2022.

DECIMO QUINTO: Que por su parte, el demandante incorporó en la audiencia de juicio la declaración de Erick Núñez Peña.

DECIMO SEXTO: Que conforme los medios de prueba rendidos en autos, la demandada ha logrado acreditar el despido de al menos 11 trabajadores, por la causal de necesidades de la empresa entre marzo y mayo de 2022.

DECIMO SEPTIMO: Que atendido el hecho que se ha dado por acreditado, no es posible establecer la concurrencia de las circunstancias invocadas en la carta aviso de despido, como fundantes de las necesidades de la empresa alegadas, toda vez que si bien se probó el despido de varios trabajadores por la misma causal, aquello por sí mismo no corresponde a los ajustes estructurales alegados, no probándose además el aumento en la dotación, la generación de nuevos cargos y la reorganización de diversas áreas de trabajo, como asimismo los requerimientos y producción en los cuales se fundaba el ajuste antes referido.

Que además de lo anterior, no se indicó en la carta aviso de despido, en que consistían los requerimientos y producción que hacían necesario los ajustes estructurales, por lo que no podía además ser probado.



Que por otra parte, dentro de los ajustes se plantea un aumento de dotación, respecto de lo cual no se indica ni se prueba, como corresponde a un ajuste estructural que motiva el término de la relación laboral de personal de la demandada.

Que de esta forma, el término de los servicios fundado en ajustes estructurales, sin indicar ni probar el origen de aquello, transforma un despido objetivo y grave, en algo voluntario y caprichoso, circunstancia que no está permitida por la norma que la regula.

Que así las cosas, necesariamente se declarará improcedente el despido.

DECIMO OCTAVO: Que habiéndose resuelto acerca del despido improcedente, debe resolverse acerca de la procedencia del recargo legal y la base de cálculo de la misma.

DECIMO NOVENO: Que la parte demandante indica que el recargo debe calcularse sobre la indemnización convencional pagada y la demandada que aquello no corresponde, por cuanto la indemnización convencional es incompatible con la legal de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo de trabajo, no debiendo enterarse nada por concepto de recargo.

VIGESIMO: Que de acuerdo al contrato colectivo de trabajo las partes pactaron que la Empresa pagará el equivalente a 30 días de remuneración cada año completo de trabajo en la empresa, pagándose proporcionalmente en el caso de fracciones menores a un año, cuando el trabajador adquiera una antigüedad superior a un año y el cese de funciones de produzca por causa no imputable al trabajador, por renuncia voluntaria tratándose de un trabajador acogido u pensión por vejez o invalidez total, por la causal legal de fallecimiento del trabajador, en cuyo caso se pagará a los herederos legales.

Se pagará a todo evento una indemnización que procederá exclusivamente cuando la terminación del contrato individual del trabajador se produzca por aplicación de las causales legales establecidas en los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo, es decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador o caso fortuito o fuerza mayor y necesidades de la empresa o desahucio.



Será requisito para su pago que el empleado haya cumplido un mínimo de 3 años en la empresa, cumplido este plazo, se pagará un mes por año o fracción mayor a 6 meses, sin tope de años, ni de montos.

Esta Indemnización es absolutamente incompatible con cualquier otra indemnización que la Compañía deba pagar al trabajador como consecuencia de la terminación de su Contrato de Trabajo, tenga ésta su origen en la Ley, en el respectivo contrato individual, en algún Convenio o contrato Colectivo.

La empresa pagará a todos los trabajadores afectos al presente contrato, con contrato vigente, en la eventualidad de término de la relación laboral en virtud de lo regulado en cláusula anterior, un finiquito por las causales legales de los artículos 159 y 161, sin topes por años de servicio y de última remuneración.

Para el cálculo de la indemnización, se considerara:

a) El valor mensual vigente de: Sueldo Base.

b) El promedio mensual de los últimos 3 meses de: Bono turno C, llamada de emergencia, gratificación legal, asignación de casa, bono asistencia mensual, asignación de movilización, diferencia de reemplazo, bono de desempeño, bono jornada excepcional y diferencia de pago de feriado.

c) Un doceava del valor vigente de: Aguinaldos de Fiestas Patrias, Aguinaldo de Navidad, Subvención de Vacaciones, compensación días de vacaciones, último PR programa recibido, bono producción Onzas GEO, bono precio Onza GEO.

d) Un doceavo del valor Jornada Excepcional, \$663.206, suscrito en Protocolo de acuerdo de fecha 16 enero 2013, "Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descanso".

e) La proporción mensual del Bono Incentivo de Producción ganada en el arlo del término del contrato. Para el evento que el Trabajador, conforme lo regulado en el número 6 "Incentivo de Producción" del Capítulo Tercero de este Contrato Colectivo, solicite el anticipo de este beneficio en la forma ahí indicada, se estará para efectos cálculo de la indemnización, al monto del último anticipo efectuado, si éste tuviere carácter de mensual o bien al promedio mensual del ultimo anticipo semestral si el tuviere dicha periodicidad.

VIGESIMO PRIMERO: Que conforme el artículo antes referido y de acuerdo a la carta aviso de despido y finiquito acompañado al proceso, además



de los hechos no controvertidos, resulta claro que el actor fue despedido por necesidades de la empresa, pagándosele la indemnización convencional antes referida.

VIGESIMO SEGUNDO: Que luego, tal indemnización es incompatible con cualquiera otra sea de origen contractual o legal.

VIGESIMO TERCERO: Que de esta forma, al haber pactado las partes una indemnización convencional que no se encontraba limitada como la indemnización legal, la cual además se determinó era incompatible con cualquier otra, voluntariamente establecieron el marco por el cual se regiría a la indemnización por años de servicio, no pudiendo luego modificar tal regulación.

Que así las cosas, si el actor pretendía cambiar la normativa que regía su indemnización por años de servicio, debió alegar la nulidad de la cláusula respectiva, lo que no hizo.

Que en todo caso, de aplicarse la normativa legal a la indemnización por años de servicio, este debía contemplar los topes de los años y el valor de la última remuneración para efectos indemnizatorios.

Que de esta forma, habiéndose pactado un régimen de indemnización convencional, no puede aplicarse aquel parcialmente, eliminando los topes a la indemnización por años de servicio y aplicándose sobre él, el recargo legal, debiendo por ende optar el trabajador por uno u otro sistema, lo que no reclama.

Que además de lo anterior, el demandante no alegó la irrenunciabilidad de sus derechos, sino que sólo indico que debía aplicarse el recargo sobre la indemnización convencional, por lo que de aplicarse el convenio colectivo, esto debía hacerse íntegramente.

Que sin perjuicio de lo ya dicho, atendido lo dispuesto en la parte final del inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el cual se indica que el aumento de las letras a), b) y c) se aplicará a la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 163 del cuerpo legal antes citado, se desestimará lo pedido por la actora en orden a la aplicación del recargo respecto de la indemnización convencional.

Que así las cosas y habiendo pactado el demandante el pago de una indemnización convencional, no pudiendo aplicarse cualquier otro sistema



indemnizatorio, incluido el pago del recargo legal, se rechazará la demanda en relación a su pago.

VIGESIMO CUARTO: Que en cuanto al valor de la última remuneración para efectos indemnizatorios, no cumpliendo la petición con lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, esto es, la indicación de los antecedentes de hecho y derecho que la fundamentan, en orden a expresar los motivos y razones fácticas por la que la base de cálculo es la indicada por el demandante como el argumento de derecho de aquello, se desestimaré la demanda en este punto.

Que además de lo anterior, la parte demandante no incorporo las diferencias de remuneración en el petitorio de la demanda de autos, por lo que no es posible acceder a ello y el pronunciamiento al respecto es innecesario.

VIGESIMO QUINTO: Que las demás pruebas incorporadas al proceso por los litigantes, en nada alteran lo precedentemente resuelto.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 161, 168, 172, 203 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

Que **SE ACOGE** la demanda de autos interpuesta por **JORGE HEVIA GONZÁLEZ** en contra de **MINERA FLORIDA LTDA.** sólo en cuanto se declara improcedente el despido, rechazándose en lo demás.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, devuélvanse los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-3574-2022

RUC: 22-4-0407150-9

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



