

Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

□Vistos.

□Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se ha llevado a efecto audiencia de juicio en los autos RIT T-1054-2023, por tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. En subsidio demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones.

□La demanda fue interpuesta por don HERNANDO AMERICO UMANZOR CABRERA, ingeniero metalurgista, cédula nacional de identidad N°7.180.422-4, domiciliado en calle Rinconada de Nos 0207, de la comuna de San Bernardo, Región Metropolitana, en contra de la empresa SGS MINERALS S.A., empresa tecnológica de prestación de servicios para la minería, rol único tributario N°96.801.810-8, representada legalmente por don MAURICIO JAVIER ROCHA CONCHA, ingeniero metalurgista, cédula nacional de identidad N°12.531.721-9, ambos domiciliados en calle Puerto Madero N°130, de la comuna de Pudahuel.

□Considerando.

Primero. Argumentos del demandante. El actor comenzó a prestar servicios para el Centro de Investigación Minero y Metalúrgico (CIMM) el 5 de enero de 1987. Posteriormente, fue trasladado y continuó su labor, sin interrupción, a partir del 1 de enero de 1998, para la empresa filial CIMM Tecnologías y Servicios S.A. (CIMM T&S S.A.). En el año 2012, esta empresa fue adquirida por SGS Chile, integrándose como una entidad dentro de dicho holding empresarial bajo la denominación de SGS MINERALS S.A., dedicada específicamente a la prestación de servicios para la minería, manteniendo el mismo RUT de CIMM T&S S.A.

El último cargo nominalmente consignado en su contrato individual de trabajo fue el de Subgerente de Ventas. Sin embargo, el rol que desempeñaba no correspondía a una subgerencia propiamente dicha, ya que no tenía atribuciones decisivas o relevantes en cuanto a políticas de producción y comercialización de la empresa. No tenía las características de un apoderado de la empresa ni facultades generales de administración, ya que no tenía autoridad para contratar o despedir empleados ni definir políticas de producción o comercialización.

En la práctica, las labores que desarrollaba se limitaban al estudio económico y administrativo de las ofertas de contrato de servicios en el negocio de outsourcing que la empresa presentaba en las licitaciones públicas y privadas en las que participaba. Para ello, recibía colaboración e información de los administradores de contrato, supervisores y personal de otras gerencias.

Agrega que no ejercía la subrogación de ningún cargo superior y no tenía personal a su cargo. Además, la gerencia comercial había sido eliminada como cargo el enero de 2020, y todos los involucrados en el estudio de las propuestas de negocios pasaron a depender de la Gerencia de Portafolios, creada en noviembre de 2022. Su última remuneración, para los efectos de los artículos 172 y 489 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$6.492.545.- (seis millones cuatrocientos noventa y dos mil quinientos cuarenta y cinco pesos).

Durante todo el periodo de prestación de servicios para la demandada, cumplió cabal, correcta y oportunamente con todas las obligaciones de su contrato de trabajo. Recibió felicitaciones y el pago del bono anual de productividad o participación que la empresa otorgaba anualmente, lo cual indicaba el pleno y total cumplimiento de las obligaciones derivadas de su contrato laboral.

El 28 de febrero de 2023, fue despedido por la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, es decir, por "desahucio escrito del empleador", causal de despido totalmente improcedente dadas las circunstancias de hecho mencionadas anteriormente, en particular, la falta de facultades de dirección y administración relacionadas con el supuesto cargo de subgerente mencionado en su contrato de trabajo.

El actor no ejercía un cargo de confianza, ya que las evaluaciones o propuestas de servicios debían ser sometidas a revisión y aprobación de los niveles superiores de la empresa, para su posterior firma por los representantes legales.

Manifiesta que el despido se debió a una conducta reiterada en la empresa SGS MINERALS S.A. de discriminación por edad, que se refleja en el despido de profesionales mayores, cercanos o recién cumplidos los 65 años, sin importar su capacidad real de trabajo o su desempeño laboral, como en el caso del actor, despedido a los 65 años de edad, así como en los casos previos de los ingenieros Eduvín Alarcón, Rodolfo Sepúlveda y Raúl Álvarez.

Señala que es evidente que esta conducta discriminatoria va en contra del artículo 2° del Código del Trabajo, ya que se basa en prejuicios o discriminación y no en criterios técnicos y objetivos.

El actor firmó un finiquito el 13 de marzo de 2023, con expresa reserva de derechos para demandar el despido por vulnerar derechos fundamentales, la ilegalidad e improcedencia de la causal invocada, así como días de vacaciones compensadas, entre otras prestaciones.

☐Cita doctrina, normativa y jurisprudencia. Solicita en definitiva se declare



□1°.- Que el despido de fecha 28 de febrero de 2023, es discriminatorio en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, puesto que constituyó una distinción o exclusión en razón de la edad.

2°.- Que en consecuencia de las declaraciones anteriores y de conformidad a los artículos 2, 485, 489 y 495 n°3 del Código del Trabajo se ordene a la demandada el pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

3°.- Que, en consecuencia, la demandada sea condenada al pago de las siguientes prestaciones: 1) Al pago del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, por el monto de \$10.546.374.- o la suma que S.S. considere conforme con el mérito del proceso; con más reajustes e intereses.

2) Al pago de una indemnización no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, esto es no inferior a \$38.955.270.- ni superior a \$71.417.995.-, conforme a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo; o la suma que S.S. considere conforme con el mérito del proceso;

3) Al pago de 130,3 días corridos correspondiente a 93.97 días hábiles pendientes, adicionales a los ya pagados, y no pagados en el finiquito por concepto de feriado legal y feriado proporcional, que se adeudan, por la suma de \$28.197.556.

4) Al pago de la suma de \$4.069.550.- por concepto de diferencia en la base de cálculo de la remuneración tenida como base de cálculo para el pago del feriado adeudado.

5) Al pago de las costas del juicio.

6) A pagar daño moral, por la suma de \$15.000.000.-

En subsidio presenta demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones fundados en los mismos antecedentes.

Segundo. Contesta demanda. Que la denunciada SGS Minerals S.A., opone la excepción de prescripción extintiva de la acción de cobro de feriado legal argumentando que el actor no acumuló 130,3 días adicionales de feriado legal susceptibles de ser compensados en dinero al término del contrato. Según el último comprobante de feriado número 17.944, de fecha 19 de agosto de 2019, tenía un saldo remanente de 34,23 días de feriado legal y progresivo, sumado a los feriados legales devengados posteriormente no solicitados hasta los años 2020, 2021 y 2022, más el feriado proporcional. Esto totaliza 143,17 días, que ya fueron extinguidos mediante compensación en dinero al término de la relación laboral, por la suma de \$26.915.039 (veintiséis millones novecientos quince mil treinta y nueve pesos), conforme al Artículo 70 del Código del Trabajo.



La acción para cobrar la compensación en dinero de feriados legales acumulados prescribe en un plazo de 2 años desde que se hizo exigible el derecho, según el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo. El feriado legal se hace exigible una vez cumplido el plazo de un año de servicios, como establece el Artículo 67 del mismo código. En este caso, el actor ingresó a trabajar el 05 de enero de 1987, por lo que las anualidades que dan derecho a un nuevo período se cumplen cada 5 de enero de cada año y se hacen exigibles cada año el día 5 de enero.

Concordante con el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo, el derecho establecido en el artículo 70 del mismo código prescribe en un plazo de 2 años desde que se hizo exigible, por lo tanto, las acciones de cobro de compensaciones en dinero de feriados legales y progresivos exigibles con anterioridad al 22 de enero de 2020 están prescritas. Esto incluye la totalidad de la suma de \$28.197.556 (veintiocho millones ciento noventa y siete mil quinientos cincuenta y seis pesos) que el actor reclama, correspondiente a 130,3 días corridos o 93,97 días hábiles de feriado legal pendiente.

En subsidio contesta la denuncia y demanda subsidiaria y expone que el actor, ingeniero civil metalúrgico, comenzó a prestar servicios para el Centro de Investigación Minero y Metalúrgico (CIMM) el 05 de enero de 1987 como investigador. Posteriormente, continuó en el mismo cargo para el Centro de Investigación Minero y Metalúrgico, Tecnologías y Servicios (CIMM T y S), el cual fue adquirido por SGS MINERALES SA.

El último cargo del actor fue SUBGERENTE DE VENTAS, que comenzó a desempeñar desde el 01 de enero de 2008 para CIMM T y S, según consta en un anexo firmado por don Hernando Umanzor Cabrera y don Hugo Cataldo Muñoz, su patrocinante y apoderado. Su remuneración fue reestructurada drásticamente de acuerdo con este cargo, llegando a \$3.957.609 en julio de 2011.

La última remuneración del actor no fue de \$6.492.545, ya que el artículo 172 inciso 3° del Código del Trabajo limita la base de cálculo para indemnizaciones a 90 unidades de fomento.

El finiquito pagado al actor el 13 de marzo de 2023 fue de \$65.265.493, contra el cual se le entregaron prestaciones sin descuento alguno: feriado legal ,proporcional de \$26.915.039, indemnización sustitutiva de aviso previo por \$3.195.871 e indemnización por año de servicios por \$35.154.583, totalizando la suma mencionada.

El cargo de Subgerente de Ventas desempeñado por el señor Umanzor dependía directamente del Gerente General de la Compañía. Sin embargo, este cargo fue suprimido del organigrama de la empresa como parte de una reestructuración global iniciada en octubre de 2022. En este proceso, no se ha reemplazado el cargo de subgerente de ventas, y en su lugar, los coordinadores comerciales han asumido la responsabilidad de manejar los



costos y márgenes del negocio, así como la representación de la Compañía frente a los clientes de SGS Minerals S.A.

La reestructuración fue necesaria para asegurar la sostenibilidad y supervivencia de la Compañía, que había experimentado un aumento sostenido de costos desde el último trimestre de 2022, poniendo en riesgo su competitividad en el mercado y su subsistencia a corto plazo. Como parte de esta reestructuración, se implementó un plan global de reducción de costos, que afectó principalmente al personal de staff, incluyendo al actor.

Después de la reestructuración, se creó una gerencia de portafolio que reunió áreas comerciales y de clientes estratégicos, eliminando así los cargos de subgerentes de ventas, se tomaron varias medidas para reducir los costos, como la renegociación de insumos y el ajuste de transportes.

El término del contrato del actor se enmarca en este plan de reestructuración global, motivado por la necesidad de reducir costos y mejorar la competitividad de la empresa. No existe ninguna relación entre el despido del actor y su edad (66 años en la fecha de terminación del contrato), ya que las desvinculaciones afectaron a personas de diversas edades y profesiones.

La composición etaria de las personas despedidas es diversa y no se puede demostrar que un grupo etario fue más afectado por los despidos que otro. La motivación de los despidos fue racionalizar y reducir costos para garantizar la viabilidad de la empresa, no discriminar por edad.

La actual gerencia de portafolio del área comercial está compuesta por trabajadores de diversas edades, desde los 26 hasta los 60 años, lo que demuestra la diversidad en el equipo. La racionalización de las dotaciones se aplicó de manera indistinta a personal masculino y femenino, de distintas edades, con el objetivo de garantizar la supervivencia comercial de la empresa.

SGS MINERALS S.A. busca gestionar eficientemente sus costos y estructuras para garantizar la productividad y sostenibilidad del negocio, adaptándose a los nuevos desafíos del mercado. Se niega expresamente la afirmación del actor sobre discriminación por edad en su despido y en el de otros profesionales. La reestructuración de la empresa desde octubre de 2022 afectó a alrededor de 100 trabajadores del staff, pero no indica una conducta discriminatoria, ya que ninguno de los ingenieros mencionados demandó.

El despido del actor se debió a la supresión de su cargo de subgerente de ventas, no a su capacidad o desempeño laboral. La empresa no cuestiona su idoneidad profesional, sino que la eliminación del cargo conllevó a la terminación de los contratos de todas las personas que lo ocupaban.



La empresa niega adeudar diferencias de feriado legal por \$4.059.550, ya que la base de cálculo del feriado es distinta a la base indemnizatoria según los artículos 42, 71 y 73 del Código del Trabajo. Respecto a la indemnización por daño moral de \$15.000.000, se niega su existencia porque el Artículo 489 inciso 3° establece una indemnización tarifada incompatible con otra indemnización por daño moral.

En cuanto al cobro de feriados legales no compensados por \$28.197.556, se sostiene que el actor ya recibió la compensación correspondiente por 143,17 días en el finiquito de trabajo, según el Artículo 70 del Código del Trabajo. Por lo tanto, no procede el cobro adicional de 130,3 días, ya que no existen días de feriado adicionales pendientes de compensar.

Solicita el rechazo de la denuncia y demanda subsidiaria con costas.

Tercero. Audiencia preparatoria. Que en audiencia preparatoria fueron llamadas las partes a conciliación la que no se produjo, se evacuó el traslado respecto de la excepción de prescripción extintiva de la acción de cobro de feriado, dejándose su resolución para sentencia definitiva.

Estimando la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. El tribunal recibe la causa prueba fijando los siguientes puntos:

- 1) Estipulaciones de la relación laboral entre demandante y demandada, funciones pactadas y desarrolladas por el actor, remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para efectos de lo dispuesto en las prestaciones o indemnizaciones demandadas.
- 2) Hechos o antecedentes que configurarían la vulneración a garantías denunciadas. Hechos, pormenores y circunstancias.
- 3) Efectividad de adeudarse las sumas demandadas por concepto de diferencias de indemnizaciones, feriados. En la afirmativa, monto de las señaladas diferencias
- 4) Si con ocasión de los hechos referidos en el numeral ii se produjeron perjuicios en el demandante. En la afirmativa, monto y naturaleza de los perjuicios.
- 5) Efectividad de adeudarse las sumas demandadas por concepto de feriados. En su caso, efectividad de haber sido otorgado los beneficios o prestaciones correlativas.
- 6) Fecha de exigibilidad de las referidas prestaciones demandadas.
- 7) Efectividad de los hechos comunicados en la carta de despido al trabajador demandante.
- 8) Efectividad de concurrir en la especie la causal de término de la relación laboral entre las partes.□



Cuarto. Incorporación de medios probatorios. Que en audiencia de juicio la parte demandante incorpore sus medios probatorios, consistentes en

Documental: 1) Contrato de trabajo de fecha 22 de enero del año 1987. 2) Carta de término de contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2023. 3) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 2023. 4) Liquidación de remuneraciones del mes de marzo de 2023. 5) Cuatro anexos de contrato de trabajo de fecha 5 de diciembre de 2014. 6) Certificado de cotizaciones previsionales de AFP Capital del 2 de marzo de 2023. 8) Formulario de vacaciones 28 de mayo de 2019. 9) Formulario de vacaciones del 26 de marzo de 2018. 10) Formulario de vacaciones del 19 de agosto de 2019. 11) Formulario de vacaciones del 17 de diciembre de 2013.

Confesional: Absuelve posiciones don Mauricio Andres Domcke Gonzalez, cédula de identidad N° 15.453.218-8.

Testimonial: Previo juramento o promesa declara:

1) Rodolfo Javier Sepúlveda Sepúlveda, cédula de identidad N° 7.140.816-7.

2) Javier Alfonso Pacheco Beltrán, cédula de identidad N° 12.735.886-9.

Otros medios de prueba: Exhibición de documentos: Solicita exhibición de los siguientes documentos en poder de la parte demandada, bajo e apercibimiento legal del artículo 453, N° 5 del Código del Trabajo: 1) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de SGS MINERALS S.A. 2) Descriptor de cargo SUBGERENTE DE VENTAS de SGS MINERALS S.A. 3) Organigrama y dotación de SGS MINERAL S.A. 4) Anexos de contratos de trabajo suscritos por Hernando Umanzor. 5) Papeletas de solicitud de vacaciones presentadas y firmadas por don Hernando Umanzor desde el año 1988 hasta el año 2022. 6) Liquidaciones de remuneraciones pagadas a Hernando Umanzor los meses de noviembre y diciembre del año 2022 y enero y febrero del año 2023. 8) Carta de despido y finiquitos de los siguientes ex profesionales que prestaron servicios para SGS Minerals S.A. indicando la edad que tenían al momento de la desvinculación: a. María Lee Contreras b. Alonso Arenas c. Raúl Silva d. Fernando González e. Manuel Zamorano Salas f. Víctor Santoro g. Heriban Soto h. Cecilia González i. Eduvin Alarcón j. Juan Reyes k. Luis de Mendoza l. Jorge Barahona m. Rodolfo Sepúlveda n. Raúl Álvarez o. Américo Díaz p. Luis Parada q. Jean Opdebeeck r. Hernán Contreras.

A su vez la denuncia incorpora los siguientes medios probatorios.

Documental: 1. Contrato de trabajo con Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM de fecha 22 de enero de 1987. 2. Anexo de contrato de septiembre de 1987. 3. Anexo de contrato de diciembre de 1987 4. Contrato de trabajo CIMM de fecha 2 de mayo de 1988 5. Anexo de contrato del 30 de abril de 1988. 6. Anexo de contrato del 1 de enero de 2005 con CIMM T y S 7. Anexo de contrato del 1 de mayo de 2008 8. Anexo de contrato



del 31 de julio de 2011 9. Liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2022 hasta febrero 2023 10. Libro de remuneraciones de diciembre 2022, enero y febrero de 2023 con tres comprobantes de pago de las liquidaciones de remuneración de los mismos meses 11. Certificado de pago de cotizaciones previsionales de previred de enero 2021 a feb. 2023 12. Carta aviso término de contrato de fecha 28 de febrero de 2023 13. Copia DT 14. Comprobante despacho correos de Chile 15. Finiquito con reserva 16. Planilla reestructuración SGS Minerals S.A., 17. Organigrama actual de la Gerencia de Natural Resources después de reestructuración 18. Respaldo de correos, 19. Información de clientes estratégicos. 21. Comprobante de vacaciones N° 17944 de 19-08-2019 con saldo remanente 22. Mail de Recursos Humanos, acredita otorgamiento de Feriados legales del 15 de febrero de 2023 con saldo remanente. 23.-Informe planilla de reestructuración de SGS MINERALS SA, firmado por don Carlos Alonso Farías Becerra, subgerente de Recursos Humanos de la Compañía. 24.- 29 Finiquitos que corresponden a algunos de los respaldos de la planilla de reestructuración mencionada en el numeral anterior y respecto de las siguientes personas: 24.1 Finiquito señor(a) Salvatierra Pérez. 24.2 Finiquito señor Luis Prado Alegre. 24.3 Finiquito señor Leonardo Hunte Leiva. 24.4 Finiquito señor(a) J.Correa M. 24.5 Finiquito señor Marco Antonio Zuvic Espinoza 24.6 Finiquito señor Jorge Cortes Daza 24.7 Finiquito señor (a) Barrios 24.8 Finiquito señor (a) Campos Ramírez 9 Finiquito señor (a) R Bruna. 24.10 Finiquito señor (a) Rodríguez Gutiérrez. 24.11 Finiquito señor Mendoza Vargas. 24.12 Finiquito señora Daniela González. 24.13 Finiquito señor Pablo Oyarce Hidd. 24.14 Finiquito señor (a) Flores Pinto. 24.15 Finiquito señor (a) Calderón Hernández. 24.16 Finiquito señor (a) Ibacache Morales. 24.17 Finiquito señor (a) Padilla Moreno. 24.18 Finiquito señor (a) Catrileo Catrileo 24.19 Finiquito señor (a) Moreno Marcano. 24.20 Finiquito señor (a) Reyes Valeriano. 24.21 Finiquito señor (a) Rivas Álvarez. 24.22 Finiquito señor (a) Moina Valdivia. 24.23 Finiquito señor (a) Berna Panire. 24.24 Finiquito señor (a) Cerda González. 24.25 Finiquito señor (a) Martínez Hoyt. 24.26 Finiquito señor (a) Larico Tibusa 24.27 Finiquito señor Josué Colamar. 24.28 Finiquitos de los señores (as) Morales Espinoza y Díaz Pereira. 25.-Informe que corresponde al actual equipo de trabajo de la Gerencia de Portafolio, firmado por don Carlos Alonso Farías Becerra, Subgerente de Recursos Humanos.

Testimonial: Previo juramento o promesa declara: 1.- Carolina de Las Mercedes Martínez Ramírez, cédula de identidad N° 14.548.103-1. 2.- Carlos Alonso Farías Becerra, cédula de identidad N° 12.781.738-3.

Quinto. Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que apreciada la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se ha asignado valor o se las ha desestimado, se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión en concordancia o conexión de las pruebas con que se han presentado en el



proceso la cual resulta coherente y armónica en sí misma como en conjunto es dable tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que la relación laboral entre las partes transcurrió desde el 22 de enero de 1987 hasta el 28 de febrero de 2023.

2.- Que el demandante fue despedido por decisión unilateral de su empleador quien invocó la causal prevista en el artículo 161 inciso segundo del código del trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

3.- Que el demandante suscribió finiquito con fecha 13 de marzo del año 2023, estampando reserva de acciones.

4.- Que a la fecha de desvinculación del actor éste tenía 65 años de edad, lo anterior se colige del anexo del contrato de 02 de mayo de 1988 en la cual se indica que su fecha de nacimiento era el 22 de julio de 1957.

5.- Que a partir del 1 de mayo del año 2008, el demandante asumió el rol de subgerente de ventas.

7.- Que la remuneración del demandante era de carácter fijo ascendiendo la última para los efectos de este proceso a la suma de \$ 6.492.545.

Sexto. En cuanto a la acción de despido por vulneración de derecho fundamentales. Que actor reclama que su despido se debió a su edad avanzada, lo cual interpreta como un acto de discriminación en su contra en contravención a lo previsto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Al respecto el artículo 2° inciso 3° y siguientes del Código del Trabajo establece que: *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color; sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través

de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.”.

Que el despido discriminatorio es una forma de terminación del contrato de trabajo en la que el empleador prescinde de los servicios de un trabajador debido a motivos prohibidos por el legislador ,como la raza, el sexo, la religión, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, entre otros. En materia laboral, la discriminación se refiere a tratar de manera desigual o injusta a un trabajador en comparación con otros, basándose en características personales o situaciones protegidas por la legislación laboral. En este contexto, se entiende que existe discriminación por edad cuando un trabajador es tratado de manera desfavorable debido a su edad, ya sea por ser considerado demasiado joven o demasiado mayor para desempeñar ciertas funciones o para acceder a oportunidades laborales.

Que en el caso de marras, el denunciante para probar sus alegaciones se ha basado primordialmente en la declaración de sus testigos las que se limitan a simples afirmaciones sobre despidos realizados por demandada a trabajadores mayores de 60 años, sin acompañar algún tipo de antecedente que reafirme lo declarado.

Que en el procedimiento de tutela laboral, no obstante la carga de la prueba se encuentra alterada a favor del trabajador, esto no significa que esté exento de presentar evidencia que respalde sus alegaciones. El trabajador debe aportar indicios que sustenten una sospecha razonable de que la conducta lesiva denunciada ha ocurrido,

Que entonces, teniendo presente lo señalado anteriormente, se colige que la evidencia presentada por la demandante resulta insuficiente para sustentar la presunta vulneración de derechos fundamentales alegadas por lo tanto la denuncia será desestimada.

Séptimo. En cuanto a la justificación del despido. Que conforme a lo acreditado el actor fue despedido con fecha 28 de febrero del año 2023 invocándose por su empleador la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, sin embargo el actor alega que dicha causal de desvinculación es errónea dado que su cargo no cuenta con facultades de generales de administración ni se trata de un cargo de exclusiva confianza.

□Que sobre el particular el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo dispone: *“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador...”*

□Que para la aplicación del inciso 2 del artículo 161 del Código del Trabajo, es necesario que el trabajador ocupe un cargo que le otorgue facultades generales de administración, lo



que implica tener una posición de jerarquía dentro de la empresa, como gerente, subgerente o jefe de departamento, y que sus responsabilidades incluyan la toma de decisiones relevantes para la organización. Además, debe estar facultado para representar al empleador, ya sea por mandato expreso o por la naturaleza de su cargo. Estas facultades deben ser ejercidas de manera habitual en su día a día laboral. Según lo señalado por la jurisprudencia, la mera existencia de un título o cargo no es suficiente para acreditar estas facultades; debiéndose analizar las funciones específicas del trabajador y su ámbito de decisión en cada caso concreto. Algunas de las facultades con las que debe estar revestido incluyen la capacidad para contratar y despedir personal, fijar condiciones laborales, administrar los recursos de la empresa, representarla ante terceros y tomar decisiones estratégicas para la organización.

□ Que en la especie según lo señalado, en mayo del año 2008 el actor asumió el cargo de Subgerente de ventas agregando “ *de conformidad a las instrucciones que reciba, a los reglamentos internos y a los objetivos finales de la empresa* ”. Igualmente en anexo de contrato suscrito por las partes en diciembre de 2014, se especifica que “ *Por el presente instrumento, el empleador y el trabajador están de acuerdo que dentro del cumplimiento de sus funciones profesionales que desempeña para SGS Minerals S.A, le corresponderá también asesorar y contribuir con la Gestión y Administración del Contrato Comercial denominado Servicio de armado, mantención y desarme de sistema de riesgo de pilas de Lixiviación OC 20300151 Contrato 4501487807 Codelco Gabriela Mistral, ubicada aproximadamente a 120 kilómetros de la ciudad de Calama, contrato adjudicado a CIMM Tecnologías y Servicios S.A* ”.

□ Que en mérito de lo asentado en las consideraciones anteriores y el análisis de los medios probatorios reseñados conforme a las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, se ha de concluir que las funciones realizadas por el actor no se condicen con facultades generales de administración que habiliten a la empleadora la aplicación del artículo 161 inciso 2 del código del ramo. Por cuanto no obstaste desempeñar el cargo de subgerente de ventas este debía sujetarse estrictamente al margen de actuación indicado por la demandada, sin que en el ejercicio de su cargo representase a la parte empleadora.

□ Por ende, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, la demandada incurrió en error al despedir al trabajador invocando la causal de desahucio escrito del empleador por lo que su desvinculación resulta improcedente.

Octavo. En cuanto a la excepción de prescripción extintiva de los feriados interpuesta. Que el artículo 67 del Código Trabajo dispone: “*los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el*



reglamento.” Por su parte el artículo 73 del referido texto normativo establece: “el feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.” A su vez el artículo 510 del presentado texto normativo indica: “los derechos regidos por este código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.”

Del análisis conjunto de la normativa transcrita se deduce que una vez finiquitada la relación laboral nace para el trabajador el derecho a solicitar a su empleador la compensación en dinero de los días que por derecho a feriado con remuneración íntegra le correspondiere, arbitrio que durante la vigencia de la relación laboral le es vedado, por corresponder a un derecho irrenunciable.

Dado lo anterior y entendiendo entonces que el derecho para pedir la compensación por feriado adeudado se origina terminada la relación laboral en el caso sublite, la relación laboral concluyo en el mes de febrero de 2023, por tanto, el derecho a solicitar su compensación no ha caducado.

☐ **Noveno. En cuanto a la compensación por feriado demandado.** Que teniendo a la vista el finiquito de contrato de trabajo suscrito por el demandante se observa que le fue pagada la suma de \$ 26.915.039 en compensación de 143, 17 días de feriado.

☐ Del mismo modo revisadas los certificados de feriados acompañados por la demandada como medio probatorio se vislumbra que el demandante hizo uso feriado hasta el 13 de febrero de 2023, de los que se colige que el remanente le fue compensado al suscribir el mentado finiquito.

☐ **Decimo. En cuanto a la diferencia por concepto de feriado.** Que el artículo 67 inciso 1° del Código del ramo dispone: “*Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.*”

☐ A su vez el artículo 71 dispone “*Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.



Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

☐ Por consiguiente, según lo mencionado anteriormente, analizadas las liquidaciones de remuneración del actor y el finiquito suscrito se concluye que la base de cálculo utilizada por la demandada para el cálculo de la compensación de finiquito no corresponde a la base de cálculo conformada por el sueldo base, los estipendios y beneficios que con motivo de la remuneración percibió el actor, adeudándose por este motivo la suma de \$4.069.550.

☐ **Undécimo. En cuanto a la indemnización por daño moral.** Que el reclamo por daño moral se fundamenta en una presunta discriminación, la cual no ha sido probada en el proceso. Como también que no existen antecedentes que demuestren que el despido haya ocasionado un sufrimiento mayor al que comúnmente causa a las personas la desvinculación de su fuente laboral.

☐ **Duodécimo.** Que toda la prueba incorporada ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada en nada hace varios lo resuelto pues la misma es sobreabundante de los hechos establecidos en estos autos.

☐ Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 8, 10, 11, 67, 71, 160, 173, 446, 453, 454, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

☐ I.- Que se rechaza la excepción de prescripción interpuesta por la demandada.

☐ II.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por HERNANDO AMERICO UMANZOR CABRERA, cédula nacional de identidad N°7.180.422-4, en contra de la empresa SGS MINERALS S.A., rol único tributario N°96.801.810-8, representada legalmente por don MAURICIO JAVIER ROCHA CONCHA, cédula nacional de identidad N°12.531.721-9, todos previamente individualizados.

☐ III.- Que se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por HERNANDO AMERICO UMANZOR CABRERA, cédula nacional de identidad N°7.180.422-4, en contra de la empresa SGS MINERALS S.A., rol único tributario N°96.801.810-8, representada legalmente por don MAURICIO JAVIER ROCHA CONCHA, cédula nacional de identidad

N°12.531.721-9 declarándose que el despido del demandante ocurrido con fecha 28 de febrero de 2023 es improcedente en consecuencia se condena a la demandada a pagar al actor lo siguiente:

- a) \$10.546.374, por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.
- b) \$4.069.550, por concepto de diferencia en la base de cálculo de la compensación por feriados.

III.- Que las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

V.- Que no habiendo sido ninguna de las partes completamente vencida, cada parte pague sus costas.

VI.- Ejecutoriada que sea la siguiente resolución, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día de lo contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-1054-2023

RUC : 23- 4-0481241-6

Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

