

Santiago, doce de marzo de dos mil veintiuno.

I.- ANTECEDENTES:

El abogado PABLO JAVIER HUANEL GALLARDO, en representación de don **CARLOS VICTOR JARA RIQUELME**, ingeniero en prevención de riesgos, ambos domiciliados para estos efectos en Huérfanos 779, oficina 602, Santiago, ha interpuesto denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de **COMPAÑÍA DE PETROLEOS DE CHILE COPEC S.A**, representada por ARTURO NATHO GAMBOA, ambos con domicilio en Isidora Goyenechea 2915, Las Condes; en razón de haber prestado servicios desde el **01 de agosto de 2015**, en el cargo de Experto en Prevención de Riesgos, en Medio Ambiente, Prevención y Seguridad, hasta el **31 de enero de 2020**, fecha en que fue despedido por la causal del artículo **160 N°1 letra a)** del Código del Trabajo, esto es, **“falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”**, imputándole una serie de conductas de falta de honradez y rectitud, en cuanto a las solicitudes de reembolso de gastos que realizó en los meses de octubre y noviembre de 2019, lo que -en opinión de COPEC- significaron el aprovechamiento y obtención de un beneficio económico ilícito por parte del actor al rendir gastos; todas alegaciones que vulneraron su intachable reputación, honra y dignidad y además afectaron su integridad psíquica del actor, generándole incluso un TRASTORNO DE ANSIEDAD, producto del arbitrario juicio al que fue sometido.

Explica que Dentro del ejercicio de sus funciones como Experto en Prevención de Riesgos, el actor estaba a cargo de distintos contratos que mantiene COPEC en el ámbito de la Seguridad Laboral, especialmente del área de la gran minería, para el suministro de combustibles líquidos, como CODELCO TENIENTE, CODELCO ANDINA, ANGLO AMERICAN, BARRIK GOLD (PROYECTO PASCUA LAMA), TECK CARMEN DE ANDACOLLO, MINA INVIERNO, MINERA EL TOQUI, CAP MINERÍA, GRUPO ARAUCO, EMPRESAS CMPC, ENEL CORONEL, entre otros.

Construye la vulneración sobre la base de que la carta de despido **contiene imputaciones genéricas que impiden realizar una adecuada defensa y afectan su prestigio**. Aún así, intentado ejercer una defensa, explica las situaciones referentes a lo que denomina “gastos de representación” que exigía



COPEC, que eran gastos con fines laborales, costeados directamente por el actor, para luego solicitar el reembolso, habiendo sido estas solicitudes autorizadas por las jefaturas. Explica que estos gastos derivan de la necesidad de mantener buenas relaciones comerciales con sus clientes y -por ello- se le exigió esforzarse en desarrollar relaciones interpersonales, con la finalidad de cuidar y mantener los contratos comerciales de suministro de combustibles líquidos que tiene con empresas del sector minero y le imponían el deber de generar instancias de cercanía con personal estratégico de sus clientes (Administradores de Contrato, Gerentes, Superintendentes, colaboradores y jefaturas de empresas contratistas o subcontratistas), lo que derivaba en constantes reuniones de camaradería en diversos restaurantes, pagando el actor con su dinero los almuerzos, salidas, reuniones, eventos, o cualquier instancia en tales términos que generara con sus clientes, para favorecer el interés comercial de la empresa. Señala los montos que rindió año a año, **sumas que fueron debidamente reembolsadas por la empresa por años sin objeción alguna.**

Explica que cada vez que el actor tuvo que pedir devolución de gastos de carácter laboral, debía completar una planilla en formato Excel, con la información de: *"Nro. - tipo de documento - fecha docto - rut docto - nro de docto -monto a pagar - código cuenta de mayor - nombre cuenta mayor - cuenta de mayor debe ser asociada a: - centro costo - orden =patente - elemento pep – asignación - motivo del gasto.* A tales documentos se debía anexar todas las boletas o comprobantes de respaldo que acreditaran el gasto cuyo reembolso requería. Luego, todo ese legajo de documentos era revisado y autorizado por su jefatura (Sr. Javier Lavandero Fox, en los años 2016 – 2017 y el Sr. Carlos Martínez Muñoz en los años 2018 y 2019), quienes tenían la obligación de revisar todas las partidas y los documentos para verificar que estuviese correctamente realizada la rendición de gastos, incluyendo un análisis de fondo en cuanto a la procedencia del reembolso se pedían. Posteriormente, el legajo de rendiciones, debía ser presentado en el área de Contabilidad/Rendición de Cuentas, quienes realizaban una segunda revisión, y luego de todo lo anterior, COPEC procedía a efectuar los reembolsos respectivos. En tal sentido, si la empresa objeta determinadas partidas de gastos de los meses de octubre y noviembre de 2019, debe entenderse también que aquellas áreas y jefaturas a cargo del referido proceso, son las



responsables de no haber cuestionado tales gastos al momento de hacer la solicitud de reembolsos. Incluso, en el evento de haber existido partidas de gastos que por alguna razón no correspondía rendir, debe entenderse también que aquello fue expresamente autorizado y/o realizado por la jefatura del actor, al cual, el sr. Jara se encontraba subordinado.

Además, indica que, anualmente, el actor debía confeccionar un presupuesto de gastos estimativos a realizar durante el año, los cuales siempre fueron validados, en el entendido de que se trataban de gastos de naturaleza laboral. Por último, en cuanto a este punto, destaca que jamás al actor se le comunicó formal o informalmente la existencia de algún procedimiento o protocolo específico, para las solicitudes de reembolsos de gastos.

Respecto de la imputación de *“reembolso de gastos efectuados en días inhábiles”*, señala que el actor estaba exento del cumplimiento de jornada de trabajo y debía viajar a distintas instalaciones ubicadas a lo largo de todo el territorio nacional, los sábados, domingos o incluso en días festivos. Además, en determinadas ocasiones debía coordinar almuerzos de trabajo con ejecutivos de sus clientes en días no laborales.

Respecto de la imputación de dividir la cuenta *“en varios pagos para disimular su verdadera cuantía”*, de haber efectuado esta división -que desconoce por la falta de detalle de la carta- el actor lo tuvo que haber realizado debido a que el área de Contabilidad/Reembolso y la praxis de Gastos así lo requerían con la finalidad de hacer más expedito el trámite de devolución de gastos.

En cuanto a la imputación de: *“efectuar rendiciones duplicadas del mismo gasto, usando la boleta tributaria en un caso y el comprobante de tarjeta por el otro, documentos emitidos en los meses de octubre y noviembre del año 2019”*, pese a no saber a qué gasto o boleta en específico se refiere, expresa que, de haber ocurrido, la única causa podría ser que, ante la multiplicidad de documentos que el actor debía custodiar, para luego poder rendirlos y obtener el reembolso, quizás por equivocación rindió por una parte la boleta y por la otra el voucher de la tarjeta de crédito; pero en ningún caso con mala fe.

Insiste en que la carta omite información de carácter esencial para poder desarrollar correctamente la defensa y respecto de la imputación de *“enriquecerse”*, señala que ni siquiera se indica alguna suma económica.



Respecto de la vulneración insiste en los hechos genéricos que fundan las graves acusaciones que importan una supuesta falta de probidad por desviación de los fondos del ex empleador, lo que evidentemente le provoca un descrédito innecesario por parte de la empresa, acusándolo de hechos falsos, y responsabilizándolo del indebido reembolso de gastos, los cuales, ni siquiera le fueron cuestionados con anterioridad, en los más de 4 años de relación laboral. Alega que el prestigio profesional del actor ha sido vulnerado y que no era legítimo para el empleador, arribar a tan graves conclusiones en contra del actor en la carta de despido, sin indicar ningún fundamento o hecho específico que le permitan sostenerlas. Alega también como consecuencia la afectación a la integridad psíquica que sufrió el actor con ocasión del despido referido.

Solicita que, en definitiva, se declare que, con ocasión del despido, el denunciado vulneró las garantías fundamentales del actor consagradas en el artículo 19 N°1 y/o 4 de la CPR, y se le condene a pedir disculpas públicas, al pago de una indemnización de conformidad al artículo 489 del Código del trabajo, indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el recargo legal, declarando que el despido fue carente de motivo plausible, feriado legal y proporcional pendiente, más el bono de feriado. Todo con reajustes, intereses y costas.

En subsidio, interpuso la acción por despido injustificado, negando las conductas imputadas en la carta de despido, sobre la base de lo ya referido y alegando la debida proporcionalidad de la sanción que exige que el despido sea aplicable sólo ante hechos graves que hayan afectado de tal manera el ambiente laboral, que se llegue al convencimiento que la única salida es el despido.

La demandada, por su parte, reconoció la relación laboral con el actor, la vigencia de la misma, su cargo y el despido por la causal de "falta de probidad". También reconoció el feriado y bono por feriado que se demanda.

Explica que una auditoría realizada a las rendiciones de gastos del área en que se desempeñaba el actor, arrojó graves inconsistencias, de rendiciones múltiples en cobros de gastos de restaurant, con consumos fuera del horario de trabajo, días de semana y fines de semana, incluso supermercados, restaurantes, pubs y otros lugares de esparcimiento, por lo que el despido se produjo después



de una investigación, donde se analizó en detalle la rendición de un grupo de trabajadores, todos del área del actor que presentaban irregularidades injustificables. Producto de lo anterior, determinó despedir por falta de probidad al jefe directo del actor (quien reconoció su actuar), al actor y otro funcionario que también fueron despedidos por falta de probidad, éstos últimos no quisieron firmar su finiquito. Otros dos trabajadores fueron despedidos por los mismos hechos, lo que se tradujo en que un total de 5 personas dejaron de prestar servicios producto de la investigación.

Niega la vulneración de derechos fundamentales, pues no existe en el libelo una descripción precisa de los hechos que la configuraron, salvo la carta de despido por la causal invocada, la que supone necesariamente la imputación de hechos que pudieran afectar la honra del trabajador. La carta no utiliza expresiones ofensivas ni empleó calificativos respecto de la persona del actor, solo se limitó a imputarle una conducta determinada.

Acusa el actuar del actor como contrario a la buena fe pues se logró constatar que el demandante durante los meses previos al despido, esto es octubre, noviembre y diciembre del año 2019, presentaba boletas cortadas, gastos duplicados, rendición de cigarrillos e incluso invitaciones a sus vecinos a almorzar los fines de semana. Incluso rindió gastos incurridos por su Jefe directo el señor Martínez.

Explica que el actor -en su demanda- pretende justificar que sus gastos se debían a sus funciones laborales, pero no se le imputó haber efectuado gastos indebidos por arriendo de vehículos o traslados a aeropuertos, a pesar que ese tipo de gastos los cubría directamente la empresa.

Agrega que la investigación arrojó que el señor Jara entre los años 2016 y 2019 rindió gastos por la suma de \$58.864.067., siendo la mayor parte durante el año 2019, donde en promedio mensual rindió \$ 1.439.710. Alega que no puede pretender el actor alegar que sus rendiciones de cuentas estaban autorizadas por su jefatura directa, para darlas por válidas, si en la misma demanda señala un procedimiento a lo menos irregular que le planteaba su jefe directo para realizar la rendición de gastos, sin que en todo ese tiempo no hiciera reclamo alguno, dentro de la organización, tendiente a revertir la anómala situación como el reconocimiento que hace de dividir los gastos si ellos excedían de 2 UF p/p, o



pagar con su tarjeta gastos realizados por su jefe (jefe que fue despedido por la misma causal del actor).

Niega que Copec le pidiera lobby o coordinar almuerzos o cenas de trabajo con sus clientes. Acusa que el relato del actor en su demanda da cuenta de la serie de irregularidades que el demandante, su entorno cercano y particularmente su jefe directo tenían para trabajar, y que sólo por el acuerdo concertado de éstos no fue conocido con anterioridad.

Señala que existe un código de ética y un modelo de prevención del delito respecto de los cuales los trabajadores están capacitados y hace presente que el área donde trabajaba el actor es de seguridad y no de relación o camaradería con los clientes, ya que su deber es velar por protocolos y estándares de seguridad. Señala que mientras el actor presentaba rendiciones por 800 mil pesos, sus compañeros con faenas iguales o más importantes presentaban rendiciones de gastos por alrededor de 300 mil pesos.

Señaló los gastos totales rendidos por el actor en el año 2016 (\$8.236.337); en el año 2017 (\$12.498.937); en el año 2018 (\$18.758.455); y en el 2019 (\$17.276.525). Vale decir, con una remuneración promedio de 4 millones de pesos, debía destinar más de un tercio de ella para cubrir los supuestos gastos que Copec le exigía realizar, situación que es absurda, y que viene a demostrar que el actor incumplió con su obligación de dar cuenta de tales irregularidades a las jefaturas de su jefe directo, al gerente del área, la gerencia de gestión humana o incluso a través de los canales disponibles de denuncia que tiene mi representa que además garantizan la confidencialidad de la denuncia, e incluso pueden ser anónimos.

Acusa que lo que se pretende con la teoría de la denuncia es validar todas las conductas reñidas con la ética que no fueron oportunamente descubiertas, para darlas por aprobadas, y de este modo, justificadas.

Explica los resultados de la auditoría y alega la teoría de los actos propios en el caso. Por todo lo anterior solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes.

En la audiencia parcial se llegó a conciliación parcial por el feriado y bono reconocido y se fijaron hechos pacíficos.

II.- CONSIDERANDO:



1. Que en este juicio no se encuentra controvertido que el actor prestó servicios subordinados para la demandada, desde el 1 de agosto de 2015 y de término el 31 de enero de 2020, desempeñando el demandante la función de experto en prevención de riesgos en faenas mineras y que el término de los servicios se produjo por despido de la demandada, quien invocó la causal del artículo **160 N° 1 letra a)** del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

2. Que, por lo anterior, la controversia se limita a revisar, en primer lugar la efectividad de la vulneración a la integridad síquica y honra alegada con ocasión del despido. Al respecto la denuncia hace residir el agravio en la misma formulación de la carta que señala en lo pertinente: *“Los hechos en que se funda esta causal dicen relación con el **solicitar Ud. indebidamente reembolsos de gastos que Ud. presentaba por motivos completamente ajenos a sus funciones laborales, incluso en días inhábiles, en su gran mayoría gastos en servicios de alimentación en restaurantes durante el mes de noviembre del año 2019 incluso en ocasiones dividiendo la cuenta en varios pagos para disimular su verdadera cuantía; así como para evitar rendiciones duplicadas de un mismo gasto, usando la boleta tributaria en un caso y el comprobante de tarjeta en el otro, documentos emitidos en los meses de Octubre y Noviembre del año 2019.** Esta situación ha quedado de manifiesto recientemente al realizarse un análisis de los gastos reembolsados en su área durante el último semestre del año 2019. Lo anterior ha implicado un desembolso indebido para la empresa para conceptos de reembolsos y un enriquecimiento sin causa por parte suya. Esos hechos suponen un incumplimiento grave a su deber de lealtad, rectitud y honradez en el actuar, deber consustancial en toda relación de trabajo”.*

3. Que si bien de la lectura de la misiva en cuestión se observa una imputación que omite los detalles que permitan una adecuada y oportuna defensa del trabajador, de ello no se puede construir ni establecer la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido. En efecto, aun admitiendo que las imputaciones podrían resultar incómodas o



incluso agraviantes para el actor y que por su falta de precisión genere el impedimento de defensa anotado, no debe perderse de vista que **el empleador tiene la facultad para despedir e invocar una causal, debiendo necesariamente realizar una imputación, en un acto que suele ser privado y cuyo acierto o desacierto se determinará en el juicio por despido injustificado**. En tal sentido, la defectuosa redacción de la misiva podría incidir en la acción subsidiaria, pero, por tratarse de una exigencia legal (y aun cuando su redacción no sea la mejor), no puede estimarse vulneratoria en sí misma. Por lo demás la carta tampoco contiene vocablos inadecuados, sino que sólo expone genéricamente la conducta que sanciona y su visión respecto de la misma.

4. Que por lo anterior se descartará la acción de tutela laboral, como asimismo la pretensión por daño moral derivada de la misma, toda vez que se asume que todo despido tiene la entidad para causar una afectación a la integridad síquica o daño extra patrimonial al trabajador (que se ve privado de su fuente de ingresos), y la compensación adicional del mismo sólo queda reservado para casos que exceden la afectación normal, como en caso de despidos abusivos y vulneratorios. En los restantes casos, se entiende que la compensación “normal” estaría cubierta por la indemnización tarifada por años de servicio que -en el caso de los despidos disciplinarios- procede al acogerse la acción por despido injustificado.

5. Que, despejado el tema de la acción principal, corresponde pronunciarse sobre la acción subsidiaria que tiene por objeto impugnar la concurrencia de la causal invocada. Al respecto, se debe tener presente lo dispuesto en el **inciso segundo del N°1 del art. 454 del código del trabajo**, en cuanto la carga de acreditar los hechos de la carta corresponde a la demandada quien **no puede alegar hechos distintos** a los consignados en dicha misiva. Lo anterior tiene su fundamento – como ya se sugirió antes- en el ejercicio del derecho a defensa del trabajador, quien necesita saber precisamente cuales son los actos imputados a fin de explicar su contexto o justificación que crea oportuna, lo cual- procesalmente- solo puede tener lugar en el libelo la demanda.



6. Que en el caso específico, esta carta no cumple con una descripción de hechos que permita la adecuada defensa. En efecto, imputa **solicitar reembolsos de gastos por motivos ajenos a sus funciones laborales**, pero no detalla de qué gastos se trata, qué boleta (ni siquiera a modo ejemplar), tampoco en que día se realizaron, en qué lugar o restaurante ni por qué estima que tal gasto específico es indebido, ni mucho menos cómo o porqué los considera “ajenos a sus funciones laborales”. Sólo sugiere –genéricamente- que alguno o algunos de estos gastos se hicieron en días inhábiles y -al parecer- en su mayoría (no sabemos cuántos) serían en restaurantes (lo que no impresiona como algo irregular para alguien que trabaja en terreno). El rango temporal es también amplio (Noviembre de 2019). Por otro lado, menciona una conducta, algo más decidora de lo que la empresa estima “indebido”, pero igualmente carente de información concreta que permita hacerse cargo de la imputación. Así sucede con el hecho de “*dividir la cuenta*” para disimular su cuantía o “**evitar rendiciones duplicadas**”, usando la boleta tributaria en un caso y el comprobante de tarjeta en el otro (sin señalar cual).

En estas condiciones esta juez no puede enterarse concretamente, y con la sola lectura de la carta, cuál es la falta de probidad imputada y se debe acudir –necesariamente- a otras fuentes (o a la imaginación) para poder configurarla. Ese no es el sentido del art. 162 ni del art 454 N°1 inciso segundo del código del trabajo. **La demandada debe comprender que ha ejercido la facultad de sancionar** y por ello debe realizar una **imputación precisa**, (P. ej: *Ud solicitó el reembolso por una boleta del restaurante XX por la suma de \$X el día X, en circunstancias que tal día no prestó servicios porque...*) y esto porque **el demandante debe realizar sus descargos en la demanda** y, en el caso, solo se ha podido defender imaginando de qué gastos se tratan y por qué su ex empleadora los asume como indebidos o no relacionados con sus labores, al punto de invocar la falta de probidad.

7. Que la redacción defectuosa de la carta ha desmejorado el derecho a defenderse de una de las causales más graves del sistema y ha privado al trabajador de explicar cada situación concreta que su empleadora estimó irregular, al tiempo que no otorgó a información suficiente al tribunal para



configurar la falta de probidad y **ello ya sería razón suficiente para acoger la acción por despido**. Sin perjuicio de lo anterior, se examinará igualmente la prueba rendida, a fin revisar si al menos se acreditaron los hechos genéricamente referidos y si ellos constituyen la falta de rectitud alegada.

8. Que para acreditar los hechos que fundan la causal, la demandada incorporó la siguiente prueba: Contrato de Trabajo de la demandante de fecha 1 de agosto de 2015, Anexo y Recibo RIOHS, las cuatro últimas Liquidaciones de Sueldos, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Ética, Informe de auditoría Copec y sus anexos, Rendiciones de Gastos: N° 570003658 por la suma de \$719.326.- N° 570004108 por la suma de \$929.032.- N° 570004204 por la suma de \$717.867.- N° 570004205 por la suma de \$752.795.- N° 570004421 por la suma de \$469.168.- N° 570004607 por la suma de \$491.919.- N° 570004679 por la suma de \$280.007; correo electrónico atribuido al demandante en donde responde a un supuesto requerimiento de información por malas rendiciones, Finiquito señor Carlos Martínez Muñoz, Archivo Excel que explica informe de auditoría e irregularidades en las rendiciones del demandante.

Absolvió posiciones el demandante, **Carlos Jara**, quien explicó que debía visitar muchas faenas mineras a las que Copec les suministraba combustibles líquidos y habían muchas subcontratistas de Copec a las cuales debía prestar asesoría, teniendo además un estrecho vínculo con las empresas mandantes, debiendo realizar muchas reuniones con las contratistas y, en una primera etapa, viajaba muchísimo desde la tercera región al sur del país, luego se incorporó más gente y se hizo cargo de la quinta región y Punta Arenas, pero tenía sede en Santiago. Describió una semana de trabajo con traslados de tres o cuatro horas a zonas mineras, reuniones, salir a lugares aledaños a las faenas, reuniones en las faenas o en restaurantes u hoteles, donde almorzaba, debiendo arrendar camioneta, incluyendo a veces visitas nocturnas necesarias para ver cómo se comportaba la faena. También señaló que realizaba algunas capacitaciones en regiones. Aclaró que los pasajes y el alojamiento lo proporcionaba Copec directamente, pero todo lo restante (alimentación, peajes, combustible, estacionamiento, etc..) lo asumía él y lo rendía como gasto a



través de una planilla Excel a la que se adjuntaban los documentos correspondientes. Explica que si era por alimentación se ponía el nombre y se consignaba si había que invitar a un contratista o a un jefe que era algo muy usual, incluso tenían la posibilidad de comprar ciertos obsequios como chocolates por asistir a ciertas actividades o capacitaciones, según lo aprobó su primera jefatura (Sr. Landero), también cuando se invitaba al administrador del contrato de la mandante se le daba un pequeño obsequio y para ello no había un procedimiento formal ni tampoco tenía un límite. Afirmó no haber sido instruido en ningún proceso sobre lo que se podía o no se podía rendir y todos los años preparó un presupuesto de gasto que fue aprobado. Señaló que agregó una hoja especial a la planilla (para más detalle). Reconoció que el tope consignado en la planilla era de gastos de hasta 2 UF, ya que por sobre eso se debía hacer factura. Reconoció haber recibido el reglamento interno y un correo sobre el código de ética. También reconoció que en dos ocasiones su jefatura le pidió que le rindiera unas boletas de gastos y no lo cuestionó, puesto que su jefe siempre estuvo muy bien evaluado y era su jefatura directa, además le pareció razonable la justificación que le dio en orden a que resultaba más expedito, pues la jefatura de su jefe (quien debía aprobarlas) estaba con licencia maternal. Afirmó que ahí obviamente se dan incoherencias, puesto que su jefe estaba en la zona norte cuando él trabajaba en el sur. Afirmó que ahora cree que debió ser más desconfiado, pero en el momento que se lo pidió no le pareció extraño. Reconoció también que algunos gastos se fraccionaban para evitar pedir factura y tener que crear un proveedor para la empresa, lo que era instruido por su propia jefatura. Incluso señala que era una modalidad que sugería la misma área de contabilidad de la empresa (cita el caso del pago por la mantención de su camioneta en KOVACS en que le recomendaron dividirla en tres documentos, lo que le pareció razonable y era una práctica muy habitual, Agregó que su jefe (Martínez) muchas veces le decía cuando terminaba un contrato, *“por favor invítate al administrador del contrato para que nos podamos ganar la licitación”*. Reconoció que no era normal ir a faena en fin de semana, pero alguna vez se tuvo que quedar por situaciones críticas en las minas. Reiteró que es una práctica habitual dar regalos a los administradores



KXSTTQYQLH

de contratos y que Copec normalmente genera eventos e invitaciones para agasajar a sus clientes.

Declaró **Leticia San Martín**, ingeniera en prevención de riesgos de la demandada, quien tenía el mismo cargo del actor, el cual tenía como labor verificar el cumplimiento de los programas de seguridad operacionales de las faenas mineras que son administradas por contratistas de COPEC. Señaló que ella, por lo general, dejaba de lunes a jueves para visitar faenas y el viernes trabajaba en labores administrativas. Aclaró que tenía asignada la zona de Antofagasta y Calama y nunca iba en fines de semana, se reunía con los clientes en las faenas y no fuera de ellas. Supo que la empresa indagó los gastos de rendición y señala que el grupo de trabajo estaba liderado por Carlos Martínez (menciona los demás integrantes). Agregó haber visto a Carlos Martínez y Carlos Jara que se reunían a contar vouchers o boletas, Martínez se los aprobaba y luego las rendían para reembolso. Explicó que ella tenía otra metodología para la rendición (pegaba las boletas). Reconoce que incurría en gastos de peajes, desayuno, snacks, lavado de la camioneta y que en casi todas las faenas les daban el almuerzo. Los hoteles y los vuelos lo daba la empresa Cocha. Explica que ella rendía los gastos cada dos meses (juntaba las boletas), ponía el motivo del gasto y lo pasaba a un Excel. Explicó que cuando el gasto superaba las 2 UF había que adjuntar factura y eso lo aprendió porque antes pertenecía a otra área y allí aprendió esta forma de rendir para que fuera más ordenada. Carlos Martínez (jefe) nunca le explicó cómo rendir, pero sabe que es una planilla *excel* con instrucciones de uso. Agregó que cuando le tocó salir con el equipo, Martínez pedía que almorzaran todos juntos en restaurantes muy caros y con ingesta de alcohol y luego los hacía dividir la cuenta por el total de participantes, porque él **pedía expresamente que fraccionaran los gastos** y pedían dos boletas cada uno. Admite que en una oportunidad su jefe (Martínez) le pidió rendir gastos personales de él y ella le dijo que no, porque eso implicaría que ella iba a tener una “doble presencia” (iba a dar cuenta de gastos en dos lugares distintos del país en un mismo día) y porque para ella eso “no corresponde” y no se lo volvió a pedir, sin embargo, le trajo consecuencias con todo el equipo porque la excluyeron y no la invitaban, le decían la “hocicona” por no rendir las boletas del jefe y se mofaban de ella,



KXSTTQYQLH

por lo que se alejó del equipo. Afirma haber denunciado los hechos cuando pidió que la cambiaran de puesto y allí la jefatura por sobre Martínez (Valenzuela) comenzó a indagar en los motivos y le contó que su jefatura le hacía incurrir en gastos de invitaciones y le pedía que elevara sus gastos y por ello se realizó una investigación. En octubre de 2019 la trasladaron a operaciones, pero supo que se revisaron las rendiciones y boletas, pues la citaron y le preguntaron por una boleta extendida en día domingo y ella pudo explicar que se trataba del lavado de su camioneta porque el lunes subía a faena y le gusta ir con la camioneta limpia. Contra examinada señaló que no estaba sujeta a jornada ordinaria (art. 22 inc 2 del CT), sin embargo ella cumplía horario de 9 a 18 horas, también reconoció que ella costeaba sus gastos y luego pedía el reembolso, aunque señaló que existía la posibilidad de pedir “caja chica” pero era más cómodo costear los gastos. Señaló haber empezado en marzo de 2019 como experta en prevención de riesgos y respecto del fraccionamiento de los gastos reitera que lo exigía Carlos (Martínez) y nadie lo cuestionó. También se reconoció en las fotografías incorporadas en fiestas y en el baby shower de su jefa Camila Valenzuela, el que se realizó en casa del demandante. Dijo no conocer el “presupuesto anual”, solo hacia su propia proyección de gastos.

Depuso además **Carla Andrea Díaz Ibarra** auditora interna del área de contraloría de la demandada quien señaló conocer la auditoría realizada al área de prevención de riesgos de minería por las rendiciones de gastos del equipo. Explicó la metodología y la información recopilada en la auditoría, señalando que el actor rendía -en promedio \$1.400.000 al mes y sabe que el trabajador que menos rendía gastaba \$300.000 al mes. También afirma que habían gastos fraccionados, es decir, divididos en dos rendiciones (realizados el mismo día), gastos duplicados algo que acusa como reiterativo en el demandante en el mes de octubre de 2019, gastos en día sábado o domingo, en domicilio cercanos a la residencia del actor y otros en lugares como Antofagasta y Concepción, en donde no le correspondía trabajar. Esto también se dio en otros trabajadores del equipo como Fernando Valenzuela y Carlos Martínez que era el jefe. Explica que tuvieron a la vista la bitácora de viajes del personal investigado, por lo que sabía que al actor le correspondía Santiago, la zona centro y Punta Arenas.



KXSTTQYQLH

Reconoce que sólo se citó a cinco de las nueve personas cuyos gastos eran investigados, porque se tenía dudas respecto de ellos. Afirma que no se entrevistó al actor (sr. Jara) por estimar que a su respecto no habían dudas. Afirmó que se auditó el último trimestre de 2019, pero entraban movimientos de fechas anteriores porque no se rendían en el periodo correspondiente. Señala que habían irregularidades de la jefatura y de Carlos Jara. También señala que le dijeron que los fines de semana no los dejaban entrar a faena y que Jara rindió gastos por cigarrillos. Por último señaló que para la auditoría no se tuvieron en cuenta los presupuestos anuales para el ítem de gastos.

Declaró **Camilo Sebastián Garcés**, subgerente de auditoría interna de la empresa, quien lideró la investigación que se enfocó en la rendición de gastos de octubre a diciembre de 2019 de 9 miembros del equipo, Carlos Martínez (el jefe) y ocho personas más, entre ellas Carlos Jara. Se incorporaron gastos de meses anteriores y se tabularon los comprobantes, se recabó la información de la asignación territorial de las personas y se tuvo a la vista la bitácora de viajes, día por día. También se estudiaron los gastos desde el 2015 y se hizo un ranking de qué trabajador gastaba más. Entrevistaron a 5 miembros del equipo y **no interrogaron al demandante porque estimaron que el hallazgo era concluyente (no necesitaban confirmación)**. Señala que se constató un gasto en época de sus vacaciones, gastos duplicados (con boleta y comprobante por un solo consumo en dos rendiciones distintas) en siete ocasiones entre octubre y noviembre, consumos en fin de semana, en la comuna de residencia y un gasto en Antofagasta, lugar en donde no debería estar. Además se constató fraccionamiento de gastos y gastos en horarios inusuales, como un viernes a las 23 horas cerca de su residencia. Señala que se despidió a más trabajadores por lo mismo y dos renunciaron. Contra examinado, señaló no conocer el presupuesto de gasto anual, por lo que lo que no se contrastó la información con este antecedente, sabe que el actor no estaba sujeto a jornada y no conoce su función en detalle.

9. Que, por su parte, el demandante incorporó los siguientes medios probatorios: contrato de Trabajo y anexo de julio 2016 y octubre 2017, documento de ficha clínica del actor emitida por una psiquiatra de fecha 13 de



KXSTTQYQLH

marzo de 2020, Informes de rendición de gastos de los años 2016, 2017, 2018 y 2019; Planilla Excel realizado por el denunciante, denominado “Rendición de Gastos v/s Alimentación” por los períodos de 2015 a 2020; Set de 24 fotografías correspondientes a comidas y actividades en que participaba el actor y de las cuales se solicitaba el reembolso de gastos y copia de demanda laboral presentada por Carlos Martínez Muñoz contra COPEC.

Absolvió posiciones doña **CAMILA VALENZUELA**, en calidad de representante legal de la denunciada, quien señaló que Carlos Martínez era su subordinado. Explicó la forma de rendición de gastos que la autoriza la jefatura y que en el área de Contabilidad se hace otra revisión, reconoció que participó en la decisión de despido del actor y que fue ella quien solicitó una auditoría al área de Contraloría de la Compañía, de la cual recibieron un informe preliminar en enero de 2020. Reconoció que trabajaba sobre la base de la confianza y que **tenían un presupuesto en el cual cabían todos los viajes por comisiones de servicio, por tanto su revisión era que todo cupiera en el presupuesto.** Declaró no saber cuántos de los gastos corresponden a situaciones no laborales. Reconoció haber ido a su baby shower y a la fiesta de fin de años que se hizo en la parcela de Fernando Valenzuela **cuyos gastos le rindió y ella aprobó las boletas, habiendo fraccionado el monto (dividió la cuenta), lo que autorizó, porque el total eran más de 2 UF.**

Declaró **Pedro Bustamante y Fernando Valenzuela Ojeda.** El primero tenía una empresa contratista de Codelco y trabajó con el actor en el año 2015 cuando ingresó el actor a Copec, para desarrollar el sistema de control de gestión de Codelco que es complejo. Señaló que mensualmente se hacían reuniones de prevención de riesgos en los que asistía el administrador de contrato. Copec tenía 5 subcontratos (en División Andina de Codelco) y debía liderar a 5 prevencionistas y se reunía en reuniones almuerzo para tratar los temas para mejorar los indicadores, podía ser Enjoy en Los Andes o Inca Hotel, asumiendo los gastos. El segundo testigo fue compañero de trabajo del actor y también fue despedido por los mismos hechos, teniendo juicio pendiente contra la empresa. Señaló que tenían relación directa con las empresas que prestaban servicios a Copec para que cumplieran los sistemas de seguridad y también con los administradores de contrato, y realizaban auditorías a las empresas que



transportaban, mantenían o entregaban el combustible, verificando que siguieran las directrices, con reuniones mensuales. Señaló que había un presupuesto anual (proyección de gastos) para hacer estas visitas y esta planificación se conversaba con Martínez y se presentaba a fin de año y era aprobada por la gerencia de ingeniería. Afirma que debían costear sus propios gastos y debían luego rendirlos mensualmente en una planilla que aprobaba Carlos Martínez y **nunca hubo un cuestionamiento**, lo que hacían estaba dentro de lo “normal” y jamás se les rechazó un gasto, incluso cuando los firmaba Camila Valenzuela (cuando no estaba Martínez). Agrega que era una práctica el subdividir la cuenta, aclara que era una instrucción directa de Carlos Martínez (si salían altas las cuentas), todo para evitar la factura, invitaban a auditores y relatores de seguridad y se asumían como gastos de representación que estaban considerados en el presupuesto anual, porque el 80% del tiempo estaban en terreno. Explica que para un asado de fin de año compró la carne y **subdividió la cuenta y se la presentó a Camila Valenzuela, quien la aprobó y fue pagada sin cuestionamientos**. Reconoce que su jefe (Martínez) le pidió que rindiera boletas de él, alegando que como a él se los firmaba Camila Valenzuela los tiempos eran otros y había que cubrir los estados de cuenta de la tarjeta de crédito, por lo que accedió a rendirle gastos y le devolvió el dinero. Señala que los gastos incurridos eran reales y el fraccionamiento de los gastos era una práctica habitual del área comercial.

10. Que con el mérito de la prueba rendida se pueden tener por ciertos los siguientes hechos:

- a. El actor era parte de un grupo de 9 personas que se encargaban de relacionarse con los clientes y las empresas contratistas de la empleadora, en el área de la prevención y seguridad en la minería, debiendo acudir a las diversas faenas mineras del país (asignados a zonas) para coordinar con estas empresas (de transporte, mantención y entrega de combustibles) las directrices de los sistemas de gestión de seguridad y supervisar el cumplimiento de los mismos, además de liderar a los equipos de seguridad y generar capacitaciones y actividades con relatores en el área de seguridad. La Zona del actor



(centro sur) abarcaba las faenas mineras de la zona central y Punta Arenas. En esto están de acuerdo los testigos de ambas partes.

- b. El actor no estaba sujeto a jornada ordinaria de trabajo, no registraba asistencia ni horario y su labor se realizaba mayormente en terreno, para lo cual la empresa le coordinaba el alojamiento y pasajes aéreos (en el caso que le requiera), pero el propio actor (al igual que los restantes miembros de su equipo) debía costear los restantes gastos de su viaje (alimentación, arriendo de camioneta, combustibles, peajes y otros), para posteriormente solicitar su reembolso a la empresa, llenando un formulario contenido en una planilla de cálculo, acompañando los comprobantes. Este formulario lo revisaba y autorizaba la jefatura directa y luego el área de Contabilidad hacía una nueva revisión. En esto no hay controversia entre los testigos que depusieron y que tenían conocimiento del asunto.
- c. Además existía un presupuesto anual aprobado para los gastos del área, (en base a una proyección de los mismos) que no se sobrepasó y que no fue considerado ni contrastado en la auditoría efectuada por la demandada. En base a este presupuesto la jefatura del señor Martínez realizaba el control de gastos, por lo que se “asumía” que estaba bien si no sobrepasaba el presupuesto asignado.
- d. El actor tenía como jefatura directa al sr. Carlos Martínez, quien -en el tema de los gastos a rendir- demostraba una política bastante laxa, por ser de la opinión de reunirse a comer a restaurantes caros con el grupo de trabajo, invitar a almorzar a contratistas, relatores de cursos y administradores de contrato de las empresas mineras, sin ejercer un verdadero control de los gastos y más bien **incitando a incurrir en un alto nivel de gastos**, gastos que él aprobaba y que nunca fueron objetados ni por la jefatura de Martínez ni por el área de contabilidad que volvía a revisar y gestionaba el reembolso. Además, el sr. Martínez instruía expresamente en las reuniones del grupo, dividir la cuenta entre los participantes para rendirla a la empresa y pedía expresamente que se fraccionaran los gastos mayores a las 2 UF que -en principio- era el límite (mencionado en la planilla) sobre el cual el



KXSTTQYQLH

gasto debía ser rendido con factura. Lo anterior, a efecto de evitar los contratiempos y eventual dilación que genera el reembolso de una factura, por tener que generar un nuevo proveedor para la empresa. Esto fue señalado por el actor, refrendado por el testigo Valenzuela y reconocido por la propia testigo de la demandada Leticia San Martín. Además, esta práctica de fraccionar los gastos para evitar la emisión de facturas se aprecia como algo habitual y sin mayor reproche en la empresa, por cuanto la propia representante de la empresa Camila Valenzuela reconoció haber aprobado el gasto fraccionado de un insumo para una fiesta de fin de año.

- e. El actor acogió las directrices de su jefatura directa y no escatimó en gastos en sus viajes, realizó reuniones almuerzo invitando a personas de las empresas con las que se relacionaba, incluso accedió- en alguna oportunidad- a rendir gastos de su jefatura directa (a expresa petición de éste) pero jamás- en su cuatro años de servicio- tuvo un reparo en sus rendiciones (previo al despido) o le fue rechazado algún gasto. Como contraste, otra trabajadora -recién ingresada en marzo de 2019- demostró una gran austeridad en su gastos y no se demostró dispuesta ni a cambiar su conducta ni a rendir gastos de su jefatura, lo que le trajo consecuencias negativas y lo denunció a Camila Valenzuela, quien solicitó la auditoría sobre la rendición de gastos del área.
- f. La auditoría efectuada por Contraloría de la empresa versó sobre el último trimestre de 2019 y arrojó muchas situaciones sospechosas, como gastos en días inhábiles, en vacaciones o cercanos al lugar de residencia, o por consumos sin aparente relación a la labor, al tiempo que una gran desproporción entre los gastos mensuales entre los trabajadores de la misma área, fraccionamiento de gastos y gastos duplicados. Se investigaron las rendiciones de las 9 personas del área en el periodo y **se entrevistó a cinco de ellas**, incluyendo a la testigo de la empresa, Leticia San Martín, quien fue interrogada sobre un gasto efectuado en día domingo, que pudo justificar señalando que se trataba del lavado de su camioneta para subir a una faena al día



KXSTTQYQLH

siguiente. **El actor en cambio, no fue entrevistado** y, por ende, no ha tenido la posibilidad de justificar o hacer sus descargos sobre las irregularidades que se le imputan. Esta auditoría tampoco tomó en cuenta el presupuesto anual aprobado para estos gastos, que era el estándar conforme al cual la propia representante de la empresa reconoció que ejercía el control de gastos.

- g. El jefe del grupo, sr Martínez fue despedido a causa de la información arrojada por la auditoría efectuada, pero también se despidió al actor y al sr. Fernando Valenzuela.

11. Que con los hechos acreditados el Tribunal decide que **no se configura ni se comprueba debidamente la conducta de falta de probidad en el desempeño de sus funciones** que se imputa al demandante. Lo anterior por los siguientes fundamentos.

- a. Lo que se imputa en la carta de despido se puede dividir en tres tipos de conductas. La primera es **solicitar indebidamente reembolsos de gastos por motivos ajenos a funciones laborales, incluso en días inhábiles, en su gran mayoría en servicios de alimentación en restaurantes.** La verdad es que no se acreditó el carácter de “indebido” ni “ajeno a la función”, lo que se tiene son presunciones o conjeturas de la empleadora, a partir de la información de elevados gastos que arrojó una auditoría, sin jamás confrontarla con la información de quien incurrió en ese gasto y quien – eventualmente- podía justificar su conexión las labores contratadas y quien procedía con un gran margen de libertad, otorgado por su jefatura, en el tema de los gastos. Esto tiene especial importancia desde que la empleadora decidió no entrevistar al actor por los gastos sospechosos, (como sí lo hizo con otros trabajadores, que pudieron justificar sus gastos y eliminar sospechas) prejuzgando su actuar y auto convencéndose de la mala fe, la cual no se presume. No quiere esto decir que sea obligatorio para la empresa interrogar al trabajador, pero habría sido una buena manera de testear la información recabada con el relato del actor para cada una de las supuestas irregularidades y habría podido ponderar de mejor



manera la **imputación** y la sanción aplicable. La referencia a los días inhábiles, por su parte, es poco concluyente desde que el actor estaba exento de cumplir jornada ordinaria, lo que sugiere un trabajo en base a objetivos sin poder considerar horarios o días inhábiles. Por otro lado, se comprobó que la jefatura del actor (Carlos Martínez) revisó estas rendiciones de gastos del actor y las autorizó (lo que le atribuye la responsabilidad del acto), además de la revisión que debió efectuar el área de contabilidad y que tampoco objetó nada. Por lo demás, las rendiciones siempre estuvieron dentro del presupuesto anual autorizado para este tipo de gastos, que al parecer **era el único tipo de control relevante que efectuaban las jefaturas.**

- b. La segunda conducta es una subdivisión de la primera y se refiere a que en estas solicitudes de reembolso **-en ocasiones-** se dividía la cuenta para disimular su verdadera cuantía. Esta conducta, no sólo no se estima reprobable en sí misma, sino que se ha acreditado constituía una práctica habitual dentro del área el dividir los gastos superiores a 2 UF (para evitar la emisión y rendición de factura), al punto que la propia representante de la empresa reconoció haber incurrido en ella. Por lo demás era una instrucción expresa del sr, Martínez, jefatura directa del actor, según reconoció la propia testigo de la demandada (Leticia san Martín). De este modo la conducta carece de idoneidad para ser considerada una inmoralidad.
- c. La última conducta se refiere a rendiciones duplicadas de un mismo gasto, usando la boleta tributaria en una, y el *voucher* de la tarjeta en otra. En este punto **la carta no señala la cantidad de veces que ocurrió**, pero los testigos que hicieron la auditoria alegaron reiteración. Aún así, la auditoría fija la cuantía total de esta situación en \$79.510 (en el trimestre), suma que impresiona como marginal a su rendición de gastos total y no se puede descartar que se haya tratado de descuidos, desprolijidad, errores o incluso conducta negligente en la forma de rendir los gastos (**y -por cierto- de revisarlos**). En ningún caso este solo hecho constatado puede satisfacer la hipótesis de la causal de despido más grave de todo el sistema laboral, máxime si nunca el hecho le fue



representado, a objeto de darle la oportunidad de enmendar su conducta.

- d. A juicio del tribunal, muchas de las inconsistencias que arroja la auditoria pudieron explicarse por el actor en su absoluci3n de posiciones, especialmente, al reconocer que -a solicitud expresa de su jefatura directa- rindi3 gastos que pertenecían a su jefe Carlos MartÍnez, lo que hacÍa que aparecieran gastos en ciudades en las que no estuvo. Esta situaci3n puede ser calificada como ímproba, pero -contrariamente a lo concluido por la empresa- **no es imputable al actor sino a la jefatura a la cual se encontraba subordinado** (Carlos MartÍnez). En efecto, no era exigible al actor la conducta heroica y desconfiada de negarse a la rendici3n del gasto a su jefatura, si estaba en la creencia cierta que se trataba de un gasto laboral y le daba excusas “atendibles”. Por lo demás, “rendir gastos de su jefatura” **no fue una conducta imputada en la carta de despido** (que podrÍa haber sido una imputaci3n más precisa si se hubiese realmente investigado el motivo de los gastos) por lo que no se puede tomar en cuenta para efectos del despido del actor.
- e. El actor, en absoluci3n de posiciones, dio la cara y estaba deseoso de poder explicar los hechos y limpiar su imagen. Impresion3 con un relato verosÍmil, lleno de humanidad, reconociendo algunos errores, pero explicando que jamás pens3 en que hacÍa algo incorrecto. Y tiene sentido, desde que **el trabajador subordinado basa su estÁndar de conducta en lo que observa de la conducta de sus superiores y en sus instrucciones**. En contraposici3n, la empresa asume una actitud de superioridad moral, y sobre reacciona ante los hechos, atribuyendo mala fe y enriquecimiento al trabajador, **juzgÁndolo con la misma severidad que ha juzgado a la jefatura que tenÍa la responsabilidad de fijar los estÁndares a través de las revisiones, autorizaciones e instrucciones que daba**. Lo anterior estriba en una sanción desproporcionada para el dependiente, quien pudo ser objeto de una sanción menos intensa, por la innegable diferencia de



posición con su superior y porque su conducta resulta menos grave, desde la subordinación en que está inserto.

- f. Durante todo el juicio se sintió la ausencia de una autocrítica de la empleadora que reacciona escandalizada ante las irregularidades, y no repara que –sencillamente- **no dispuso ni los estándares de gasto ni los controles adecuados para exigir la conducta que pretende.** La defensa de la empresa intentó mostrar la austeridad de la testigo San Martín como una regla de conducta debida; sin embargo, no lo era, porque no existían reglas claras sobre qué montos se estiman apropiados para gastar en alimentación (o si puedo cargar cigarrillos o chocolates) y, por el contrario, la jefatura instaba a ocupar al máximo el presupuesto autorizado para el año.
- g. El informe de auditoría en sí, no es la carta de despido, por lo que no se puede tomar en cuenta en cuanto mejora la redacción de la carta. En todo caso, vale la pena decir que el informe no resulta “autoevidente” y si bien arroja hallazgos sospechosos por gastos en horarios que califica como “inusuales”, “finés de semana” y rendidos con otra tarjeta, no se constata la falta de probidad alegada, la que requiere una mayor comprobación que permita sostener la falta de honradez en el contexto de laxitud acreditado. No se debe olvidar a este respecto la exégesis del N° 1 del art. 160 que impone el deber de que la conducta indebida sea de carácter grave y esté **“debidamente comprobada”**, lo que no ocurre en el caso.
- h. Las alegaciones de la demandada en orden a que el actor debió dar cuenta de las irregularidades de su jefatura (según obligación reglamentaria), **no son una conducta imputada en la carta de despido** y tampoco impresiona como conducta exigible, tanto porque el actor no lo veía como irregular, como por la complejidad de la exigencia de denunciar a una jefatura directa.
- i. La teoría del acto propio alegada por la demandada en la contestación no tienen ninguna aplicación al caso, puesto que la defensa del trabajador no va contra sus actos sino que niega la inmoralidad que se



le imputa, teniendo presente que no existe una conducta inmoral autoevidente.

12. Que por lo señalado se accederá a la acción por despido injustificado y se hará lugar a las indemnizaciones legales y el incremento 80%. No se declarará carente de motivo plausible, por cuanto quedó establecido que efectivamente existieron irregularidades, especialmente atribuibles a la jefatura del actor quien es el principal responsable de los gastos en el área, lo que pudo motivar que la empresa actuara con la severidad que actuó (exceso de celo).

13. Que para fijar la remuneración que debe servir de base de cálculo de las indemnizaciones legales, se tendrá en cuenta el tope legal de 90 UF del inc.3 del art 172 del código del trabajo, debiendo considerarse la UF del 28 de febrero de 2021 (\$29.287,38), por ser el mes anterior a la sentencia que dispone la condena de pago.

14. Que restante prueba no altera lo decidido. En efecto se incorporó un correo electrónico supuestamente enviado por el actor que no fue reconocido por nadie y tampoco se acreditó el contexto en que se emitió, por lo que no posee valor probatorio. El reglamento interno y el código de ética incorporado, no juegan un papel importante en el caso, desde que son documentos generales y abstractos y – en el caso- se ha acreditado que la conducta que la empresa imputa no tenía estándares concretos regulados y emanaba de la propia jefatura del actor, lo que aminora el reproche al trabajador.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el art. 19 N°1 y 4 de la Constitución Política y arts.1, 160 N°1, 162, 168, 172, 420, 425, 454, 485 y siguientes del código del trabajo, se resuelve:

- I. Que se rechaza la acción de tutela laboral.
- II. Que se acoge la demanda subsidiaria y **se declara injustificado el despido de don Carlos Jara Riquelme**. En consecuencia, se condena a la demandada **COMPAÑÍA DE PETROLEOS DE CHILE COPEC S.A** a pagar las siguientes prestaciones al actor:



- a. **\$2.635.830**, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
 - b. **\$10.543.320**, por concepto de indemnización por años de servicio.
 - c. **\$8.434.656**, por concepto de incremento legal del 80%
- III. Que las sumas ordenadas pagar devengarán los intereses y reajustes legales.
- IV. Que cada parte pagará sus costas, en razón que ninguna fue totalmente vencida.

RIT T-536-2020

RUC 20- 4-0259473-0

**Proveyó don(a) PAOLA CECILIA DIAZ URTUBIA, Juez Titular del 2º
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

