

Tribunal:	Primer Juzgado de Letras de Los Andes.
Procedimiento:	Aplicación general.
Materias:	Despido injustificado, cobro de prestaciones, nulidad del despido.
Carátula:	Trigo con Siemens S.A.
RIT:	O-53-2020.
RUC:	20-4-0294088-4

Los Andes, quince de enero de dos mil veintidós.

Visto y considerando:

Primero: Que, a folio 1 comparece **Carlos Enrique Trigo Silva**, RUN N°15.060.741-8, trabajador, domiciliado en Los Quilos N°1407, Villa Isla, Población Los Libertadores, Los Andes, quien deduce demanda conjunta por nulidad de despido, despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en procedimiento de aplicación general en contra de su ex empleador **Siemens S.A.** RUT 94.995.000-K, representada legalmente por José Luis Neira Leria, ambos domiciliados en San Rafael N°347-947 Los Andes.

Señala que con fecha 12 de Julio de 2012 fue contratado en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, por Siemens S.A., prestando sus funciones en dependencias de Codelco Chile División Andina. Agrega que se le contrató como TN2 Mecánico, prestando labores en la mantención de chancadores, arneros, alimentadores y correas transportadoras; luego pasó a ser TN1 Mecánico Senior y finalmente fue ascendido a TN1 Mecánico Líder. Sin perjuicio de lo anterior, pese a ser de público conocimiento que cumplía estas funciones, el nuevo puesto sólo se tradujo en funciones de mayor responsabilidad, posponiéndose indefinidamente el aumento de sueldo que le correspondía, específicamente en los ítem remuneracionales sueldo base y asignación de zona, que ascendían a un total mensual de \$285.061.-, mientras que el resto de los ítem remuneracionales eran iguales. Las funciones que desempeñaba en este cargo de TN1 Mecánico líder consistían en liderar un equipo de trabajo compuesto de 3 a 4 trabajadores, quienes realizaban la mantención mecánica de las plantas de chancado.

Plantea que sus remuneraciones como TN1 Mecánico Senior para efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendían a \$1.446.725.-; no



obstante que su remuneración como TN1 Mecánico Líder debió haber ascendido a \$1.682.412, monto que solicita se reconozca judicialmente.

En cuanto al despido, explica que el día lunes 20 de Julio de 2020, a eso de las 14:00 horas, lideraba a otros 3 trabajadores: Ángel Carrasco, Cristian Lincocheo y Guillermo Sánchez. Ese día se trabajaba en el cambio de elementos de desgaste de la máquina, la que se encontraba detenida y bloqueada con candado y tarjeta de bloqueo. Para este trabajo sus 3 compañeros se debían posicionar al interior del chute, debiendo el demandante desde afuera y en el primer piso dirigir su trabajo; sin embargo, cerca de las 14:00 el trabajador Guillermo Sánchez se retiró de la faena, quedando sólo 2 trabajadores a su cargo; por esta razón y con la única finalidad de dar una instrucción, subió y caminó por el pasillo lateral que da a la baranda, transitando por ese lugar sin ocupar el arnés reglamentario y se agachó para dar la instrucción a sus compañeros; luego bajó nuevamente. Esta maniobra no tardó más de un minuto. Luego de eso, se fueron a colación con total normalidad y en la tarde continuaron los trabajos de montaje del chute, en el que por la mañana se había hecho mantención. Ese día, los trabajos terminaron a las 16:00, sin novedades. Hace presente que ese día Lunes 20 de julio, vio cuando el asesor de prevención de riesgos tomó una fotografía hacia donde estaban trabajando, con una cámara *ciber shot* (que registran día y hora), pero no le dio mayor importancia ya que si hubiera tenido alguna aprehensión respecto del trabajo, los hubiese paralizado de inmediato o hubiese hecho algún llamado de atención, pero eso no pasó, tampoco hubo capacitación en terreno, como es usual y obligatorio en casos de incumplimientos a la normativa de seguridad. Al día siguiente, martes 21 de julio de 2020, fue llamado a la oficina por el Jefe de Área Felipe Pavez, quien le mostró una fotografía que había sido tomada el día anterior, el lunes 20 de julio por Urbano Torres (asesor de prevención de riesgos de la empresa). En la fotografía se ve al demandante en la mantención del chute, efectivamente sin llevar puesto arnés. Indica que su jefatura bajó la fotografía desde su correo institucional, pudiendo corroborar que era la misma que había sacado el día anterior el asesor de prevención de riesgos, ya que tenía día y hora que fue tomada. Cuando su jefatura le pidió explicaciones él no negó que estuvo sin el implemento de seguridad; sin embargo, hizo sus descargos, diciendo que no trabajaba propiamente en el chute, que tampoco la fotografía mostraba que



estaba pasando herramientas y que sólo había subido a dar una instrucción; que había tardado menos de un minuto; que si hubiese sido de tal gravedad su conducta, el asesor de prevención que estaba en el lugar le debió haber llamado la atención en el acto, parado el trabajo, etc. Después de escucharlo, Felipe Pavez le hizo redactar una declaración del incidente y registro de la conversación; después de leerla, le hizo consignar expresamente que no llevaba arnés, cuestión que el demandante hizo. Finalmente lo hizo escriturar un compromiso de no volver a repetir la conducta, a lo que accedió. Ese día martes 21 de Julio, continuó trabajando con total normalidad, liderando a su equipo de trabajo, tomando luego sus días de descanso, prestando servicios nuevamente con normalidad, durante toda la jornada de trabajo hasta el jueves 31 de Julio de 2020; tiempo en el cual se le instruyó hacer un mantenimiento en un chancador secundario, cambio de postes y chequeo de sellos. Todas estas actividades eran riesgosas y tenían asociadas maniobras críticas: maniobra de izaje, trabajo en altura y trabajo en caliente. Él entonces entendió que la situación se había superado y que ya se había sancionado con la amonestación dada por su jefatura y el compromiso escrito.

Cuando faltaban minutos para el término de la faena, el día 31 de Julio de 2020 y 11 días después de la ocurrencia del hecho fue despedido, recibiendo carta de despido en la que se invocan las causales del artículo 160 N°7 Y N°5 del Código del Trabajo, esto es “*haber incurrido supuestamente en actos, omisiones o imprudencias temerarias que hayan afectado a la seguridad o funcionamiento del establecimiento, a la seguridad a la actividad de los trabajadores o alud de estos*” e “*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”. Ambas causales invocadas, se fundaron en los siguientes hechos. “...se basan en la muy grave situación ocurrida el día 21 de Julio de 2020, (lo que es erróneo) mientras se llevaba a cabo la labor de mantenimiento programado semanal de la planta de pre chancado y que se verifican por el hecho que ud fue sorprendido a eso de las 14:30 horas, circulando sobre la plataforma o atril homocinético instalado a 4 metros de altura sobre el nivel del piso, sin afianzar previamente el arnés que tenía a su disposición a las cuerdas de vida dispuestas por los contornos de todo el sector, exponiéndose así a una caída desde 4 metros de altura, hasta el foso existente en el lugar. Afortunadamente su imprudente, irresponsable, desobediente proceder fue



detectado inmediatamente por el supervisor, quien ordenó inmediatamente la detención de la actividad, enviándolo a la oficina del jefe de planta. Se hace presente que detectado su gravísimo e inconsciente actuar se procedió a hacer una evaluación de los antecedentes de su carpeta personal, verificando que en el análisis de riesgo de trabajo seguro de la labor específica que realizaba, se le ha advertido acerca del peligro del trabajo en altura, identificándose como medida de control en la misma oportunidad el “uso de arnés de seguridad con 2 colas para traslado y /o uso retráctil. Adicionalmente, pocos días antes del incidente que motiva su desvinculación, se le había recapitado en base al procedimiento de trabajo en altura” efectuándosele una evaluación en la que ud reconoció entre otros aspectos, su obligación de utilizar los mecanismos de seguridad para prevención o amortiguación de caídas entregados por la empresa. Del mismo modo, a usted se le tomó declaración sobre lo ocurrido, instancia en la que us intentó bajarle el perfil al evento, deslizand una evidente falta de consciencia sobre los riesgos que implican el solo ingreso al lugar donde ud fue sorprendido, no pudiendo esperar la empresa entonces a las consecuencias de un incidente que, en el caso concreto en una alta probabilidad le significaría gravísimas lesiones, sino muerte.” Sin perjuicio de los términos de la carta de despido, el incidente no se produjo el día 21 de Julio, sino el día 20 de Julio de 2020.

Respecto de la propuesta de finiquito entregada por la empresa, reconoce adeudar el préstamo de convenio sindical, haber recibido anticipos de indemnización y anticipo de indemnización CTC, todo lo cual suma \$3.951.803. Sin embargo y en el evento que la demanda sea acogida, aún se le adeuda una diferencia de indemnizaciones, feriado legal ordinario, progresivo y proporcional y remuneraciones.

Alega que la carta de despido expresa fundamentos fácticos que no son efectivos, específicamente los hechos por los que se le despide ocurrieron el día 20 y no el 21 de Julio de 2020; también la carta refiere que el prevencionista de riesgos, habría ordenado inmediatamente la detención de la actividad, enviándolo a la oficina del jefe de planta. Esta aseveración es falsa y únicamente se ha usado como indicativa de la gravedad de su conducta.

Luego alega la falta de requisitos para la configuración de las causales invocadas, planteando que no se encuentran incluidas dentro de la causal



del artículo 160 N°5 del Código del Trabajo las conductas meramente negligentes y que sean menos intensas que una imprudencia temeraria; en la especie, haber permanecido sin arnés de seguridad por escasos momentos, mientras impartía una instrucción a sus compañeros de trabajo, no es una conducta que cumpla con los requisitos establecidos en la norma y que haya podido justificar su despido por una causal grave y sin derecho a indemnización por años de servicio; porque no constituye una “imprudencia temeraria” y porque su actuar tampoco afectó o puso en un peligro concreto a ninguno de los bienes jurídicos establecidos en la norma. En cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, aduce la falta de gravedad, fundado en que existe ausencia de una conducta reiterada, ya que en los 8 años que prestó servicio a la empresa, jamás omitió usar los implementos de seguridad en ninguna circunstancia, no tiene ninguna observación negativa en su hoja de vida; por el contrario, tiene felicitaciones tanto de su empleador como de Codelco, extendidas precisamente debido a su buen trabajo. Además, su conducta no trajo daños a terceros ni a su persona; no configuró una situación de peligro concreto ni abstracto; tampoco dañó o puso en peligro los equipos de la empresa. Según los reglamentos y protocolos internos de la empresa, si la conducta hubiese realmente tenido la gravedad que le asigna la carta de despido, se debió haber considerado como un incidente, es decir un “evento relacionado al trabajo en donde ocurre o puede ocurrir una lesión o enfermedad ocupacional (Sin importar su gravedad), una fatalidad, o daños en la propiedad privada/activos en la organización o efectos significativos del medio ambiente” (sic). Sin embargo, en la especie no se aplicó este protocolo; omisión que denota que el haber estado momentáneamente sin arnés, no era una situación de extrema gravedad que ameritara el despido, no generó una situación de peligro concreto como lo exige la norma, ni una situación de peligro abstracto que internamente se haya podido calificar como “Incidente Con Criticidad Nivel 2”; por lo que mal podría haber entonces haber justificado su despido, sin derecho a indemnización.

Añade que la carta de despido indica que su actuar infringió una serie de normativa que señala: numeral D.4, D.6, cláusulas que se indican del contrato de trabajo, artículo 34 letras h, p y q), artículo 72 N° 7 del Reglamento Interno de la Empresa; infracción grave de procedimientos de trabajo en altura y física; agregándose que su comportamiento constituyó



una infracción gravísima de los protocolos y procedimientos de trabajo seguro; por lo que surgen una serie de preguntas obvias: si la conducta verificada por la empresa era tan grave, ¿por qué no se aplicaron de inmediato los protocolos de seguridad; por qué se le permitió continuar trabajado el día 20 de Julio sin hacer ninguna observación, por qué se le permitió seguir cumpliendo otras labores riesgosas los días posteriores, por qué se le despidió recién pasados 11 días desde los hechos?.

Alega la extemporaneidad del despido, por haber operado en los hechos el perdón de la causal.

En capítulo aparte alega que la diferencia de remuneraciones percibidas los últimos 6 meses, entre el cargo de TN1 Mecánico Senior y TN1 Mecánico Líder, ascienden a \$1.414.122.-, en razón de \$235.687 mensuales. Luego, no sólo procede el pago de la diferencia por el periodo no prescrito, sino que además, debido al carácter declarativo de la sentencia judicial, procede que su despido sea declarado nulo, conforme al artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Como prestaciones demandadas expone el cuadro que se indicará a continuación, no obstante que previamente sostiene desconocer el descuento de \$69.129.- que se pretende por “impuesto por indemnización”, por aplicación del artículo 178 del Código del Trabajo; a saber:

<i>CONCEPTO DEMANDADO</i>	<i>COMO LIDER MECÁNICO</i>	<i>COMO MECÁNICO SENIOR</i>
<i>Indemnización sustitutiva del aviso previo</i>	<i>\$1.682.412.-</i>	<i>\$1.446.725.-</i>
<i>Diferencia de Indemnización por años de servicios, por 8 años</i>	<i>\$5.386.035.-</i>	<i>\$ 3.500.539.-</i>
<i>Recargo legal del 80%, conforme dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo</i>	<i>\$10.767.437.-</i>	<i>\$9.259.040.-</i>
<i>Feriado legal ordinario y progresivo; feriado proporcional</i>	<i>No los puedo determinar; se requieren mayores</i>	<i>En los montos reconocidos en el finiquito, propuesto y</i>



	<i>antecedentes. Empresa reconoce: \$1.530.748.-</i>	<i>firmado por el empleador: \$1.530.948.-</i>
<i>Diferencias de indemnización y otros beneficios CTC</i>	<i>No los puedo determinar; se requieren mayores antecedentes.</i>	<i>No los puedo determinar; se requieren mayores antecedentes.</i>
<i>Bono de cambio de jornada</i>	<i>\$150.000.-</i>	<i>\$75.000.-</i>
<i>Diferencia de remuneraciones, respecto de un LIDER MECÁNICO:</i>	<i>\$1.414.122</i>	
<i>Pago de remuneraciones, hasta la convalidación del despido</i>	<i>En razón de \$1.682.412.-</i>	<i>En la razón de \$1.446.725.-</i>

Plantea entonces que dichas sumas ascienden a un sub total de \$19.400.000. Menos el préstamo de convenio sindical por \$1.597.240, totalizan \$17.802.760.

Solicita se acoja la demanda en todas sus partes, declarando: i) Que el despido fue nulo, producto de la sub cotización por al menos los últimos 6 meses de trabajo; ii) Que el despido fue indebido, por uno y más de los argumentos expuestos; iii) Que se condena a la demandada al pago de las prestaciones ya referidas, por una suma de \$17.802.760.- u otra que el tribunal estime en justicia conceder; iv) Que se condene a la demandada al pago de las remuneraciones hasta la convalidación del despido; todo esto con reajustes, intereses y costas.

En el primer otrosí, en subsidio de la acción principal y para el único caso de ser desechada la demanda por despido indebido y cobro de indemnizaciones y prestaciones, interpone demanda de nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales en contra de Siemens S.A., ya



individualizada, solicitando dar por reproducidas las circunstancias de hecho y de derecho ya consignadas, solicitando se declare: i) Que el despido fue nulo, producto de la sub cotización por al menos los últimos 6 meses de trabajo; ii) Que se le adeudan diferencias de remuneraciones que se han indicado; iii) Que se condena a la demandada al pago de las remuneraciones hasta la convalidación del despido; todo con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que, a folio 8 comparece Jaime Varela Charme, abogado, en representación convencional de la demandada **Siemens S.A.**, contestando la demanda y solicitando su rechazo, con costas.

Reconoce la existencia de una relación laboral con el demandante, desde el 12 de julio de 2012 hasta el día 31 de julio de 2020; que la función desempeñada por el actor era la de TN2 Mecánico; que la relación laboral concluyó por la causal del artículo 160 N°5 y 160 N°7 del Código del Trabajo; que incurrió en un error de tipeo en la carta de despido, identificando la fecha del hecho el día 21 de julio de 2020, en circunstancias que éstos ocurrieron en la fecha que indica el actor, el día 20 de julio de 2020. Luego, niega y controvierte expresamente todos los restantes hechos afirmados en la demanda al tenor de lo señalado en el artículo 452 del Código del Trabajo.

Aduce que se puso término a la relación laboral invocando las causales dispuestas en *el artículo 160 N°5 y 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.”*, e *“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*, entregando carta al trabajador, en donde además se relataron pormenorizadamente los hechos configurativos de la misma. El despido se fundamentó, de acuerdo a lo señalado textualmente en dicha misiva, en los siguientes hechos:

“Los hechos en que se fundan las causales de despido invocadas se basan en la muy grave situación ocurrida el día 21 de julio de 2020, mientras se llevaba a cabo la labor de Mantenimiento Programado Semanal de la Planta de Prechancado, y que se verifican por el hecho de que usted fue sorprendido a eso de las 14:30 horas, circulando sobre la plataforma o atril homocinético instalado a 4 metros sobre el nivel del piso, sin afianzar previamente el arnés que tenía a su disposición a las cuerdas de vida



dispuestas por los contornos de todo el sector, exponiéndose así a una caída desde 4 metros de altura hasta el foso existente en el lugar. Afortunadamente su imprudente, irresponsable y desobediente proceder fue detectado inmediatamente por el supervisor, quien ordenó inmediatamente la detención de la actividad, enviándolo a la oficina del Jefe de Planta. Se hace presente que detectado su gravísimo e inconsciente actuar, se procedió a efectuar una evaluación de los antecedentes de su carpeta personal, verificándose que en el Análisis de Riesgo de Trabajo Seguro de la labor específica que se realizaba, se le había advertido acerca del Peligro de Trabajo en Altura, identificándose como medida de control en la misma oportunidad el “Uso de arnés de seguridad con 2 colas para traslado y/o uso retráctil”. Adicionalmente, pocos días antes del incidente que motiva su desvinculación, se le había recapacitado en base al “Procedimiento de Trabajo en altura física” efectuándosele una evaluación en la que usted reconoció entre otros aspectos, su obligación de utilizar los mecanismos de seguridad para prevención o amortiguación de caídas entregados por la empresa. Del mismo modo, a usted se le tomó declaración sobre lo ocurrido, instancia en la que usted intentó bajarle el perfil al evento, deslizando una evidente falta de consciencia sobre los riesgos que implican el solo ingreso al lugar donde usted fue sorprendido, no pudiendo esperar la empresa entonces a las consecuencias de un incidente que, en el caso concreto en una alta probabilidad le significaría gravísimas lesiones, sino la muerte.

Como ya se señaló, esta obligación fue reiterada en múltiples ocasiones por la empresa, representando su actuación además de un actuar displicente, inconsciente, y desobediente con las directrices y políticas de seguridad de la empresa, una infracción grave a las normas de seguridad de la misma, y un riesgo a su propia vida y salud, que no puede ser tolerada por Siemens S.A.- En efecto, con su proceder usted ha vulnerado las siguientes normas:

1. Literal D. 4 de las Reglas Cardinales recibidas por usted, que señalan “No Usar elementos de protección personal para trabajos Críticos (Altura Física, Trabajo en Caliente, Sustancias Peligrosas, Energía Eléctrica, Izajes, y Maniobras)”



2. *Literal D. 6 de las Reglas Cardinales, que señalan “Ingresar a un área restringida, traspasar barreras o ingresar a espacios confinados en violación del procedimiento, normas y estándares establecidos”.*

3. *Literal e), del literal B) de la cláusula Primera del contrato de trabajo que establece la obligación de “El Colaborador deberá cumplir estrictamente con las reglas, procedimientos y prácticas generales del empleador y las especialmente indicadas para cada caso si es que las hubiere, en materias tales como:..., procedimientos de trabajo, de prevención de riesgos, de uso de elementos de protección personal cuando corresponda, etc.”*

4. *Literal f), del literal B) de la cláusula Primera del contrato de trabajo: “De igual forma, el Colaborador se obliga a cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta la Dirección de la empresa, los jefes correspondientes, como asimismo con las normas que establezcan los reglamentos de la compañía y prácticas del régimen interno de esta.*

5. *Literal B) de la cláusula Primera del contrato de trabajo: “El colaborador deberá observar y respetar siempre los más altos estándares éticos y de decoro, proyectando en todo aspecto la mejor imagen de la empresa, obligándose a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud propia y la del resto de los Colaboradores de la empresa, así como de terceros.”*

6. *Cláusula Octava de su contrato de trabajo: “Será obligación del trabajador dar estricto cumplimiento a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de la Empresa de Orden, Higiene y Seguridad, y , en especial: 1)..., 3) Usar siempre y en todo lugar los implementos de seguridad que correspondan según la naturaleza del trabajo que esté desempeñando; 4) El trabajador que concurra a sus labores sin los elementos de seguridad entregados por la empresa, podrá ser suspendido de las faenas y a su respecto se aplicarán las sanciones y multas establecidas en el Reglamento Interno. En todo caso el laborar sin tomar las medidas de seguridad correspondientes o sin utilizar los elementos de seguridad adecuados, será considerado incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”*

7. *Artículo 34, literal h del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: “Todo colaborador –al que se asigne- deberá usar el o los*



equipos de protección personal que le proporcione la Compañía para el desempeño seguro de sus funciones, tales como... ”

8. Artículo 34, literal p del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: “Ejecutar los trabajos según las órdenes que reciban de sus jefes, que están de acuerdo con las obligaciones que le impone el Contrato de Trabajo y este reglamento.

9. Artículo 34, literal q del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: “No cometer imprudencias que originen o puedan originar accidentes del trabajo, que pueden demorar tanto a él como a sus compañeros de labores, acatando las disposiciones internas de los Asesores en Seguridad y prevención de Accidentes.”

10. Artículo 72, número 7 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: “Uso obligatorio de arnés de seguridad con doble cabo de vida en trabajos en altura superior a 1.2 metros sobre el más próximo nivel de piso. El arnés de Seguridad, debe revisarse cuidadosamente cada vez que se coloque y cerciorarse de que está bien enganchado, cuando se usa.”

Además, su actuación ha determinado infracciones graves al Procedimiento de Trabajo en Altura Física, y a otras normas del Reglamento Interno ya mencionadas anteriormente.

Sus actuaciones constituyen una omisión gravísima a los protocolos y procedimientos de trabajo seguro, los que no pueden vulnerarse bajo ninguna circunstancia, ni urgencia de trabajo, ni bajo requerimiento alguno. Por lo demás, cabe señalar que usted se encontraba en conocimiento acerca de la importancia y la sensibilidad de la empresa en relación a la infracción que cometió, ya que usted sabe que otro trabajador incurrió en la misma falta que su persona, siendo también despedido por las mismas causales, cuestión que fue conocida al interior de la empresa, por lo que no es posible considerar justificación alguno a su cometido.

De esta forma, y habiendo tomado conocimiento de las graves situaciones descritas, no cabe sino determinar que su actuación cabe ser calificada como una falta grave a su contrato de trabajo, toda vez que ha faltado o infringido una norma básica de seguridad, apartándose de los procedimientos y protocolos de trabajo. De igual modo, los hechos mencionados califican igualmente como una imprudencia grave que ha puesto en riesgo su seguridad y la de sus compañeros de trabajo ya que su



RWXPXTXCJ

actuar ha generado un alto riesgo para su vida y salud, no pudiendo la empresa esperar a que se produzca un accidente para tomar acciones sobre su proceder. ”

En cuanto a las diferencias de remuneraciones y la nulidad del despido, niega que haya acordado con el trabajador en cualquier momento de la relación laboral, de manera expresa o tácita, el pago de una remuneración diversa a aquella efectivamente percibida por él y reflejada en las liquidaciones de remuneraciones, no existiendo deuda alguna por concepto de remuneraciones entre las partes al día de hoy. Igualmente en cualquier caso, no se da en este juicio la hipótesis planteada de contrario, en orden a que la supuesta deuda de cotizaciones hubiere podido generar la sanción de nulidad del despido, primero, porque no se encontraba obligada a remunerar al actor por la suma reclamada en la demanda y, luego, en razón que dicha sanción aplica sólo en la eventualidad que el empleador despide al trabajador sin haber enterado las cotizaciones previsionales que han sido previamente descontadas y retenidas de sus remuneraciones.

Controvierte que se adeude suma alguna por concepto de indemnización por aviso previo, años de servicios, diferencias de estos ítems, recargo legal, bonos, remuneraciones o cualquier otro concepto de los reclamados en la demanda de autos.

En cuanto al feriado legal solicitado, se allana a la cifra indicada en la demanda, negando adeudar cualquier otra cifra diversa.

En cuanto a la demanda subsidiaria, se remite a los mismos argumentos, en especial en lo que se refiere a la improcedencia de las supuestas diferencias de remuneraciones y/o la aplicación de la sanción contenida en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo.

En el primer otrosí de su escrito deduce demanda reconventional en contra de Carlos Enrique Trigo Silva, ya individualizado, en cuanto éste reconoce que recibió de Siemens S.A., durante la vigencia de la relación laboral, el pago de un anticipo de indemnización convencional por la suma de \$8.545.163. Dicha cantidad fue recibida por el demandado reconventional en razón de un acuerdo celebrado con Siemens S.A. y que consta en un “Anexo al Contrato de Trabajo sobre Indemnización Convencional”, en virtud del cual las partes acordaron el pago de la indemnización convencional, para el caso de que la relación laboral concluyera por la causal contenida en el artículo 159 N°1 del Código del



Trabajo, es decir, “Mutuo Acuerdo de Las Partes”, definiéndose en esa misma instancia el pago anticipado del valor que fue pagado al trabajador. Ahora bien, las causales aplicadas para poner término al contrato de trabajo fueron diversas a las indicadas al tiempo de otorgarse el anticipo (art. 160 N°7 y/o N°5 del Código del Trabajo), generando por tanto que el pago efectuado haya perdido su causa, transformado dicha anticipación en una deuda contraída por el trabajador en favor de la empresa, si se quiere, a partir de un enriquecimiento sin causa. De esta manera, rechazada que sea la demanda principal, se deberá determinar que el trabajador adeuda a Siemens S.A. por este concepto la suma de \$8.545.163.

Solicita se acoja la demanda reconvenzional por la suma total de \$8.545.163, o el valor que el tribunal estime conforme a derecho, con sus reajustes e intereses y costas, o en el evento que se estime que Siemens S.A. adeuda suma alguna al demandado reconvenzional con cargo a la acción principal, se declare que tales deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, en los términos señalados en el artículo 1656 del Código Civil.

Tercero: Que, el demandado reconvenzional evacuó el traslado conferido, oponiendo excepción de incompetencia del tribunal en razón de la materia, en consideración al artículo 452 inciso tercero del Código del Trabajo, ya que la reconvencción en materia laboral es más estricta que en materia civil, toda vez que requiere del cumplimiento de los requisitos que señala la norma. El primer requisito señala que el tribunal debe ser competente para conocer de la demanda y el segundo que se encuentre íntimamente ligada con el juicio que se conoce. La demandada reconvenzional considera que ésta es una sede laboral especial, no cumpliéndose el primer requisito para que este tribunal pueda conocer de la demanda reconvenzional del cobro, esto porque este tribunal si no existiera el presente juicio, sería incompetente como tribunal laboral para conocer del cobro de pesos en sí, que es lo que estaría intentando la demandante reconvenzional.

En el evento que la excepción opuesta no sea acogida, contesta la demanda reconvenzional, solicitando su rechazo, con costas, haciendo presente que sin perjuicio que reconoce que el trabajador recibió la suma de \$8.545.163, por concepto de adelanto de indemnización, no existe claridad acerca de cuáles fueron los términos y condiciones para su devolución.



Tampoco existe claridad respecto de a qué título se entregó, no se sabe si fue como indemnización a todo evento o que se tratara de una indemnización para el caso que el contrato de trabajo terminara por aplicación de la causal de mutuo acuerdo. Hace presente que en el caso que se acoja la demanda principal, la pretensión de la demandante reconvenzional carecerá de causa, ya que en definitiva se estaría imputando el monto antes mencionado a lo que el tribunal debiera condenar a la demandada principal.

Cuarto: Que, la demandante reconvenzional evacuó el traslado respecto de la excepción de incompetencia deducida por la demandada reconvenzional, solicitando su rechazo, puesto que en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 letra A del Código del Trabajo, se desprende que el sustento de la demanda emana de un documento que es un anexo de contrato de trabajo, siendo éste un documento que éste tribunal tendrá que interpretar y no otro de otra competencia, por el hecho de tratarse de un anexo de contrato de trabajo, por lo tanto, se encuentra dentro del marco de lo dispuesto en el artículo 420 letra A del Código del Trabajo.

Quinto: Que, la parte demandada principal y demandante reconvenzional rindió la siguiente prueba, a saber:

I.- Documental:

1. Copia de Contrato de trabajo, celebrado entre Siemens S.A. y Carlos Enrique Trigo Silva, de fecha 12 de julio de 2012.
2. Copia de 3 documentos titulados “Anexo al contrato de trabajo”, celebrados entre Siemens S.A. y Carlos Enrique Trigo Silva, de fecha 01 de diciembre de 2015, 01 de noviembre de 2016 y 01 de febrero de 2019.
3. Copia de documento titulado “Anexo al contrato de trabajo sobre indemnización convencional”, celebrado entre Siemens S.A. y Carlos Enrique Trigo Silva, de fecha 13 de mayo de 2019, firmado por ambas partes.
4. Copia de Liquidaciones de remuneraciones de Carlos Enrique Trigo Silva, periodo enero de 2019 a julio de 2020.
5. Copia de 11 Formularios de vacaciones, firmados por Carlos Enrique Trigo Silva, correspondientes a feriados entre julio de 2013 y febrero de 2020.
6. Copia de Carta de amonestación, dirigida a Carlos Enrique Trigo Silva, de 01 de enero de 2020, firmada por el trabajador.



7. Copia de Documento titulado “Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores”, aviso electrónico enviado a la Dirección del trabajo, de fecha 29 de enero de 2020.

8. Copia de Carta de aviso de término de contrato de trabajo, dirigida a Carlos Enrique Trigo Silva, de fecha 31 de julio de 2020.

9. Copia de Comprobante de envío de Carta de Despido, mediante Correos de Chile a Carlos Enrique Trigo Silva, de fecha 31 de julio de 2020.

10. Copia de Documento titulado “Comprobante de Carta de aviso para terminación del contrato de trabajo”, aviso electrónico enviado a la Dirección del trabajo, de fecha 31 de julio de 2020.

11. Copia de documento titulado “Anexo 7: Comprobante de Recepción” (RIOHS), de fecha 12 de julio de 2012, firmado por Carlos Enrique Trigo Silva.

12. Copia de documento titulado “Registro evaluación Inducción colaboradores”, de fecha 12 de julio de 2012, firmado por Carlos Enrique Trigo Silva.

13. Copia de documento titulado “Anexo 7: Contenidos Mínimos Curso General Seguridad”, de fecha 12 de julio de 2012, firmado por Carlos Enrique Trigo Silva.

14. Copia de documento titulado “Evaluación DAS. Art. 21 DS 40”, de fecha 14 de junio de 2016, a nombre de Carlos Enrique Trigo Silva.

15. Copia de documento titulado “Cartilla de Inducción en prevención de Riesgos”, de fecha 19 de junio de 2019, firmado por Carlos Enrique Trigo Silva.

16. Copia de documento titulado “Evaluación de conocimientos. Trabajos en altura física”, de fecha 22 de mayo de 2020, a nombre de Carlos Enrique Trigo Silva.

17. Copia de 4 documentos titulados “Comunicaciones y Capacitación”, de fecha 22 de mayo de 2020, firmados por Carlos Enrique Trigo Silva. Tema. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Mecánicos, Herramientas Preventivas; Obligación de Informar.

18. Copia de documento titulado “Difusión de Documentos. Procedimiento de trabajo en altura física”, de fecha 06 de mayo de 2020, firmado por el demandante.



19. Copia de documento titulado “Análisis de Riesgo de la Tarea”, de fecha 20 de julio de 2020.

20. Copia de documento titulado “Hallazgo relevante detectado en planta prechancado. 20.07.2020”, elaborado por Urbano Torres Collao.

21. Copia de documento titulado “Registro de Conversación para Corrección del Desempeño”, de fecha 21 de julio de 2020.

22. Copia de documento titulado “Declaración de Incidentes”, de fecha 21 de julio de 2020.

23. Copia de documento titulado “Formulario Término de Contrato” respecto de Carlos Enrique Trigo Silva

24. Copia de Convenio Colectivo de trabajo, celebrado entre Siemens S.A. y Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile, de fecha 10 de mayo de 2019, al que está suscrito el demandante (N°456), junto con copia de carta dirigida a la Inspección del trabajo, de fecha 13 de mayo de 2019.

II.- Confesional:

Presta su declaración el demandante principal, Sr. Carlos Enrique Trigo Silva: Refiere que el chute homocinético es una estructura donde circula mineral por el interior con placas que sirven de desgaste. Agrega que tales placas se componen de aleación de metal con cromo a fin de darle mayor dureza y que se le debe realizar una mantención, cada cierto tiempo para que no se rompa. Refiere que el “chute homocinético” se desmonta, ya que es gigante, con un puente grúa, debiendo desapernarse, enlingarse y se procede a retirar para ponerlo en un atril, donde se le hace la mantención al mecanismo. Indica que en la planta de chancado existe un “ring” destinado para el retiro del chute. Tal ring, que es como una pasarela, al ser tan grande la estructura del chute, el acceso para los efectos de realizar la mantención queda en altura, algo así como un segundo piso. Al efecto se le exhibe documental incorporada por la demandada principal. El absolvente reconoce su firma y reconoce haber transitado por la pasarela sin arnés de seguridad el 20 de julio de 2020.

Al exhibírsele la fotografía contenida en el documento N°20, indica que donde va la baranda de color amarillo hay una cuerda de vida, refiere que se le denomina ring, ya que se encierra. Agrega que en las cuatro esquinas tienen postes que deben ser certificados con cálculo de peso y así encerrar la piola de seguridad.



III.- Testimonial:

1.- **Juan Pablo Amaro Suazo**, ingeniero mecánico, domiciliado en Avda. Alessandri N°1530, comuna de San Esteban. Refiere que trabaja en Siemens como jefe de operaciones desde 2015 en dependencias de Codelco Andina. Que un atril homocinético es una herramienta que sirve para realizar mantención a un chute homocinético, todo de grandes dimensiones y que se encuentran en la planta de chancado. Agrega que el atril permite llevar cualquier pieza y poder realizar su mantenimiento. Refiere que las barandas del atril sirven para evitar la caída de un trabajador hacia el exterior del chute, es decir, una medida de protección para el trabajador. Hacia el interior del chute homocinético el trabajador tiene que usar un arnés o sistema de protección contra caídas, el cual debe estar anclado a las cuerdas de vida para evitar la caída hacia el exterior. Indica que el arnés de seguridad es obligación utilizarlo, toda vez que evita una caída o tropiezo del trabajador ante un mantenimiento o trabajo. Refiere que conoce al demandante, ya que trabajaba en labores de mantenimiento en la empresa demandada principal. Agrega que el actor ya no trabaja en Siemens, ya que fue desvinculado hace un tiempo atrás por no ocupar el sistema de protección anti caídas. Indica que el 22 de julio (no refiere año), le informó el jefe de área que el día anterior, el demandante habría sido detectado por el Sr. Urbano Torres, que es asesor de seguridad de Siemens, quien en caminatas de seguridad se percató que una persona habría ingresado a un atril homocinético. Indica que el Sr. Torres le hizo señas con una lámpara a fin de llamar la atención del actor, este último bajó del atril y el Sr. Torres le llamó la atención haciendo saber que estaba realizando una maniobra sin el sistema de protección anti caídas, oportunidad en que el demandante reconoció que efectivamente no lo estaba utilizando. Indica que ante lo ocurrido el demandante se retiró del área y la labor que realizaba se detuvo. Posteriormente el jefe de área Sr. Pavez le comentó al testigo, que el Sr. Urbano Torres le dio cuenta de la situación ocurrida al jefe directo, por lo que al reunirse el demandante con el jefe directo reconoció no haber estado usando su arnés de seguridad, lo cual constituye una falta grave. Seguido de ello el demandante se fue con descanso y a su regreso fue desvinculado de la empresa.

Contrainterrogado sostuvo que el 20 y 21 de julio el testigo se encontraba en turno. En relación a la fotografía que se le exhibió, señala



que no logra identificar con claridad si es el demandante el que aparece en ella. Expresa que recuerda que el día 21 de julio fue informado de la situación ocurrida con el demandante. Asimismo, refiere que no tiene conocimiento que haya ocurrido algún accidente o daño en bienes de la empresa, en aquel día 20 o 21 de julio. Indica que la cámara fotográfica que utilizan para hacer trazabilidad de condiciones registra día y hora de la fotografía. No obstante, no logra observar la fecha de la imagen que se le exhibe. Agrega que los trabajadores que utilizan casco gris son aquellos trabajadores que tienen un trabajo en particular o cargo TN1 o Líder de faena. Refiere que quien efectuó el levantamiento de información fue el Sr. Urbano Torres y quien le informó lo sucedido fue el Sr. Felipe Pavéz mediante correo electrónico. Que el día 20 de julio el Sr. Pavéz, se reunió con el demandante, reunión en la cual el demandante reconoce los hechos que se le imputaban. Indica que alrededor de las 14.30 horas el actor salió del área en el que se encontraba, previas señas y conversación con el Sr. Urbano Torres. Detalla que la tarjeta verde es un mecanismo simbólico que usa para detener alguna anomalía de riesgo de equipo o personas. Que sin perjuicio que se cuente o no con tarjeta verde, si existe alguna persona en riesgo en una determinada labor, existe una obligación por parte de la empresa de detenerlo, en atención a los estándares de seguridad que los rige.

2.- Urbano del Carmen Torres Collao, ingeniero en prevención de riesgos, domiciliado en Villa Portones del Inca Alcalde Juan Fuentes Gallardo N°725 San Felipe. Señala que trabaja en la empresa demandada como ingeniero en prevención de riesgos, en el contrato de mantenimiento integral. Refiere que su actividad va variando dependiendo de la planta en la que se encuentre. Agrega que conoce al demandante, toda vez que ingresaron a prestar servicios en el 2012, en el chancado grueso, posteriormente el demandante se fue al nivel 19, en pre chancado y chancado fino (años 2016-2017 y 2019). Indica que el demandante ya no trabaja en Siemens y que trabajó hasta el año 2020. Lo anterior toda vez que hubo un hallazgo detectado en la planta de pre chancado, que surgió en una de las caminatas rutinarias del testigo, alrededor de las 14.30 horas, un día normal en que se dirigió a ver el mantenimiento que se estaba desarrollando en pre chancado, cuando vio al demandante realizando una maniobra en un atril homocinético, arrodillado y sin su arnés de seguridad,



exponiéndose a caída libre superior a 3 metros. Ante lo visualizado, el testigo comenzó a realizar señas con lámpara al demandante y éste procedió a bajarse de la estructura a conversar con el testigo. Detalla que lo sucedido fue conversado con el demandante, asimismo se le informó que sería transmitido al área de supervisión. Por lo anterior, el actor salió del área donde se realizaba la mantención. El testigo expresa que tal acción tenía el carácter de temeraria, con riesgo de caída de 3 metros o más, con alta probabilidad de una fatalidad e incluso poniendo en riesgo la vida del compañero que se encontraba al interior del chute, razón por la cual se gatilló que el demandante ya no trabajara más en la empresa Siemens. Expresa que no ingresó al chute, toda vez que no contaba con los elementos de seguridad necesarios para entrar a tal estructura. Posteriormente dio cuenta de lo ocurrido a la jefatura, constituida por Felipe Pavez, Juan Amaro y el Sr. Villalobos. Se le exhibe la prueba documental consistente en una fotografía, la reconoce y señala que él la tomó mientras le hacía señas al demandante.

Contrainterrogado sostuvo que cuentan con una cámara fotográfica para los casos en que existan acciones sub estándar, para que éstas puedan ser registradas y posteriormente servir de evidencia.

Detalla que un líder mecánico es quien lidera una cuadrilla, dado que se trata de una persona con vasta experiencia en la actividad que se ejecuta. Debiendo velar por que la realización de la actividad se haga bajo los parámetros y así evitar eventos que puedan significar daños a personas y que se realice una labor de calidad. Indica que el demandante se desempeñaba como líder mecánico desde 2020. Y que uno de sus distintivos en la faena es el casco color plomo.

El testigo se refiere al informe evacuado respecto del hecho acaecido, señala que el demandante fue sorprendido arrodillado sobre la plataforma, sin arnés de seguridad mirando hacia el chute y entregándole alguna herramienta a otro colaborador. En cuanto a las fotografías incorporadas por la demandada, señala que la persona que aparece es el demandante, toda vez que él fue quien la tomó. Refiere que a fin de evitar fatalidades existen controles, como primer control las capacitaciones; controles de ingeniería, que son implementos necesarios para la seguridad del trabajador; finalmente se encuentran los elementos de protección personal. Afirma que



el actuar del demandante se califica como desviación de la seguridad, toda vez que pone en riesgo su vida y la de sus compañeros.

3.- Jaime Ricardo Castro Acuña, ingeniero comercial, domiciliado en Carretera San Martín N°1091 Rinconada de Los Andes. Refiere que en la actualidad es jefe de Recursos Humanos en Iquique. En 2020 ejercía funciones de encargado de Recursos Humanos en Siemens en el contrato de División Andina. Agrega que dentro de las funciones que implicaba su cargo en 2020 estaban las de administrar al personal en lo relacionado a su estadía, remuneraciones, beneficios, cumplir con los pagos. Señala que conoció al demandante, toda vez que trabajó en Siemens en el área de chancado grueso y posteriormente en chancado fino. Agrega que el actor ya no trabaja en la empresa Siemens en virtud de una desviación al protocolo de seguridad y/o falta grave al reglamento de seguridad. Manifiesta que tuvo participación en el proceso de desvinculación del demandante, en temas relativos a la recopilación de antecedentes y documentos para llevar a efecto la investigación. El testigo indica que los hechos ocurrieron el 20 de julio de 2020, pero que él se enteró al día siguiente por dichos del jefe de área el Sr. Felipe Pavéz, quien a su vez se enteró por el experto en seguridad Urbano Torres. Refiere que una vez descubierta la desviación, el demandante fue apartado de sus funciones para posteriormente irse con su descanso correspondiente (7x7) y al regreso del mismo, se le notifica su desvinculación. De lo anterior tiene conocimiento toda vez que era el encargado de ver la asistencia de los trabajadores y en aquel día de los hechos, el actor se encontraba en su cuarto día de turno laboral.

Contrainterrogado reitera que el hecho ocurrió el 20 de julio de 2020 y el turno del demandante duraba hasta el 22 de julio de 2020. Indica que una vez ocurrida la desviación el demandante fue apartado de la labor que estaba desempeñando, finalizando su turno para posteriormente hacer uso de su descanso. Refiere que el demandante cuando regresaba de su descanso el 31 de julio de 2020 se le notificó la carta de despido y que al momento de despido cumplía funciones de mecánico.

Sexto: Que, el demandante principal y demandado reconventional rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 12 de Julio de 2012.
- 2.- Carta de despido de fecha 31 de Julio 2020.



- 3.- Finiquito ofrecido por la demandada de fecha 31 de Julio 2020.
- 4.- Liquidación de sueldo de trabajador dependiente de la empresa Siemens S.A correspondiente al mes de Agosto 2020, quien cumple funciones de TN1 Mecánico Líder.
- 5.- Certificado de cotizaciones de AFP Plan Vital, de fecha 4 de Septiembre de 2020.
- 6.- Certificado de cotizaciones de AFC, de fecha 4 de Septiembre de 2020.
- 7.- Fotografía del casco que la empresa provee a al trabajador, identificándolo como Líder Mecánico TN1 y fotografía de la tarjeta de identificación del trabajador, identificándolo en ese mismo cargo.
- 8.- Protocolo de procedimiento estructural Sigo Codelco Gestión de Incidentes, de fecha 15 de Marzo de 2019.
- 9.- Procedimiento general de reportes de seguridad y salud ocupacional y uso de la tarjeta verde.
- 10.- Modelo de tarjeta verde.

II.- Confesional:

Prevía verificación de la suficiencia del mandato, presta su declaración quien cuenta con facultades de representación de la demandada Siemens S.A., el Sr. **Manuel Alejandro Orellana Espinoza**, ingeniero, domiciliado en Raymond Monboissin 064 Villa María Lucía Machalí. Señala que tiene conocimiento que el demandante prestó servicios para la demandada desde 2012 hasta el 20 de julio de 2020. Expresa que posterior a la ocurrencia de los hechos, el demandante terminó su turno. Seguido de ello comenzó su descanso y el 31 de julio de 2020 se procede a su desvinculación.

III.- Testimonial:

1.- **Javier Andrés Sotelo Fierro**, ingeniero mecánico, domiciliado en Valles del Paraíso N°2907 Quilpué. Refiere que fue compañero del demandante cuando trabajaban en Siemens S.A., en el periodo de 2013 hasta 2015, posteriormente al demandante lo cambiaron al área de chancado fino. Refiere que en abril de 2020 fue desvinculado de la empresa demandada. Indica que cuando trabajaron en Siemens junto al demandante, este último cumplía funciones de mecánico y posteriormente lo cambiaron a mecánico líder. Detalla que mecánico líder es aquel que tiene a cargo un cierto grupo de personas. Se utiliza un casco de color distinto, con su nombre, donde de cierta forma queda establecido que es una



persona capacitada para liderar equipos de personas de su misma área. Dicho casco es entregado por la empresa. Indica que la empresa tenía conocimiento que el demandante era mecánico líder, lo anterior lo sabe toda vez que en una mantención que se realizaba y que estaba a cargo del mismo y que antiguamente era el área a cargo del demandante. El testigo en aquella oportunidad, se habría quedado sin personal por un cambio de turno y que la mantención se extendió, por lo cual dentro del equipo que formaba el testigo en la empresa, es que se reclutó personal mecánico de la misma empresa Siemens desde otras áreas y dentro del listado de personas venía el demandante como mecánico líder. Lo anterior ocurrió en el año 2017.

Respecto del organigrama, el testigo refiere que dentro del área de mantención existe un jefe de área, supervisores, jefes de turno, mecánicos líder y después vienen los mecánicos TN1 y TN2. Que la anterior jerarquía también incide en las remuneraciones, en el sentido que un mecánico TN1 o TN2 es remunerado menormente en relación a un supervisor, mecánico líder o un cargo de más arriba en el organigrama. Indica que la calidad de mecánico líder no era considerada en el aspecto remuneracional del demandante.

2.- **Iván Nibaldo Lazo Leiva**, mecánico líder, domiciliado en Bejares N°138 Villa La Familia Calle Larga. Indica que conoce al demandante toda vez que trabajaban juntos en Siemens, ambos como líder mecánico. Durante dos años trabajaron juntos, ya que posteriormente cambiaron al demandante a otra área. Refiere que la supervisión le asignó al demandante el cargo de líder mecánico. Que tal calidad se le confiere al mecánico ya que tiene la capacidad de realizar trabajos como líder. Refiere que no recuerda desde cuando el demandante se desempeñó como líder mecánico. El testigo señala que ya no presta servicio para Siemens toda vez que fue desvinculado. Agrega que al demandante no se le pagaba como líder mecánico y tiene conocimiento de ello, ya que al actor lo tuvieron a prueba, como líder mecánico, por un periodo de tres meses y no se le pagaba como líder mecánico en aquel periodo.

IV.- Exhibición de documentos:

1.- Liquidaciones de sueldo del trabajador entre Julio 2019 a julio de 2020.



2.- Copia de comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, firmado por el actor con fecha 03 de noviembre de 2016 y copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del mismo año.

3.- Copia de 11 documentos Formularios de Vacaciones, periodo julio de 2013 a febrero de 2020, suscritos por el señor Carlos Trigo.

4.- Convenio Colectivo de Trabajo entre Siemens S.A. y Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco, de fecha 10 de mayo de 2019, con su anexo.

5.- Al documento solicitado como “Bitácora de trabajo, hoja de ruta, hoja de registro o análogo de cualquier denominación, en donde se dejen registro diario de los trabajos realizados los días 20 de Julio, 21 de Julio, 22, 23 y 31 de Julio por Carlos Trigo Silva”, se exhibe copia de 63 documentos en los que constan los trabajos realizados los días 20, 21, 22, 23 y 31 de julio del año 2020.

6.- Copia de Libro de Asistencia Siemens S.A. Trigo Silva Carlos Enrique, grupo Chancado Fino, periodo 20 al 31 de julio de 2020.

7.- Copia de Declaración de Incidentes y documento titulado “Registro de Conversación para Corrección del Desempeño.

8.- Copia de carpeta personal de trabajador.

Se tiene por cumplida la diligencia y por incorporados.

V.- Oficios:

1.- Oficio FONASA ingresado a la carpeta virtual con fecha 9 de septiembre de 2021 (folio 42).

Séptimo: Que, el tribunal ordenó la incorporación de la siguiente prueba documental:

1. Certificado emitido por Orlando López, Presidente del Sindicato Siemens. (a folio 58)

2. Copia de Acuerdo de Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile y Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados AGEMA, junto con anexo al contrato individual de contrato de trabajo y Addendum aclaratorio (a folio 59).

Octavo: Que, del análisis en su conjunto de la totalidad de la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, sumado a las circunstancias sobre las que no hubo controversia entre las partes, es posible dar por establecidos los



siguientes hechos, que resultan relevantes para la resolución del asunto sometido a la decisión del tribunal, a saber:

1.- Que el demandante Carlos Enrique Trigo Silva, ingresó a prestar servicios para la demandada Siemens S.A. con fecha 12 de julio de 2012, cuestión de la que da cuenta el contrato de trabajo celebrado entre las partes con igual fecha, para desempeñar el cargo de TN2 Mecánico, prestando sus servicios en las dependencias de la empresa en la Quinta Región, acordándose una remuneración de \$550.000 como sueldo base mensual; más una gratificación anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales garantizada; más un bono por asignación de zona de 5% del sueldo base bruto mensual.

Según Anexo de Contrato de Trabajo celebrado entre las partes con fecha 1 de diciembre de 2015, se modificó la función a desempeñar por el trabajador, pasando a la de TN2 Mecánico Semi Senior, pactándose una Renta Bruta de \$720.000 como sueldo base por mes. Luego, mediante Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de Noviembre de 2016, el trabajador pasó a cumplir la función de TN1 Mecánico Senior, sin indicarse en tal instrumento un aumento de su remuneración. Finalmente, mediante Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de febrero de 2019, se especificó que las funciones del demandante se desarrollarían en el Servicio de Mantenimiento y Aseo Gerencia de Plantas, de Codelco División Andina.

2.- Que, en base a las declaraciones de los testigos Urbano del Carmen Torres Collao, Javier Andrés Sotelo Fierro e Iván Nibaldo Lazo Leiva, en cuanto resultan concordantes entre sí, se tendrá por acreditado que el demandante prestó sus servicios durante toda su trayectoria laboral para la empresa Siemens S.A., en la División Andina de Codelco, en un inicio en la Planta de Chancado Grueso y luego en la de Chancado Fino, ejerciendo como TN1 Mecánico Líder en una primera oportunidad el año 2017, pasando a desempeñar permanentemente tal función durante el año 2020, hasta la fecha de su despido. Tal aserto se funda, además, en la observación de la prueba documental incorporada por la parte demandante principal, consistente en una fotografía del casco del trabajador y de su tarjeta de identificación, identificándolo como Líder Mecánico TN1.

3.- Que el día 20 de julio de 2020 el demandante principal subió a un atril homocinético o chute y caminó por el pasillo lateral que daba a la baranda, sin utilizar el arnés reglamentario.



RWXPXTXCJ

Tal circunstancia fue reconocida en la propia demanda por el actor principal, sin que exista controversia al respecto por parte de la empresa. Además, así consta de la declaración conteste de todos los testigos de la demandante.

4.- Que, conforme a la declaración del testigo Urbano Torres Collao, Previsionista de Riesgos de la empresa Siemens S.A., quien además elaboró el documento denominado “Hallazgo relevante detectado en Planta prechancado 20.07.2020”; quien sorprendió al trabajador posicionado sobre el atril homocinético o chute sin utilizar el arnés reglamentario, sumado a la declaración del propio actor al absolver posiciones, se tendrá por establecido que en tal oportunidad, el demandante principal, al no utilizar el elemento de protección personal, se expuso a una caída de 3 metros de altura aproximadamente, motivo por el cual el prevencionista le hizo señas con una lámpara minera, saliendo entonces el trabajador del sector donde se encontraba, esto es, deteniendo la actividad riesgosa que realizaba, siendo enviado a reportarse con el Jefe de Área Felipe Pavez, al día siguiente, 21 de julio de 2020.

5.- Que, en virtud de las declaraciones de los testigos de la propia demandada principal y, especialmente, de los documentos consistentes en “Registro de conversación para corrección del desempeño” y “Declaración de incidentes”, ambos de fecha 21 de Julio de 2020, se tendrá por acreditado que la empresa demandada, ante el hecho ocurrido el día inmediatamente anterior, específicamente por la no utilización de arnés para el trabajo en altura, arribó a un “acuerdo” con el trabajador, consistente en un compromiso para solucionar las desviaciones detectadas, el que consistió en que el actor se obligó a trabajar bajo condiciones de seguridad operacionales y a posicionarse como un referente en seguridad para sus compañeros, atendido su rol y cargo.

6.- Que, según las declaraciones del testigo Jaime Ricardo Castro Acuña, encargado de Recursos Humanos en Siemens en el contrato de División Andina al mes de julio de 2020, se tendrá por establecido que, luego de ocurrido el hecho del día 20 de julio de 2020 y de la reunión del trabajador con el Jefe de Área el 21 de Julio de 2020, el actor tuvo su descanso de turno 7 por 7 (días), volviendo a prestar sus servicios el día 31 de Julio de 2021, oportunidad en la que se le comunicó su despido, por las causales del artículo 160 N°5 y 160 N°7 del Código del Trabajo,



fundándose, en síntesis, en que el 21 de julio de 2020 fue sorprendido a eso de las 14:30 horas, circulando sobre la plataforma o atril homocinético instalado a 4 metros sobre el nivel del piso, sin afianzar previamente el arnés que tenía a su disposición a las cuerdas de vida dispuestas por los contornos de todo el sector, exponiéndose así a una caída desde 4 metros de altura hasta el foso existente en el lugar; que fue detectado por el supervisor, quien ordenó la detención de la actividad, enviándolo a la oficina del Jefe de Planta; que en el Análisis de Riesgo de Trabajo Seguro de la labor específica que se realizaba se le había advertido acerca del Peligro de Trabajo en Altura; que pocos días antes del incidente se le había recapacitado en base al “Procedimiento de Trabajo en altura física”; que se le tomó declaración sobre lo ocurrido y que intentó bajarle el perfil al evento.

7.- Que, según la información contenida en la prueba documental de la parte demandada principal, particularmente el Registro evaluación Inducción colaboradores, de fecha 12 de julio de 2012; los Contenidos Mínimos Curso General Seguridad, de fecha 12 de julio de 2012; Evaluación DAS. Art. 21 DS 40, de fecha 14 de junio de 2016; Cartilla de Inducción en prevención de Riesgos, de fecha 19 de junio de 2019; Evaluación de conocimientos. Trabajos en altura física, de fecha 22 de mayo de 2020; Comunicaciones y Capacitación sobre Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Mecánicos, Herramientas Preventivas, Obligación de Informar, de fecha 22 de mayo de 2020; Difusión de Documentos, Procedimiento de trabajo en altura física, de fecha 6 de mayo de 2020; y Análisis de Riesgo de la Tarea, de fecha 20 de julio de 2020; se tendrá por acreditado que la empresa demandada, instruyó profusamente al demandante principal respecto de los riesgos inherentes a trabajos en altura y sobre la obligatoriedad del uso de elementos de protección personal, especialmente respecto del uso de arnés de seguridad al desempeñarse en superficies sobre 1,2 metros de altura.

8.- Que, conforme a las correspondientes liquidaciones, la remuneración del actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, promedió \$1.238.467.



9.- Que, según las estipulaciones del documento denominado “Anexo al Contrato de Trabajo Sobre Indemnización Convencional”, de fecha 13 de mayo de 2019, celebrado entre Siemens S.A. y Carlos Enrique Trigo Silva, se tendrá por acreditado que éstos estipularon que, en el evento que las partes convinieran el término del contrato de trabajo por la causal de Mutuo Acuerdo del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, se debería pagar al trabajador la suma de \$8.545.163, como indemnización convencional por años de servicios. Las partes acordaron que la indemnización convencional se pagaría sólo bajo el supuesto o condición de concluir el vínculo laboral por la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, sin perjuicio del pago u otorgamiento anticipado de la misma, que acordaron en el mismo acto y que, por lo demás, el propio demandante principal reconoció haber recibido de parte de la empresa.

En el citado documento las partes convinieron en que, para el evento que la relación laboral concluyera por una causal diversa de la antes indicada, en este caso por alguna de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador procedería a pagar cualquier diferencia que pudiere corresponder calculando, en primer lugar, el monto total que debería pagar al trabajador por los años de prestación de servicios y aviso previo, si corresponde, y con los respectivos topes legales y, enseguida, imputar o compensar con este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipo de la indemnización convencional en los términos convenidos en el mismo instrumento y conforme al artículo 58 del Código del Trabajo.

Noveno: Que, en lo que se refiere a la acción ejercida en forma principal, sobre despido injustificado, conforme a los hechos que se han tenido por acreditados con los números 3 y 4 en el considerando anterior, cabe concluir que la empresa demandada logró demostrar en juicio el núcleo de los fundamentos fácticos indicados en la carta de despido, en cuya virtud procedió al despido del actor. Además, en este punto se dirá que el error consistente en haberse consignado como día de ocurrencia de los hechos el 21 de julio de 2020 y no el 20 de julio de 2020, no tuvo en la especie relevancia alguna para que el trabajador pudiera comprender cabalmente el motivo de su despido, de hecho en la misma demanda principal se le señala como una incorrección en la redacción de la carta de



exoneración, por lo tanto, se estima que esta sola circunstancia en caso alguno podría llevar a calificar de injustificado el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que en estos autos no existió controversia en cuanto a que el demandante principal el día 20 de julio de 2020 incumplió la normativa de seguridad que le era exigible, sino que el asunto a dilucidar radicó en revisar la forma en que el empleador ejerció su facultad de mando respecto del trabajador, con el objeto de corregir y/o sancionar su reprochable proceder. Al efecto, se tuvo por acreditado que en el momento mismo de ser descubierto por el prevencionista de riesgos, el actor detuvo inmediatamente la actividad riesgosa, siendo conminado a comparecer ante el Jefe de Área al día siguiente de ocurridos los hechos. Pues bien, se estima que en esta oportunidad, el 21 de Julio de 2020, el empleador ejerció su potestad correccional respecto del trabajador, como consecuencia directa por la no utilización de arnés para el trabajo en altura, optando por arribar a un “acuerdo” celebrado expresamente con la finalidad de “*solucionar las desviaciones detectadas*”, el que consistió en que el actor se comprometió a trabajar bajo condiciones de seguridad operacionales y a posicionarse como un referente en seguridad para sus compañeros, atendido su rol y cargo. Entonces cabe cuestionarse, ¿qué sentido tendría la celebración de tal acuerdo si, con posterioridad, el empleador igualmente decidiría poner término al contrato de trabajo?. Estima este sentenciador que tal proceder por parte de la empresa no resulta justificado, habiendo operado propiamente el perdón de la causal o condonación de la falta, al existir actos positivos de parte del empleador que resultaron concluyentes de su primigenia decisión de no aplicar alguna causal de despido al trabajador, sino mantenerlo en su puesto de trabajo. Ello resulta refrendado puesto que en la carta de despido no se consideran hechos nuevos, que no hubiesen podido ser ya tomados en cuenta al momento de arribar al *acuerdo* con el trabajador, desde que lo único que se menciona en la carta al respecto es la posterior revisión de su carpeta personal, en la que se advirtió que en el Análisis de Riesgo de Trabajo Seguro de la labor específica que se realizaba, se le había advertido acerca del peligro de trabajo en altura, identificándose como medida de control en la misma oportunidad el uso de arnés de seguridad, y que pocos días antes del incidente se le había recapitado en base al Procedimiento de Trabajo en Altura Física. Sin embargo, tales antecedentes se encontraban a



RWXPXTXCJ

disposición del empleador al momento de decidir arribar a un *acuerdo para solucionar las desviaciones detectadas* y, por lo demás, constituyen exigencias para el cumplimiento de su deber de seguridad, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo, de manera que no podrían constituir elementos novedosos para revertir la determinación original de no despedir al trabajador, sino que comprometerlo a cumplir cabalmente con sus obligaciones en materia de seguridad.

Conforme a las consideraciones precedentes, se concluye que el despido del demandante principal, fundado en hechos respecto de los que la empresa había ya ejercido su potestad disciplinaria, resulta injustificado en cuanto a ambas causales de despido invocadas, al haber sido condonada con anterioridad la falta que las sustentaba, lo que conducirá al acogimiento de la acción. En consecuencia, proceden las indemnizaciones dispuestas al efecto por el artículo 168 inciso primero del Código del Trabajo, en relación a los artículos 162 inciso cuarto y 163 inciso segundo, ambos del mismo cuerpo legal, esto es, la indemnización por falta de aviso previo, de \$1.238.467, la indemnización por ocho años de servicios, de \$9.907.736, más el incremento de un 80%, del artículo 168 inciso primero letra c) del Código del Trabajo, por \$7.926.189.

Décimo: Que, en cuanto a la acción de cobro de prestaciones fundada en la diferencia de remuneraciones percibidas los últimos 6 meses de trabajo, entre el cargo de TN1 Mecánico Senior y TN1 Mecánico Líder, se debe señalar que el actor principal logró acreditar en juicio la circunstancia de haber prestado servicios como TN1 Mecánico Líder el año 2017 y, en forma estable, desde el año 2020, hasta la fecha del despido. Luego, conforme a la declaración de los testigos de la parte demandante principal, sumado a la valoración de la prueba consistente en las liquidaciones de remuneraciones del actor, se advierte que éste fue remunerado como TN1 Mecánico Senior hasta el último mes de prestados sus servicios y no como TN1 Mecánico Líder, que corresponde a un cargo de mayor responsabilidad, sin que la empresa modificara su contrato de trabajo.

No obstante que lo anterior podría constituir una infracción a la normativa laboral, particularmente a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, cuya fiscalización corresponde a la Dirección del Trabajo, se debe considerar que en la especie la parte demandante principal



no acreditó la existencia de un acuerdo entre las partes destinado a aumentar la remuneración del trabajador, tampoco que éste tuviere derecho a una remuneración fijada en base a una escala de sueldos u otro sistema que obligara a la empresa a remunerarlo con un determinado monto, siendo la remuneración obtenida por otro trabajador TN1 Mecánico Líder un mero dato ilustrativo, que no faculta a este tribunal para determinar la remuneración pretendida por el demandante, pues se debe tener en consideración que, al momento de ser ésta acordada entre la empresa y cada empleado, se conjugan una serie de elementos relacionados con las competencias y productividad marginal que aporta cada trabajador, cuya determinación excede el margen de atribuciones del tribunal, motivos por los cuales la acción será rechazada, junto con las pretensiones de pago de diferencias de remuneraciones, diferencias de indemnización y otros beneficios CTC y bonos de cambio de jornada.

Undécimo: Que, no existiendo diferencias de remuneraciones adeudadas al actor sobre las que no se hubieren efectuado las cotizaciones correspondientes, cuestión que constituye el fundamento de la acción de nulidad del despido, ésta deberá ser rechazada.

Duodécimo: Que, en lo que se refiere a los feriados demandados, atendido que a su respecto no se plantea una petición concreta en la demanda, más allá de señalar el monto ofrecido en el proyecto de finiquito por la empresa, y considerando que la empresa demandada incorporó los respectivos comprobantes de otorgamiento de feriados, reconociendo adeudar por tal concepto la suma referida en la demanda, se acogerá la acción por un monto de \$1.530.748, que contempla feriado legal, proporcional y progresivo.

Décimo tercero: Que, en cuanto a la demanda deducida en forma subsidiaria, atendido el acogimiento de la acción principal de despido injustificado, se omitirá pronunciamiento.

Décimo cuarto: Que, la excepción de incompetencia del tribunal planteada contra la demanda reconventional será rechazada, teniendo para ello en consideración que, conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, los Juzgados del Trabajo son competentes para conocer de las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos



arbitrales en materia laboral; por lo tanto, dado que el cobro perseguido por la empresa emana justamente de un anexo a un contrato individual del trabajo, este Juzgado de Letras resulta competente absolutamente para conocer de la controversia.

Décimo quinto: Que, en su demanda reconvencional, la empresa Siemens S.A. pretende obtener el cobro de \$8.545.163, por concepto de adelanto de indemnizaciones, suma que el demandado reconvencional reconoce haber recibido, no obstante que cuestiona que no existe claridad acerca de cuáles fueron los términos y condiciones para su devolución, ni respecto de a qué título se entregó.

Según se dio por acreditado con el número 9 del considerando octavo de este fallo, en lo pertinente, las partes estipularon que, en el evento que la relación laboral concluyera por una causal diversa del mutuo acuerdo, el empleador procedería a pagar cualquier diferencia que pudiere corresponder calculando, en primer lugar, el monto total que debería pagar al trabajador por los años de prestación de servicios y aviso previo, si corresponde, y con los respectivos topes legales y, enseguida, imputar o compensar con este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipo de la indemnización convencional en los términos convenidos en el mismo instrumento y conforme al artículo 58 del Código del Trabajo.

Conforme a lo señalado en el anexo de contrato y así lo alega expresamente el demandante reconvencional, la suma de \$8.545.163 fue pagada por Siemens S.A. al trabajador como anticipación a la indemnización por años de servicios, cuestión que el demandado reconvencional admitió. Por lo tanto, la acción será acogida, declarándose el derecho de la demandante reconvencional a obtener el pago de dicha suma, la que se solucionará compensándola respecto de los \$9.907.736 determinados como indemnización por años de servicios, por lo tanto, esta última indemnización quedará reducida a \$1.362.573, según se dirá en lo resolutivo.

Décimo sexto: Que, sin perjuicio que en la demanda el actor reconoce adeudar a la demandada principal, por concepto de préstamo de convenio sindical, la suma de \$1.597.240, cuestión de la que da cuenta el Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 10 de mayo de 2019, celebrado entre la demandada Siemens S.A. y el Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile, cabe advertir que la empresa no ha



pretendido en autos el pago de tal suma de dinero, por lo tanto, no será considerada en lo resolutivo, con la finalidad de no incurrir en ultra petita.

Por estas consideraciones y atendido, además, lo dispuesto en los artículos 458 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se acoge** la demanda deducida por **Carlos Enrique Trigo Silva**, en contra de **Siemens S.A.**, ambos ya individualizados, declarándose que el despido del demandante fue injustificado, en consecuencia, la demandada deberá pagar al actor las siguientes sumas de dinero:

a) \$1.238.467 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) \$1.362.573 por concepto de indemnización por ocho años de servicios, ya compensada la suma derivada del acogimiento de la demanda reconvencional.

c) \$7.926.189 por concepto de incremento de un 80% sobre la indemnización por años de servicios, del artículo 168 inciso primero letra c) del Código del Trabajo.

III.- Que **se rechaza** la acción de cobro de prestaciones por concepto de diferencias de remuneraciones, diferencias de indemnización y otros beneficios CTC y bonos de cambio de jornada.

IV.- Que **se rechaza** la acción de nulidad del despido.

V.- Que **se acoge** la acción de cobro de prestaciones en cuanto al feriado legal, proporcional y progresivo, condenándose a la demandada principal Siemens S.A. a pagar al actor la suma única de \$1.530.748.

VI.- Que **se rechaza** la excepción de incompetencia absoluta deducida contra la demanda reconvencional.

VII.- Que **se acoge** la demanda reconvencional, procediéndose a compensar el monto pretendido con la cantidad determinada como indemnización por años de servicios, en la forma indicada en el considerando décimo quinto de esta sentencia y según lo ya resuelto en el número I letra b) precedente.

VIII.- Que cada parte soportará sus costas.

IX.- Que las sumas ordenadas pagar se reajustarán y generarán intereses en la forma que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.



X.- Ejecutoriada la sentencia, cúmplase dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal.

Regístrese, notifíquese y, en su oportunidad, archívese.

Dictada por Fernando Marcos Alvarado Peña, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Los Andes.

RIT O-53-2020.

RUC 20-4-0294088-4.



RWXPXTXCJ

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>