

Procedimiento : de Aplicación General
Materia : Tutela de Derechos Fundamentales
Despido Improcedente
Demandante : Ibacache Machicado, Milton
Demandado : Quiborax S.A.
Rit N° : O - 251 - 2020.-
Ruc N°: 20-4-0305357-1.-

Arica, a ocho de marzo del año dos mil veintiuno.

VISTOS :

I.- De las Partes y sus Apoderados.

Que, don **MILTON PATRICIO IBACACHE MACHICADO**, cédula de identidad N° 10.213.525-3, de quien no se expresa oficio ni profesión y tampoco domicilio, patrocinado por el Abogado don Daniel Curiqueo Barraza, y como apoderado en juicio el Abogado don Fernando Zúñiga Andrade, con domicilio y forma de notificación registrado en autos, deduce denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, y cobro de prestaciones, y, en subsidio deduce demanda de despido indebido y cobro de prestaciones, ambas acciones que dirigen en contra de la empresa **QUIBORAX S.A.**, del giro de su denominación, Rut N°79.639.570-2, representada por don Pedro Ramón Vizcarra Marza, con domicilio en esta ciudad, Avenida Santa María N°2612.

Esta causa se tramitó conforme al procedimiento de aplicación general, establecido en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, asignándosele el Rit N° O-251-2020, ello por haberse ejercido acciones diversas, una subsidiaria de la otra, circunstancia que impide la tramitación preferencial conforme lo dispone los artículos 489 inciso final y 491 del Código del Trabajo. Esto último, sin perjuicio que la acción principal deducida en este proceso sea la de tutela de derechos fundamentales y que sobre la base de los principios y reglas que le son propios se resuelva la pretensión contenida en ella.

La demandada, patrocinada en este juicio por el Abogado don Daniel Ocqueteau Moreno, también su apoderado en juicio, con domicilio y forma de notificación ya registrado, al contestar, solicitó el rechazo de la demanda, con costas.

La audiencia preparatoria se llevó a efecto el día 15 de diciembre de 2020, donde el Tribunal hizo una breve relación de la demanda y de la contestación, luego llamó a las partes a conciliación proponiéndoles bases de un



acuerdo, sin que las partes concordaran en los alcances de la misma. En la misma audiencia se recibió la causa a prueba, estableciéndose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, tanto los relativos a la acción de tutela laboral como a aquellos que conformaron el término del contrato de trabajo; y, donde las partes ofrecieron la prueba a rendir y exhibir en la audiencia de juicio.

En la audiencia de juicio, celebrada el día 18 de febrero último, las partes incorporaron la prueba previamente ofrecida, cuyo análisis se hará en la parte considerativa de este fallo; asimismo, los litigantes hicieron las observaciones que les mereció los antecedentes probatorios, oportunidad en la que, sobre la base de la prueba, reiteraron sus pretensiones, argumentos, y alegaciones y defensas, respectivamente. Asimismo, el Tribunal fijó la oportunidad para la notificación de la presente sentencia definitiva.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO :

II.- De las Pretensiones y Defensas o Alegaciones de las Partes.

A.- De la Demanda de la Actora.

PRIMERO : Que, don Milton Patricio Ibacache Machicado, deduce demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de la empresa Quiborax S.A., ya individualizada, y, subsidiariamente deduce demanda por despido indebido, y en todo con el cobro de prestaciones e indemnizaciones que indicas, más costas.

Fundamenta su pretensión en la relación laboral que existió entre las partes, que se inició el 2 de enero del año 2010, y en que se desempeñaba en jornada de trabajo por sistema de turnos de 4 días de trabajo y 4 de descanso. Dice que trabajó diligentemente, cumpliendo íntegramente las obligaciones que le impuso el contrato.

En cuanto a su remuneración mensual, señala que ascendía a la suma de \$ 1.380.543.-

Respecto del despido, refiere que el 28 de abril de 2020, por carta certificada, el empleador le notificó el término de la relación laboral por la causal del artículo 160 N° 7, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por un hecho específico ocurrido el día 16 de abril de 2020. Al efecto, refiere que los días 19 al 22, estaba de descanso e ingresó y desempeñó sus labores normalmente entre los días 23 al 26 de abril, sin que su empleador le comunicara o informara de alguna anomalía en el desempeño de su trabajo. Agrega que a los ingresos y salidas de su jornada de trabajo, y de los turnos y descansos, jamás se le observó falta o actuar incorrecto en su trabajo; y, durante sus turnos o fuera de ellos, especialmente el día 16, la empresa no informó o



presentó problemas en la Planta, no hubo paralización de faenas por riesgos en las maquinarias o informó que existiera un riesgo grave.

Expone que en la carta de despido se indica que incumplió gravemente las obligaciones del contrato, específicamente que cambió en forma anómala, indebida e injustificada, uno de los parámetros de operación del filtro, llevando a operar dicha unidad a un estado extremo, poniendo en riesgo no sólo la materialidad de tal esencial equipo industrial y sus componentes, sino su propia integridad física y la de sus compañeros de labores; evento que habría sido determinado internamente. Dice que la demandada lo acusa de un actuar doloso, le imputa hechos maliciosos, los cuales no le fueron comunicados u observados para realizar sus descargos, es más, jamás fue notificado que durante su turno estuvo en riesgo su persona o sus compañeros.

Señala que se trata de una grave y vulneratoria imputación de la empresa de un hecho doloso y dañino, cuestión que no es efectiva, es más, se indica que falseó intencionalmente datos sensibles para la empresa; y agrega que ello le produjo una serie de consecuencias perjudiciales en su entorno laboral y personal, por imputaciones que no resultan efectivas. Señala que producto de la calificación y trato en el despido, fue cuestionado en cuanto a su buena fe y conducta proba, vulnerando su derecho a la honra y buen nombre, sobre todo al momento de que de dicho despido tuvo conocimiento otras personas y trabajadores, afectando también su oportunidad en la busca de un nuevo trabajo, ya que la imputación de la demandada, es toda vez, temeraria y abusiva; fue cuestionado por su círculo de trabajo, que miran en forma crítica el comportamiento, en el hecho de “falsear” información y poner en riesgo intencionalmente sus vidas y fuente de trabajo.

Refiere que el espacio físico en el cual desempeña su trabajo corresponde a un galpón sin murallas, donde no existe prohibición o labor exclusiva dentro de ese perímetro, como tampoco, herramienta o maquinaria de utilización exclusiva, no existiendo una vinculación determinada objetivamente de responsabilidad respecto del área, maquina, herramienta, pantalla o parámetros en cuestión. Además, el ingreso al área se realiza por solicitud verbal-radial al jefe de turno, el que se comunica con el encargado del filtro para autorizar el ingreso; y una vez autorizado el ingreso, todo trabajador que se desempeña en el turno tiene acceso a los instrumentos y herramientas del lugar, esto incluye la pantalla de control de filtro; agrega que ese espacio de trabajo no era exclusivo o de responsabilidad suya, es un sector de bastante tránsito de personal de la empresa y de contratistas, como de diversas áreas y/o departamentos, mecánicos, eléctricos, instrumentistas, ingenieros, personal de control o proceso, etc.



En este evento, prosigue, el panel o pantalla de manejo de filtro puede ser manipulada por toda persona que tenga una labor asociada y requiere manejar los filtros o simplemente tenga acceso a la pantalla, la que utiliza sistema “touch”, a la cual tiene acceso cualquier persona, sin necesidad de clave o identificación de quien realiza una modificación. Explica que existen actividades conocidas y de evento regular como, el “cambio de telas”, que está programada y que la realiza personal de otras áreas y que manipulan la pantalla de filtro, por lo que todo trabajador tiene acceso a ella y de hecho la utilizan, sin que la empresa pueda determinar quién o cuando se manejaron los parámetros de los filtros.

Señala que al término de cada jornada se realiza lo que se denomina “entrega” del turno, al final del cual se establecen las novedades del caso. Además, cuando se entrega un turno, se debe señalar el suceso, novedad o imprevisto ocurrido, en el cual, se puede indicar un hecho específico, pero no se puede determinar qué trabajador estuvo específicamente relacionado con dicho evento, por lo que no existe una forma objetiva de individualizarlo. Además, todo trabajador está sujeto a control o supervisión de su jefatura a la salida de turno, acción que necesariamente se realiza al final de la jornada de trabajo y cambio de trabajadores; y, el empleador controló y supervisó sus labores, no observando manipulación o evento alguno al término del turno del día 16 de abril.

Dice que al final de esa jornada no se estableció ningún hecho de peligro o de gravedad, y el restante de días del turno tampoco, gozando de un descanso de 4 días siguientes y, posteriormente, ingresar a un turno completo hasta el día 26 de abril, sin que existiera novedad alguna en este sentido o que existiera denuncia de riesgo o accidente o mal funcionamiento de maquinaria, menos aún, de poner en conocimiento al trabajador respecto a esos supuestos hechos.

En cuanto al derecho constitucional a la honra, buen nombre y dignidad, manifiesta que la exposición, imputación temeraria e infundada que la demandada hizo a su respecto, al acusarlo de “falseo” de información realizada en forma dolosa y maliciosa, es un trato deshonoroso, es agravante de su derecho constitucional, se le ha imputado una conducta intencional de “falsear” datos sensibles y que, intencionalmente habría alterado los datos de la pantalla de filtros, lo que indica una acusación injuriosa y de mala fe, puesto que el empleador culpa de que internacionalmente se puso en peligro la vida de personas y material de propiedad de la empresa, cuestionamiento que ha afectado el medio y relaciones de trabajo.

Sostiene la irresponsabilidad e incluso la mala fe del empleador, puesto que dichos hechos han vulnerado su honra y lesionado su dignidad, buen



nombre y responsabilidad en la esfera laboral afectando su salud psíquica y su futuro laboral, lo que implica vulneración flagrante de la garantía constitucional de protección de la honra de las personas.

En cuanto a la causal indebida de despido del artículo 160 N°7, sostiene que ello es evidente dado a que el mismo se fundamenta sobre hechos falsos o que no resultan efectivos, debido a que no incurrió en dicha conducta, mucho menos manipula indebidamente el panel del control, accesorio al cual tiene acceso todo el personal que realiza una actividad relacionada con los parámetros de filtro.

Respecto a la acreditación objetiva del hecho, sostiene que el empleador no puede determinar objetivamente el manejo de la pantalla de filtro ya que no es de responsabilidad exclusiva o excluyente suya; no existe un protocolo o sistema de control objetivo y que determine quién incurrió en los actos imputados; pero por sobre todo, no podría acreditar la sola ocurrencia del hecho, toda vez que indica que la acción realizada por el trabajador fue sumamente grave, puso en peligro a los trabajadores y la empresa, todo ello habría llevado a poner en peligro la continuidad de las faenas y empresa, sin embargo, frente a este hecho de tal magnitud y gravedad, el empleador no informó a la institución correspondiente (Sernageomin) la ocurrencia de este hecho de peligro, cuestión a la que está obligada por ley.

Además, en cuanto a la causal del despido, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el despido no cumple con los requisitos de dicha causal, ya que no se encuentra expresamente indicada, en forma inequívoca, exclusiva y excluyente en el contrato de trabajo, esto quiere decir que la protección, el cuidado y manejo de la pantalla de filtro no dependía de él, y si bien existe un deber tácito de diligencia y cuidado en el cumplimiento de obligaciones insertas en el contrato de trabajo, dicha obligación fue siempre bien cumplida, siendo responsable en la anotación e indicaciones impuestas por su jefatura, las cuales siguió a cabalidad, no resultando efectivo que el mismo las falseara o cambiara dolosamente los datos.

Lo anterior, no permite al empleador interpretar a capricho dicho deber, ya que, si varios trabajadores tienen, por las funciones que desempeñan, la obligación de ingresar datos en la misma pantalla y filtros, no puede determinar objetivamente que la responsabilidad es de uno de cualquiera de ellos o que los mismos tenga el deber de control y supervisión del uso de la pantalla; así, la demandada no tiene forma objetiva de determinar que trabajador ingresó o no dichos valores, y tiene la facultad de control, durante y al término de cada turno, la cual no ejerció.



En cuanto a la gravedad del incumplimiento, sostiene que el despido carece del requisito de gravedad, el cual sirve para la desvinculación del trabajador, pues el hecho no fue efectivo, pero, además, no reviste de la gravedad que caprichosamente indica la contraria. Plantea que el empleador mantiene un control y supervisión constante del trabajador en el ingreso de datos en la pantalla de filtros, pero los mismos no se encuentran bajo responsabilidad exclusiva de éste, dichos controles los realiza la empresa, durante el turno, al recibir y entregar los respectivos turnos, todo de lo cual queda registro en los respectivos libros de novedades o eventos al ingreso y salida de turnos.

En su caso, ingreso y salió de su turno sin novedad alguna, además de tratarse de un hecho grave que puso en riesgo a trabajadores y material de la empresa, la misma no paralizó faena, no evacuó trabajadores, no observó la conducta del trabajador, no lo separó de sus funciones y dejó que el mismo siguiera sus labores, para notificarlo casi diez días después, esto significaría que la empresa dejó funcionar con los datos “falseados”, durante 3 días más, durante el resto del turno, sin separarlo de funciones, dejó que descansara, volviera y cumpliera el turno, y saliera a descanso para despedirlo.

Alega que concurre “el perdón de la causal”, también denominada “condonación de la falta”, una institución elaborada por la doctrina laboral a partir de dos ideas o nociones, a saber, la de “reconocimiento de la voluntad presunta” y la de “consolidación de las situaciones”, pues si el empleador nada hace para sancionar la falta o inconducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla. En su caso, dice, el empleador realizaba su control entre los días 16 al 20 de abril de 2020, se concluyó que el trabajador en forma anómala, indebida e injustificada “cambió” parámetro de operación, además de ingresar información falsa, pero no procedió a su separación, lo dejó trabajar en la máquina y filtros en situación de riesgo, lo que revela que dicho evento grave nunca acaeció. Entonces, en este evento de cosas, al tratarse de un hecho supuestamente sumamente grave que puso en peligro a los trabajadores, materiales de la empresa, fue controlado y fiscalizado directamente por la empresa y, esta última, no toma medidas inmediatas frente a tan grave hecho, el empleador procedió al perdón de la causal.

Respecto de las prestaciones por vulneración de derechos, despido indebido y cobro de prestaciones, reclama la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo, en un monto que no sea inferior a 6 ni superior a 11 meses calculados sobre su remuneración ascendiente a \$1.380.430.-; por años de servicio la suma de \$13.805.430.-; por vacaciones proporcionales, \$332.205.-; por gratificación adeudada, \$624.975.-; la indemnización sustitutiva



por \$1.380.430.-; el aumento indemnizatorio del 80%, por \$ 11.044.344.- Los intereses, reajustes y costas.

En cuanto a la demanda subsidiaria, por despido indebido, señala que en lo relativo a los fundamentos de hecho y de derecho, se remite a lo ya expuesto, argumentos que por razones de economía procesal solicita se tengan por íntegramente reproducidos en cuanto fuera pertinente.

Sin perjuicio de ello, hace presente que el despido invocado por el empleador, basado en la causal del artículo 160 N°7, esto es , incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, no cumplen con los requisitos de obligación incumplida y gravedad imputada, por lo demás, que en dicho despido, el empleador acusa una conducta dolosa y maliciosa que deberá acreditar fehacientemente en juicio, pues apunta a una conducta positiva realizada con la intención de menoscabar o poner intencionalmente en peligro a los trabajadores y materiales de la empresa, imputando una acción maliciosa “falseando” información sensible.

Pide que se declare que su despido fue indebido, y que se condene a la demandada a pagarle : Feriado o vacaciones proporcionales, en la suma de \$332.205.-; gratificación adeudada, en la suma de \$624.975.-; indemnización por 10 años de servicio, \$13.805.430.-; indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$1.380.430.-; el aumento Indemnizatorio del artículo 168 del Código del Trabajo, por el 80%, por \$11.044.344.-

B.- De la Contestación del Demandado.

SEGUNDO : Que, la demandada pide el rechazo de la demanda, con costas.

Fundamenta sus alegaciones en que los antecedentes graves que motivaron el despido del actor surgen con ocasión del control, revisión y cotejo de la información correspondiente a la Operación del Filtro Diemme N° 2 entre los días 16 al 20 de abril de 2020, y que se pudo concluir que en su calidad de Operador Calificado del Turno “A”, cambió en forma absolutamente anómala, indebida e injustificada uno de los parámetros de operación del filtro, llevando a operar dicha unidad en un estado extremo, poniendo en riesgo no sólo la materialidad de tal esencial equipo industrial y sus componentes, sino peor aún, su propia integridad física y la de sus compañeros de labores. Agrega que por “Informe de Operación de Filtros Diemme”, de fecha 26 de abril, del área de Producción de Planta Química El Águila, se determinó que los cambios realizados en los parámetros de operación del filtro tuvieron lugar durante el turno del demandante, quien sin justificación ni autorización alguna, modificó la presión mínima de 1 bar a 5,5 bar, provocando que la unidad operara permanentemente en



modo llenado (alcanzando tiempos de llenado de filtro en torno a los 40 minutos), sin pasar al estado de compactación.

Además, el demandante registró en su informe de operación el corte de caudal en 60 [m³/h], en circunstancias que realmente alcanzó entre 40 y 45 [m³/h], corroborado por el sistema de control, evidenciando que se trató de un dato falso en el informe respectivo. Agrega que la inadecuada acción generó un decaimiento progresivo de la unidad, lo que afectó su rendimiento y originó como consecuencia un urgente cambio de telas y placas para volver a dejarlo en condiciones aceptables de operación, desde un punto de vista de la seguridad y utilidad de proceso.

Sostiene que en terreno están publicados en el panel del filtro los parámetros de trabajo, y que el actor no los respetó y no comunicó en el cambio de turno la modificación que realizó en los parámetros de operación, por sí y ante sí y sin mediar autorización alguna de su jefatura de Planta.

Dice que el despido del actor fue motivado por razones gravísimas, inaceptables para un trabajador de su experiencia.

Alega que no existe vulneración alguna de derechos fundamentales del demandante con ocasión de su despido; además que en la demanda no se exponen cuáles serían los indicios de la supuesta vulneración a la garantía constitucional de la honra, buen nombre y dignidad, y en cuanto a la prueba rendida por la demandante, en apoyo de su pretensión de tutela, tampoco resulta de la categoría necesaria para hacer surgir algún indicio de vulneración de algún derecho o garantía fundamental de aquellos protegidos por la legislación laboral; y, no se trata de presentar antecedentes inconexos para solventar indicios que justifiquen una tutela, sino que los mismo deben revestir caracteres de suficiencia, certeza, determinación y gravedad.

Refiere que no existe una vulneración de derechos fundamentales, y por tanto, no puede prosperar una acción de tutela, cuando el empleador hace uso justificado de las garantías laborales que el propio ordenamiento jurídico ha establecido en su favor, ante hechos que puedan configurar alguna de las causales de terminación del Contrato Individual de Trabajo establecidas en el artículo 160 del Código del ramo.

Alega, además la incompatibilidad del recargo demandado con la indemnización adicional contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo; y asimismo, plantea la improcedencia del pago de las indemnizaciones reclamadas, así como las otras sanciones desproporcionadas que requiere, que incluyen no sólo el incremento legal del artículo 168 letra c) del



Código del Trabajo, sino además la indemnización adicional señalada, más años de servicio, aviso previo y supuestas vacaciones proporcionales.

Respecto de la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones, por razones de economía procesal y a fin de no reiterar los antecedentes ya expuestos en esta presentación, se remite a lo expuesto al contestar la demanda de tutela de derechos fundamentales, que da expresamente por reproducidos.

Agrega que el despido del actor se motiva en el incumplimiento grave de las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, quien además, aceptó en forma libre y voluntaria someterse a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, el cual pasó a formar parte integrante de su contrato individual de trabajo, el que establece la prohibición de adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia o en otros documentos; cometer actos negligentes o temerarios que le impidan cumplir con sus obligaciones laborales o que produzcan la destrucción o daños de materiales, de instrumentos, insumos o productos de trabajo, que provoquen accidentes o cuasi accidentes con daños a las personas o al medio ambiente. En cuanto al contrato, se dispone allí que el trabajador queda obligado expresamente a cumplir y desarrollar las labores que sean impartidas por su jefe inmediato, y en especial a respetar y cumplir los Reglamentos Internos y Normas de Seguridad de la Empresa.

De esta manera, prosigue, que en el contexto de los hechos ocurridos en los filtros Diemme, implicaron un incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo. Sostiene que el demandante fue negligente en el cumplimiento de las obligaciones laborales que asumió con la empresa, y traicionó la confianza y el deber de lealtad que debe existir en el seno de un vínculo laboral. Las funciones del actor eran esenciales, sensibles y muy críticas para la operación de la empresa, lo que ameritaba un deber de lealtad de suma relevancia, y al alterar información esencial de la operación de un equipo, traicionó absolutamente la confianza depositada en él, a través de incumplimiento objetivamente graves e insoslayables de sus funciones, situación que no ameritaban la subsistencia de la relación laboral.

En cuanto al supuesto perdón de la causal que alega el demandante, expone que a pesar de la gravedad los hechos constatados y a fin de no adoptar una decisión apresurada al respecto, se optó por realizar las indagaciones técnicas necesarias para cerciorarse de la efectividad de los mismos. Al respecto, y en los días siguientes se preparó un informe técnico que recogió todos los antecedentes y variables necesarias para poder concluir la efectividad de las anómalas conductas



del trabajador, y sólo después que tuvo a su mano todos los elementos de juicio pertinente, tanto técnicos como operacionales, adoptó –justificadamente- la decisión de desvincular al actor. Agrega que la empresa fue precavida y resguardó la integridad de su trabajador en todo momento. Ello, hasta que pudo comprobar efectivamente la existencia y gravedad de las conductas ejecutadas.

III.- De la Prueba Incorporada por las Partes.

A.- De la Prueba de la Denunciante y Demandante.

1.- Documentos:

TERCERO : Que, el actor y denunciante incorpora los siguientes documentos :

1.- Comunicación escrita de término del contrato de trabajo de 27 de abril de 2020.

Consta del documento que la empresa empleadora notifica al trabajador demandante de su despido, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El fundamento de la causal es el siguiente: “Con ocasión del control, revisión y cotejo de la información correspondiente a la Operación del Filtro Diemme N° 2 entre los días 16 al 20 de Abril del presente año, se pudo concluir que Ud., en su calidad de Operador Calificado Filtros Diemme del Turno “A”, cambió en forma absolutamente anómala, indebida e injustificada uno de los parámetros de operación del filtro, llevando a operar dicha unidad en un estado extremo, poniendo en riesgo no sólo la materialidad de tal esencial equipo industrial y sus componentes, sino peor aún, su propia integridad física y la de sus compañeros de labores”.

Luego agrega: “En efecto, según hemos podido determinar internamente, los cambios realizados en los parámetros de operación del filtro Diemme #2 tuvieron lugar el día 16 de Abril del presente año, durante el vuestro turno, oportunidad en que UD., sin justificación ni autorización alguna, modificó la presión mínima de 1 bar a 5,5 bar, provocando que la unidad operara permanentemente en modo llenado (alcanzando tiempos de llenado de filtro en torno a los 40 minutos), sin pasar al estado de compactación”.

Prosigue la carta con lo siguiente: “Más grave aún, UD., registró en su informe de operación el corte de caudal en 60 [m³/h], en circunstancias que realmente alcanzó entre 40 y 45 [m³/h]. Lo anterior fue debidamente corroborado por el sistema de control, evidenciando que UD., registró un dato falso”.

Enseguida expresa: “A mayor abundamiento, esta inadecuada acción ha generado un decaimiento progresivo de la unidad lo que ha afectado su rendimiento y ha originado como consecuencia un urgente cambio de telas y placas para volver a dejarlo en condiciones aceptables de operación, desde un punto de vista de la seguridad y utilidad de proceso”.



Port último indica: “Por otra parte, y a pesar que en terreno están publicados en el panel del filtro los parámetros de trabajo, UD., no sólo no los respetó, sino que además no comunicó en el cambio de turno la modificación que realizó en los parámetros de operación, por sí y ante sí y sin mediar autorización alguna de su jefatura de Planta”.

Concluye la carta que tales hechos conforman un incumplimiento al contrato de trabajo y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

2.- Sobre con boucher de envío por Chilexpress, N°012301080374 S

3.- Impresión estado orden de transporte Chilexpress N°012301080374

4.- Acuse recibo de solicitud de acceso a la información, Ley de Transparencia AS004T0003515, del Servicio Nacional de Geología y Minería, sobre constancias de accidentes con o sin lesiones de trabajadores y, además, constancia de hechos que pusieran en grave peligro material o de trabajadores de Quiborax S.A., del periodo 01 de abril al 30 de mayo de 2020.

5.- Oficio Ord. N°1449, del 14 de agosto del año 2020, emitido por Sernageomin, por el requerimiento de información por ley de transparencia, y por el que informa que no se reportan accidentes o hechos que pusieran en grave peligro material o de trabajadores en empresa Quiborax S.A., en el período del 1 de abril a 30 de mayo de 2020.

2.- Confesión.

CUARTO : Que, el demandante requiere de la comparecencia de la demandada para la prueba de confesión, y por ella lo hace don **Andrés Ferrer Costa**, cédula de identidad N° 10.698283-K, Subgerente de Recursos Humanos de la empresa, quien juramentado legalmente declara que todos los temas del finiquito con el actor están resueltos, y respecto del feriado legal dice que no tiene precisión de ese dato. Señala que los parámetros de manejo del filtro es un tema técnico y que existe un procedimiento para eso; que existe un área que lleva todo el registro de la Planta y de las operaciones de los distintos puntos. Declara que existen pantallas en distintas áreas de la planta, pero desconoce la del filtro y si ella se maneja a distancia. Respecto del informe técnico fue elaborado por el área técnica y ellos deben responder por este tema, y que no recuerda sanciones al actor. Dice que la gravedad del hecho se adoptó la sanción respecto del actor. Declara que la acción del demandante provocó un daño a los equipos y que ello pudo causar daño al mismo trabajador y sus compañeros.

3.- Testigos.

QUINTO : Que, el demandante hizo comparecer a estrados al testigo don **Dante Manuel Bavestrello Palacios**, cédula de Identidad N°15.692.756-2, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente declara que



trabajó en la empresa demandada como Operador de Filtro por 10 años; y, que conoce al demandante quien fue su compañero de trabajo en la empresa, a quien se le acusa por ocasionar una pérdida pero eso no fue su culpa, es algo operacional, que le pasó a todos los operadores y sigue pasando y por eso el despido es injustificado. Dice que en su caso no tuvo problemas en la empresa pero sí cuando informaba a la jefatura de las situaciones que observaba, pero los otros operadores no lo hacían, y eso ocasionaba incomodidad a la jefatura, y por eso fue despedido.

Contrainterrogado, declara que en su caso demandó a la empresa.

SEXTO : Que, el demandante hizo comparecer a estrados al testigo don **Roberto Elías Hernández Santander**, cédula de Identidad N°10.410.571-8, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente declara que es el Presidente del Comité Paritario de la empresa, y también Presidente del Sindicato. Dice que conoce al demandante, que trabajaron juntos y que el actor era operador de filtro, el que permite separar el líquido del sólido. Señala que el Comité Paritario no ha realizado investigación en el Filtro Diemme por temas de seguridad o que se haya puesto en peligro a los trabajadores de esa área.

4.- Exhibición de documentos.

SEPTIMO : Que, la parte demandante requirió de la demandada la exhibición de los siguientes documentos, diligencia de prueba que se cumple de la forma que se indica:

1.- Informe Comité Paritario respecto a hechos de gravedad o de peligro materiales o a trabajadores, entre el periodo comprendido entre en 1 y el 30 de abril de 2020, o en su defecto, respecto del día 16 de abril.

La demandada expresa que no cuenta con ese documento.

2.- Contrato de Trabajo suscrito por las partes, y sus respectivos anexos.

Se exhibe el contrato de trabajo ocasional, de 30 de diciembre de 2009, para labores de carguío y de producción. En la cláusula quinta de este contrato se establece que “El trabajador, en el desempeño de su cargo, queda obligado expresamente a cumplir y desarrollar las labores que sean impartidas por si jefe inmediato, y en especial a cumplir las siguientes disposiciones generales: c) Respetar y cumplir los Reglamentos Internos y Normas de Seguridad de la Empresa, que se consideran incorporadas al Contrato de Trabajo.

Se exhibe contrato de trabajo de fecha 2 de marzo de 2010, pro el que el actor asume la labor de operario en la Planta Química de la empresa.

Los anexos del contrato se refieren a la vigencia de la relación laboral, y al régimen de turnos.



En el anexo de contrato de trabajo de fecha 26 de agosto de 2014, consta que el demandante asume el cargo de Operador Calificado de Filtros Diemme, y se aumenta su remuneración, además se le asigna un bono por trabajo en altura.

3.- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

En el Título XII, se establece las obligaciones a que están sujetos los trabajadores, entre ellas, conocer y respetar tanto las obligaciones consignadas en sus respectivos contratos de trabajo, descriptores de cargo y aquellas que se establecen en el presente Reglamento Interno; realizar personalmente la labor convenida de acuerdo con las normas e instrucciones de su empleador; desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del proceso principal y a la estabilidad de la empresa; velar por los intereses de la empresa, evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente y lentos o gastos innecesarios; velar por el buen funcionamiento y uso de las maquinarias, dispositivos, implementos y equipos que se utilizan en el trabajo.

En el Título XIII, se establecen las prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, entre ellas, adulterar, proporcionar datos falsos, o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos; cometer actos negligentes o temerarios que le impidan cumplir con sus obligaciones laborales o que produzcan destrucción o daños materiales, instrumentos, insumos o productos de trabajo; causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable en el deber de sus obligaciones, daños a las maquinarias, instalaciones, procesos o productos.

4.- Libro de novedades, entrega de turno o su similar, en su versión digital y material, correspondiente al periodo comprendido entre el día 15 al 21 de abril de 2020.

No se exhibe.

5.- Acta o protocolo de paralización de faenas correspondiente al día 16, 17, 18 19 y 20 del 2020, producto de riesgo grave para material o de trabajadores.

No se exhibe.

6.- Notificación ante Inspección del Trabajo de paralización de obras por grave de material o de trabajadores de los días comprendidos entre en 15 al 20 de abril de 2020.

No se exhibe.

7.- Comunicación o notificación realizada al demandante respecto a investigación o informe realizado en su contra por supuesto acto grave de incumplimiento.

No se exhibe.



8.- Actas o informes respecto a cambio o mantención de telas y placas, correspondientes al lugar y/o establecimiento donde se desempeñaba el trabajador, correspondientes al comprendido entre enero de 2019 a mayo de 2020.

No se exhibe.

9.- Liquidación de remuneraciones del demandante.

Se exhiben las de los meses de noviembre y diciembre de 2019, enero, febrero, marzo, abril de 2020, y se constata que la remuneración mensual del actor estaba compuesta de sueldo base fijo por la suma de \$ 685.002.-; un bono de altura por la suma de \$ 169.445.-; un bono nocturno de \$ 8.400.-; y bono de movilización por la suma de \$ 37.500.-, todos permanentes, y por el total de \$ 900.347.-

Figuran otros componentes pero son esporádicos.

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5, del Código de Trabajo, respecto de los documentos no exhibidos. Conferido el respecto traslado, la demandada se opone. Al efecto, se revolverá.

B.- Prueba de la Parte Denunciada y Demandada.

1.- Documentos.

OCTAVO : Que, el demandada incorporó los siguientes documentos :

1.- Informe de la Evaluación de la Operación del Filtro Diemme N° 2, de fecha 22 de abril de 2020, realizado por la empresa demandada.

Se señala que se realiza un análisis operacional del filtro Diemme #2, específicamente en la etapa de llenado y compactación, ya que durante el cambio de turno del pasado día 20 de abril del 2020, el operador calificado Diemme, don Manuel Contreras, detecta que los valores ingresados no corresponde a los valores estipulados en la cartilla de parámetros, lo cual conlleva a una exigencia innecesaria en la operación del filtro; y que al consultar el sistema de control se verifica que esos parámetros fueron modificados el 16 de abril de 2020 por don Milton Ibacache, Operador Calificado Diemme del turno "A".

En cuanto a la evaluación de la operación del filtro Diemme # 2, se expresa que se observó una caída paulatina e importante del líquido filtrado desde el 17 de abril, que corresponde al 68,7% ese día; a 64,8 el día 18; y, a 56,1 el día 17, y por ello se revisó las condiciones de los filtros en terreno para determinar la causa de esa disminución de rendimiento.

Se expone que debido a esa baja en el rendimiento de los filtros Diemme, se realizó una inspección a los equipos a fin de visualizar con claridad ese hecho, hasta ese entonces atribuida a la obstrucción de los orificios de descarga, y al estado general de las telas y placas. Indica que el grado de suciedad de las placas



y telas, principalmente en el filtro Diemme # 2, podría generar fallas graves en la operación normal del equipo y representar una amenaza para la salud de los operadores ya que se podrían generar roturas de las placas o ensanchamiento entre sus uniones, proyectando líquido caliente al exterior.

Se informa que el día 20 de abril el operador Sr. Contreras dio cuenta al Jefe de Producción y al Encargado de Filtros, de una anomalía en los parámetros con que operan normalmente los filtros, dado que dichos rangos no coincidían con los contenidos en la cartilla de parámetros dictadas por el Departamento de I&CP (sic) y Gerencia de Planta. Se expresa que los cambios en los parámetros de operación del filtro Diemme # 2, tuvo lugar el día 16 de abril, durante el turno "A", de don Milton Ibacache, operador calificado Diemme, quien habría modificado la presión mínima de 1 bar a 5,5 bar, provocando que la unidad operara permanentemente en modo llenado, sin pasar al estado de compactación; y el caudal mínimo no estuvo en 60 m³, sino en 40 a 45 m³/h; además el operador Sr. Ibacache registró el corte en 60 m³/h, en su informe de operación, pero realmente alcanzó entre 40 y 45 m³/h, esto, corroborado por el sistema de control, evidenciando que el operador registro un dato falso. Se indica que en el panel del filtro están los parámetros de trabajo, los que el operador no respetó, y quien no comunicó los cambios al jefe de turno "A", y quien actuó bajo su propio criterio.

El informe contiene fotografías y gráficos que explican las anomalías.

Se expresa que resultan reiteradas las faltas cometidas por el operador calificado Diemme, don Milton Ibacache, quien posee en su historial varias amonestaciones verbales y escritas, sin recibir sanción, así, por no mantener atención al peso de los ripsos generados durante la descarga, insultos a otro trabajador al hacerle mención de aquello, modificación de parámetros de tiempo de lavado de torta con agua madre sin autorización.

También se expone que esa operación pudo causar posibles daños a futuro, así, daño a las placas del filtro por la sobre exigencia, daño a los pistones que realizan el movimiento de las placas, colmatamiento (sic) temprano de las telas. También se expresa que se realizó una medición de la distancia entre los cabezales de los filtros Diemme, que en condición de cerrado se manifiesta una diferencia considerable, la que sólo se explica por una deformación y ensuciamiento considerable de las placas.

Se adjunta al informe el registro de comunicación, de fecha 25 de marzo de 2020, que la empresa entre al jefe de turno y operadores, entre ellos el demandante, donde consta que se les entrega los parámetros de trabajo de los filtros Diemme 1 y 2, y se les explica que se deben tomar todas las acciones para mantener la operación en los rangos operacionales ya informados. También se



adjunta el listado de parámetros de filtros Diemme, donde se describe la labor específica, su código y nomenclatura técnica con diferentes guarismos, sistemas de medición y otros parámetros.

2.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, ya incorporado.

3.- Registro de capacitación del actor, de fecha 25 de marzo de 2020, en relación a la observancia de los parámetros de operación de los Filtros Diemme.

2.- Testigos.

NOVENO : Que, la parte demandada hizo comparecer a estrados al testigo don **Roberto Carlos Mendoza Navarro**, cédula de identidad N° 12.209.191-0, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente declara que el demandante es un operador calificado de la unidad de Filtros Diemme de la Planta Química de la empresa, pasó por un proceso de capacitación y selección, tomó el puesto y su desempeño debía seguir los procedimientos de trabajo, los estándares, controles y parámetros. Señala que el Departamento de Control de Procesos, que fiscaliza y revisa las operaciones, reportaba situaciones anómalas, desviaciones, que se provocaban especialmente en el turno del actor, y ello obligaba a conversar con él, para reinstruir y volver a capacitar para que no se movieran los parámetros de operación de los filtros sin autorización del Departamento de Proceso que tenía a cargo la operación y la entre de los parámetros. Declara que el día 16 de abril, el actor hizo cambios de parámetros de operación del filtro arbitrariamente sin informar al jefe de turno, haciendo que la unidad perdiera rendimiento en un 50%, y obligó a dar explicaciones por la conducta del actor, y eso implicaba que operar equipo de esa envergadura y por la importancia que tienen en el proceso productivo de la empresa, el riesgo evidente de dañar los componentes de la unidad y eso provocar la proyección de líquidos calientes o pulpa, ya que esos equipos trabajar sometidos a un esfuerzo mecánico por la condición del proceso que pueden poner el riesgo a los trabajadores del área, además de provocar una falla importante y los equipos son internacionales y una detención impactaría fuertemente en la producción en los objetivos productivos de la empresa. Refiere que se informó a Gerencia de la Planta para ver que pasó, se hizo un informe detallado del hecho y se debió ver estados de telas, de placas, y ver cómo recuperar la unidad para volver a operar y eso implicó varias horas de detención. Dice que el demandante no estaba autorizado para cambiar los parámetros del filtro, y no le dio explicaciones acerca de esos, se le reinstruyó sobre las operaciones, pero él tenía claro las circunstancias para cambiarlos, incluso días antes se le había instruido en terreno, se le explicó la importancia de la operación, y es raro este tipo de situaciones.



Contrainterrogado, declara que las instrucciones se entregan por correo, también telefónica, también en el control entrega a diario gráficos y tendencias de operación de las unidades. Señala que se procesó la información que va a los reportes, pero había datos falseados, ya que el actor cambió los parámetros y no lo comunicó al creer que era la forma de trabajador, y para qué cambió los parámetros del registro que hizo de puño y letra la anotación donde estaban los datos cambiados y no los reales. Dice que en la pantalla de operación del filtro sólo trabaja el actor y su ayudante, y es manipulable por los operadores del filtro. Dice que los parámetros están fijados por el control de la unidad. Señala que hay 4 turnos, de 4x4, y 4 operadores calificados de Filtros Diemme a cargo de la Unidad de Filtro, y el actor fue asignado como encargado, y los responsables eran éste y otros 3 colegas, y se determinó que fue en el turno del demandante ya que al llegar el contra turno se realizó una revisión de los parámetros y detectó que estaban cambiados y alertó haciéndose la revisión y apareció que fue el actor quien hizo el cambio sin avisarle a nadie. Dice que la Planta trabajó del 16 al 20, el 20 se detectó la anomalía ya que había una tendencia a la baja y hubo que hacer una limpieza y reparación de 9 o 10 horas. Refiere que los parámetros están registrados en el informe, allí se dice que se elevó la presión, y la unidad trabajó sometida a un esfuerzo mecánico extremo. Dice que la unidad no ha recuperado su rendimiento, hubo un proceso de cambio de placas, no se ha recuperado el filtro, y se debe seguir evaluando. Dice que los reportes del demandante estaban falseados, y que en la pantalla de control del filtro estaban ingresados los parámetros para que la unidad operara en modo automático según la secuencia de trabajo, llenado, compactación, lavado, soplado, el ciclo completo, pero al modificar el actor entra al menú busca la opción y hace el cambio del parámetro cambiando el proceso de operación del filtro en el modo automático, discriminando él, a su juicio, y así el filtro se somete a un riesgo, y al terminar el ciclo él debió reportar la información pero entregó otros datos en la planilla. Declara que la pantalla tiene el sistema touch, y no tiene código de acceso por cada trabajador; que por ese sector sólo circula él y su ayudante, trabajan dos personas. Señala que al hablar con los demás trabajadores indicaron que los cambios se estaban haciendo en ese bloque. El lugar es de acceso restringido, si hay alguien allí debe ser reportado para darle acceso; además para el manejo del equipo se requiere de capacitación; dice que es una plataforma aérea, a unos 20 metros, se debe subir una escalera y con un protocolo de acceso. Declara que por su experiencia de 30 años en la empresa, a la que llegó como operador y actualmente como Jefe de Producción de la Planta, y de los antecedentes, tiene la certeza que fue el demandante quien cambió los parámetros y que no avisó a nadie, que él fue el responsable de eso y de que



ahora la unidad trabaje así. Dice que el cambio de telas del filtro se hace por operadores calificados, y queda registro de ello, pero eso no tiene nada que ver con los parámetros del proceso productivo.

IV.- Determinación de los Hechos y Valoración de la Prueba.

1.- En Cuanto a la Acción de Tutela Laboral.

DECIMO : Escenario jurídico. Que, en primer lugar, el Tribunal se pronunciará sobre la acción de tutela deducida por el actor.

Al efecto, los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo, establecen que el procedimiento de tutela laboral tiene lugar ante actos perpetrados por el empleador que afecten alguno de los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del ejercicio de las facultades que la ley reconoce a favor de aquel.

Los derechos y garantías fundamentales protegidos son aquellos indicados en el artículo 485, incluyendo la garantía de indemnidad.

En ese conjunto de normas se explica, además, que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita, afecta o daña el pleno uso y goce de los derechos y garantías constitucionales del trabajador, cuando aquellas se realizan sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

UNDECIMO : Que, en el marco procesal del ejercicio de la acción de tutela laboral, la ley reconoce a los trabajadores dos tipos de acciones procesales para la protección de derechos y garantías fundamentales, una, respecto de los hechos que ocurran durante la vigencia de la relación laboral, y otra, por los hechos acaecidos con ocasión, es decir, al momento del despido.

Cada una de esas acciones está sujeta a las normas de Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo, donde, además, se establecen reglas especiales respecto de aquella nacida del despido. Así, debe cumplirse las exigencias procesales establecidas en la ley, en especial la aportación de los hechos que conforman la vulneración de los derechos o garantías que alega.

Al efecto, el N° 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, obliga al demandante a hacer una exposición clara y circunstanciada de los hechos, es decir, detallada, precisa y concordante; y asimismo, el artículo 490 del mismo Código, a propósito del procedimiento de tutela, exige al actor que su denuncia contenga, además de los requisitos del artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañando los antecedentes en que se fundamente.

Como se dijo, esta acción procesal es especial, excepcional, y por tanto, quien la intenta, debe ser preciso en la exposición de los hechos,



fundamentos y peticiones, además explicar si los actos atentatorios ocurren durante la relación laboral o con ocasión del despido, conforme a los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, ya que se trata de materias distintas.

Se trata de un procedimiento judicial complejo, con solemnidades y tramites esenciales, con exigencias y presupuestos procesales claros y específicos, y ello precisamente por la naturaleza de la materia que se conoce y resuelve a través del procedimiento de tutela laboral, esto es, los derechos fundamentales.

DUODECIMO : Que, asimismo, respecto del escenario jurídico de la acción de tutela laboral, la ley exige al denunciante aportar antecedentes de los cuales necesariamente resulte indicios suficientes que se ha producido la vulneración de derechos o garantías fundamentales alegada, como le obliga en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Es decir, no basta con el simple relato de una serie de hechos para entender o suponer que existe la vulneración de derechos, sino que deben aportarse antecedentes o elementos de análisis, suficientes para configurar algún indicio de aquello, es decir, una sospecha, una probabilidad, una eventualidad si se quiere, fundamentos que sin duda deben guardar relación al relato contenido en la denuncia.

En este orden de ideas, no se trata de una mera suposición, una creencia, un parecer, sino que precisamente el denunciante debe aportar varios (o más de uno) elementos de juicio ponderables que tengan la categoría de presupuestos, de indicios, de base, de sustento serio de la denuncia, en el sentido que de ellos debe surgir la idea, la posibilidad, la probabilidad del atentado denunciado.

DECIMOTERCERO : De la Denuncia. Que, el denunciante expuso (motivo 1º) que con ocasión de su despido la denunciada vulneró su derecho fundamental a la honra.

Al efecto, en el libelo el demandante explica que por la causal legal invocada para poner término al contrato de trabajo y de los fundamentos de la misma, se le acusó de haber puesto en riesgo a la empresa y a sus compañeros de trabajo, también que se le imputó un actuar doloso, de hechos maliciosos, y agrega que ello no le fue comunicado u observado para realizar sus descargos, es más, dice, jamás fue notificado que durante su turno estuvo en riesgo su persona o sus compañeros. Sostiene que se trata de una grave y vulneratoria imputación, que no es efectiva, además que se indica que falseó intencionalmente datos sensibles para la empresa y que ello produjo una serie de consecuencias perjudiciales en su entorno laboral y personal, por imputaciones que no resultan



efectivas. Agrega que producto de esa calificación y trato, fue cuestionado en cuanto a su buena fe y conducta proba, vulnerando su derecho a la honra y buen nombre, sobre todo al momento de que de dicho despido tuvo conocimiento otras personas y trabajadores, afectando también su oportunidad en la busca de un nuevo trabajo, ya que la imputación de la demandada, es temeraria y abusiva; fue cuestionado por su círculo de trabajo, que miran en forma crítica el comportamiento, en el hecho de “falsear” información y poner en riesgo intencionalmente sus vidas y fuente de trabajo.

Luego explica que no se le puede atribuir responsabilidad en aquellos hechos ya que al lugar de sus labores, al espacio físico en el cual desempeña su trabajo no existe prohibición o labor exclusiva dentro de ese perímetro, no existiendo una vinculación determinada objetivamente de responsabilidad respecto del área, que todo trabajador que se desempeña en el turno tiene acceso a los instrumentos y herramientas del lugar, esto incluye la pantalla de control de filtro; agrega que ese espacio de trabajo no es exclusivo o de responsabilidad del trabajador, es un sector de bastante tránsito de personal de la empresa, incluso de contratistas. En este evento, prosigue, el panel o pantalla de manejo de filtro puede ser manipulada por toda persona que tenga una labor asociada y requiere manejar los filtros o simplemente tenga acceso a la pantalla, dicha pantalla utiliza sistema “touch”, al cual tiene acceso cualquier persona, sin necesidad de clave o identificación de quien realiza una modificación. Explica que existen actividades conocidas y de evento regular como, el “cambio de telas”, que está programada y que la realiza personal de otras áreas y que manipulan la pantalla de filtro, por lo que todo trabajador tiene acceso a ella y de hecho la utilizan, sin que la empresa pueda determinar quién o cuando se manejaron los parámetros de los filtros.

De la lectura y análisis del escrito de denuncia, se constata, que en realidad el trabajador impugna el contenido de la carta de despido, tanto respecto de la causal legal invocada como el fundamento de hecho de la misma, y al mismo tiempo entrega una teoría del caso alternativa, esto es, que no fue él quien manipuló el sistema del filtro, sino que fue otra persona.

Entonces, de la exposición del actor se verifica que ni antes del despido, ni de forma coetánea a éste, o inmediatamente después de verificado, la empleadora realizó alguna conducta u omisión en su contra que supusiera o implicara una vulneración al derecho al honor que se alega vulnerado. Todo el argumento del denunciante gira en torno al contenido de la comunicación del despido, incluso refiere que la empleadora nada le preguntó sobre los hechos allí contenidos, es decir, fue un despido sorpresivo, inesperado, ya que nada sabía a ese respecto, más cuando siguió trabajando los días posteriores. Asimismo, las



explicaciones que entrega están relacionadas a cómo resulta imposible que sea responsable de esos hechos, y que no puso en peligro a la empresa, a sus compañeros, y que cumplió con sus trabajo.

Consecuentemente, el planteamiento del denunciante, claramente expresado en su denuncia, dice relación únicamente con el contenido de la carta de despido, y ello sólo puede ser objeto de la acción procesal de despido injustificado, indebido, o improcedente del artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que el trabajador que considere que la aplicación de alguna causal de despido, incluyendo la del N° 7 del artículo 160, es indebida, podrá recurrir al juzgado competente, a fin de que éste así lo declare.

En caso alguno la carta de despido, y la causal de despido y sus fundamentos, contenidos en ella, como único y exclusivo antecedente, puede configurar la vulneración al derecho a la honra del actor, y por ende de la acción de tutela laboral, la que tiene otro objetivo, conforme ya se ha explicado. Acoger el planteamiento del demandante implicaría que todo despido, por cualquiera causal legal, siempre conformaría una vulneración de derechos esenciales, situación no prevista por la ley laboral.

Entonces, la denuncia no puede prosperar puesto que en el relato del actor no existe ningún hecho o elemento ajeno, distinto, a la carta de despido.

DECIMOCUARTO : Que, también atenta a la pretensión de tutela laboral, la circunstancia el demandante no expresa y menos explica la concurrencia de los indicios de vulneración al derecho fundamental a la honra, obligación procesal que le era obligatoria (motivo 12°), así no dice qué elementos del despido conforman antecedentes de ello, qué cosa puede llevar a pensar, a sospechar, a creer que aquello pudo haber ocurrido.

En este sentido, la carta de despido, por sí sola jamás podrá ser indicio de vulneración, primero, como se dijo, la ley procesal establece la acción de despido para controvertir su contenido; y en segundo lugar, la ley exige varios antecedentes al pedir indicios suficientes, en plural, y por tanto, la comunicación de término de contrato, de manera singular, no alcanza tal estándar.

Tal como se explicó, el denunciante asumió la obligación de aportar indicios suficiente de la vulneración de derechos que plantea, sin embargo, de los antecedentes incorporados al proceso no surge la idea o la sospecha del atentado que denuncia. Ningún elemento de juicio hace pensar que la denunciada afectó el derecho alegado como vulnerado al momento o con ocasión del despido.

De la forma relacionada en este considerando y en los precedentes, se verifica que no se cumple con el requisito que sustenta la acción procesal de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido,



en cuanto en ella lo determinante es que este acto unilateral del empleador es el que origina la vulneración alegada, es decir, el despido es aquello que atenta a esos derechos, y en el caso propuesto por la denunciante, todo su relato, su teoría del caso, se sustenta exclusivamente en la forma como interpretó el contenido de la comunicación escrita de término del contrato de trabajo, a los que dio una significación que no tenían, y eso mismo implicó que ni siquiera alcanzaran la categoría de indicios suficientes.

Ante la falta de indicios suficientes, resulta innecesario hacer cualquier análisis respecto de la legitimidad de los actos del empleador, y exigirle que acreditara la justificación suficiente del despido, o que esa decisión no fue arbitraria o desproporcionada.

Consecuentemente se desestimaré la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por carecer aquella de todos los presupuesto legales tanto procesales como sustantivos, conforme se expuso en los considerandos que precedentes.

En el mismo sentido, resulta innecesaria cualquier consideración al daño moral demandado, pretensión sustentada exclusivamente en la declaración de un despido vulnerador de derechos, que no existió.

2.- En Cuanto a la Acción de Despido Improcedente.

DECIMOQUINTO : Que, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba rendida en el procedimiento laboral debe ser ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y al efecto establece que el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud asigne valor o desestime dichas pruebas, y explica que el Juez, al valorar la prueba, deberá tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera de conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

En este orden de ideas, jamás puede obviarse una de las premisas más esencial del proceso judicial y que implica y exige de las partes la aportación de la prueba suficiente y eficaz que permita dar por ciertas sus alegaciones y los hechos en que fundamentan sus pretensiones y defensas.

A este respecto, en el proceso laboral y tratándose de los juicios sobre despido, como en este caso, dicha premisa adquiere una real significación y preponderancia, en cuanto el artículo 454 N° 1), del Código del Trabajo, dispone que en los litigios por despidos, corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones respectivas, esto es, en la carta de término de la relación



laboral, o aviso de despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Sin perjuicio de ello, en el evento que sea el demandante, esto es, el trabajador, quien aporte la prueba al juicio, el Juez debe igualmente valorarla.

DECIMOSEXTO : De la Relación Laboral. Que, conforme al contrato de trabajo que unió a las partes, y sus anexos (documentos del N° 2 de motivo 7°), el trabajador demandante asumió el cargo de Operador Calificado de Filtros Diemme de la Planta Química de la empresa.

En este orden de ideas, llama la atención que el actor, en su demanda, no indique su profesión u oficio y tampoco señale el trabajo, labor, servicio o función que desarrollaba en la empresa; omite dicha información.

Sin perjuicio de ello, y reafirmado el contenido del contrato de trabajo, los testigos aportados por el propio demandante don Dante Manuel Bavestrello Palacios y don Roberto Elías Hernández Santander (motivos 5° y 6°), son contestes en expresar que el demandante se desempeñaba como Operador de Filtro Diemme; y a su vez el testigo don Roberto Carlos Mendoza Navarro (motivo 9°), reafirma dicha circunstancia, agregando que el demandante es un operador calificado de la unidad de Filtros Diemme, que pasó por un proceso de capacitación y selección.

En cuanto a la remuneración mensual del demandante, conforme a las liquidaciones de remuneraciones (documentos del N° 9 del motivo 7°), la misma alcanzaba a la suma de \$ 900.347.-

DECIMOSEPTIMO : Del Término de la Relación Laboral. Que, conforme a la comunicación escrita de término del contrato de trabajo (documento del N° 1 del motivo 3°), la empresa demandada y empleadora despide al trabajador demandante por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

El fundamento de la causal expuesto en la carta de despido es el siguiente: “Con ocasión del control, revisión y cotejo de la información correspondiente a la Operación del Filtro Diemme N° 2 entre los días 16 al 20 de Abril del presente año, se pudo concluir que Ud., en su calidad de Operador Calificado Filtros Diemme del Turno “A”, cambió en forma absolutamente anómala, indebida e injustificada uno de los parámetros de operación del filtro, llevando a operar dicha unidad en un estado extremo, poniendo en riesgo no sólo la materialidad de tal esencial equipo industrial y sus componentes, sino peor aún, su propia integridad física y la de sus compañeros de labores.

En efecto, según hemos podido determinar internamente, los cambios realizados en los parámetros de operación del filtro Diemme #2 tuvieron lugar el



día 16 de Abril del presente año, durante el vuestro turno, oportunidad en que UD., sin justificación ni autorización alguna, modificó la presión mínima de 1 bar a 5,5 bar, provocando que la unidad operara permanentemente en modo llenado (alcanzando tiempos de llenado de filtro en torno a los 40 minutos), sin pasar al estado de compactación.

Más grave aún, UD., registró en su informe de operación el corte de caudal en 60 [m³/h], en circunstancias que realmente alcanzó entre 40 y 45 [m³/h]. Lo anterior fue debidamente corroborado por el sistema de control, evidenciando que UD., registró un dato falso.

A mayor abundamiento, esta inadecuada acción ha generado un decaimiento progresivo de la unidad lo que ha afectado su rendimiento y ha originado como consecuencia un urgente cambio de telas y placas para volver a dejarlo en condiciones aceptables de operación, desde un punto de vista de la seguridad y utilidad de proceso.

Por otra parte, y a pesar que en terreno están publicados en el panel del filtro los parámetros de trabajo, UD., no sólo no los respetó, sino que además no comunicó en el cambio de turno la modificación que realizó en los parámetros de operación, por sí y ante sí y sin mediar autorización alguna de su jefatura de Planta”.

Concluye la carta que tales hechos conforman un incumplimiento al contrato de trabajo y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

DECIMOCTAVO : De los Hechos del Despido. Que, para los efectos de acreditar los hechos que conforman la causal de término del contrato de trabajo, de la forma y alcances expresados en la comunicación escrita de despido, se ha incorporado al juicio la siguiente prueba:

El informe de la Evaluación a la Operación del Filtro Diemme N° 2, de fecha 22 de abril de 2020, realizado por la empresa demandada (documento N° 1 del motivo 8°), donde se señala que se realizó un análisis operacional del señalado filtro, específicamente en la etapa de llenado y compactación, ya que durante el cambio de turno del día 20 de abril del 2020, el operador calificado Diemme, don Manuel Contreras, detectó que los valores ingresados no correspondían a los valores estipulados en la cartilla de parámetros, lo cual conllevó a una exigencia innecesaria en la operación del filtro; y que al consultar el sistema de control se verificó que esos parámetros fueron modificados el 16 de abril de 2020 por don Milton Ibacache, Operador Calificado Diemme del turno “A”.

Agrega el informe que en cuanto a la evaluación de la operación del filtro Diemme N° 2, se observó una caída paulatina e importante del líquido filtrado



desde el 17 de abril, que corresponde al 68,7% ese día; a 64,8 el día 18; y, a 56,1 el día 17, y por ello se revisó las condiciones de los filtros en terreno para determinar la causa de esa disminución de rendimiento. También se explica que debido a esa baja en el rendimiento de los filtros Diemme, se realizó una inspección a los equipos a fin de visualizar con claridad ese hecho, hasta ese entonces atribuida a la obstrucción de los orificios de descarga, y al estado general de las telas y placas. Indica que el grado de suciedad de las placas y telas, principalmente en el filtro Diemme N° 2, podría generar fallas graves en la operación normal del equipo y representar una amenaza para la salud de los operadores ya que se podrían generar roturas de las placas o ensanchamiento entre sus uniones, proyectando líquido caliente al exterior.

Se explica que el día 20 de abril el operador Sr. Contreras dio cuenta al Jefe de Producción y al Encargado de Filtros, de una anomalía en los parámetros con que operan normalmente los filtros, dado que dichos rangos no coincidían con los contenidos en la cartilla de parámetros, expresando que los cambios en los parámetros de operación del filtro Diemme N° 2, tuvo lugar el día 16 de abril, durante el turno "A", de don Milton Ibacache, operador calificado Diemme, quien habría modificado la presión mínima de 1 bar a 5,5 bar, provocando que la unidad operara permanentemente en modo llenado, sin pasar al estado de compactación; y el caudal mínimo no estuvo en 60 m³, sino en 40 a 45 m³/h; además el operador Sr. Ibacache registró el corte en 60 m³/h, en su informe de operación, pero realmente alcanzó entre 40 y 45 m³/h, esto, corroborado por el sistema de control, evidenciando que el operador registro un dato falso. Se indica que en el panel del filtro están los parámetros de trabajo, los que el operador no respetó, y quien no comunicó los cambios al jefe de turno "A", y quien actuó bajo su propio criterio.

También se expone que esa operación pudo causar posibles daños a futuro, así, daño a las placas del filtro por la sobre exigencia, daño a los pistones que realizan el movimiento de las placas, colmatamiento (sic) temprano de las telas. También se expresa que se realizó una medición de la distancia entre los cabezales de los filtros Diemme, que en condición de cerrado se manifiesta una diferencia considerable, la que sólo se explica por una deformación y ensuciamiento considerable de las placas.

Se adjunta al informe el registro de comunicación, de fecha 25 de marzo de 2020, que la empresa entre al jefe de turno y operadores, entre ellos el demandante, donde consta que se les entrega los parámetros de trabajo de los filtros Diemme 1 y 2, y se les explica que se deben tomar todas las acciones para mantener la operación en los rangos operacionales ya informados. También se



adjunta el listado de parámetros de filtros Diemme, donde se describe la labor específica, su código y nomenclatura técnica con diferentes guarismos y sistemas de medición.

También se incorpora prueba de testigos, y así don Roberto Carlos Mendoza Navarro (motivo 9°), quien declara que el demandante es un operador calificado de la Unidad de Filtros Diemme de la Planta Química de la empresa, quien pasó por un proceso de capacitación y selección, tomó el puesto y su desempeño debía seguir los procedimientos de trabajo, los estándares, controles y parámetros. Señala que el Departamento de Control de Procesos, que fiscaliza y revisa las operaciones, reportaba situaciones anómalas, desviaciones, que se provocaban especialmente en el turno del actor, y ello obligaba a conversar con él, para reinstruir y volver a capacitar para que no se movieran los parámetros de operación de los filtros sin autorización del Departamento de Proceso que tenía a cargo la operación y la entre de los parámetros. Declara que el día 16 de abril, el actor hizo cambios de parámetros de operación del filtro arbitrariamente sin informar al jefe de turno, haciendo que la unidad perdiera rendimiento en un 50%, y eso implicó operar equipo de esa envergadura, y por la importancia que tienen en el proceso productivo de la empresa, con el riesgo evidente de dañar los componentes de la unidad y provocar la proyección de líquidos calientes o pulpa, ya que esos equipos trabajar sometidos a un esfuerzo mecánico por la condición del proceso que pueden poner el riesgo a los trabajadores del área, además de provocar una falla importante, y una detención impactaría fuertemente en la producción en los objetivos productivos de la empresa. Refiere que se informó a Gerencia de la Planta para ver que pasó, se hizo un informe detallado del hecho y se debió ver estados de telas, de placas, y ver cómo recuperar la unidad para volver a operar y eso implicó varias horas de detención. Dice que el demandante no estaba autorizado para cambiar los parámetros del filtro, y no le dio explicaciones acerca de esos, se le reinstruyó sobre las operaciones, pero él tenía claro las circunstancias para cambiarlos, incluso días antes se le había instruido en terreno, se le explicó la importancia de la operación, y es raro este tipo de situaciones.

El mismo testigo explica que se procesó la información que va a los reportes y que había datos falseados, ya que el actor cambió los parámetros y no lo comunicó al creer que era la forma de trabajar, y los registró de puño y letra pero con la anotación de datos cambiados y no los reales. Dice que en la pantalla de operación del filtro sólo trabaja el actor y su ayudante, y es manipulable por los operadores del filtro. Dice que los parámetros están fijados por el control de la unidad. Señala que hay 4 turnos, de 4x4, y 4 operadores calificados de Filtros



Diemme a cargo de la Unidad de Filtro, y el actor fue asignado como encargado, y los responsables eran éste y otros 3 colegas, y se determinó que fue en el turno del demandante ya que al llegar el contra turno se realizó una revisión de los parámetros y detectó que estaban cambiados y alertó haciéndose la revisión y apareció que fue el actor quien hizo el cambio sin avisarle a nadie. Dice que la Planta trabajó del 16 al 20, el 20 se detectó la anomalía ya que había una tendencia a la baja y hubo que hacer una limpieza y reparación de 9 o 10 horas. Refiere que los parámetros están registrados en el informe, allí se dice que se elevó la presión, y la unidad trabajó sometida a un esfuerzo mecánico extremo. Dice que la unidad no ha recuperado su rendimiento, hubo un proceso de cambio de placas, no se ha recuperado el filtro, y se debe seguir evaluando. Dice que los reportes del demandante estaban falseados, y que en la pantalla de control del filtro estaban ingresados los parámetros para que la unidad operara en modo automático según la secuencia de trabajo, llenado, compactación, lavado, soplado, el ciclo completo, pero al modificar el actor entra al menú busca la opción y hace el cambio del parámetro cambiando el proceso de operación del filtro en el modo automático, discriminado él, a su juicio, y así el filtro se somete a un riesgo, y al terminar el ciclo él debió reportar la información pero entregó otros datos en la planilla. Declara que la pantalla tiene el sistema touch, y no tiene código de acceso por cada trabajador; que por ese sector sólo circula él y su ayudante, trabajan dos personas. Señala que al hablar con los demás trabajadores indicaron que los cambios se estaban haciendo en ese bloque. El lugar es de acceso restringido, si hay alguien allí debe ser reportado para darle acceso; además para el manejo del equipo se requiere de capacitación; dice que es una plataforma aérea, a unos 20 metros, se debe subir una escaleta y con un protocolo de acceso. Declara que por su experiencia de 30 años en la empresa, a la que llegó como operador y actualmente como Jefe de Producción de la Planta, y de los antecedentes, tiene la certeza que fue el demandante quien cambió los parámetros y que no avisó a nadie, que él fue el responsable de eso y de que ahora la unidad trabaje así. Dice que el cambio de telas del filtro se hace por operadores calificados, y queda registro de ello, pero eso no tiene nada que ver con los parámetros del proceso productivo.

DECIMONOVENO : Que, de los antecedentes probatorios analizados precedentemente, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, y atendido su carácter múltiple, en cuanto se trata de un conjunto de elementos de prueba; grave, ya que dan cuenta fehaciente de los hechos relacionados; precisa, en el sentido que no permiten conclusiones diversas o contradictorias; concordantes, puesto unas con otras son armónicas y complementarias; y la conexión de la



misma, conducen a este sentenciador a concluir, de manera lógica la existencia de los siguientes hechos:

Que el día 16 de abril de 2020, en circunstancias que el trabajador don

Milton Patricio Ibacache Machicado, el demandante, se encontraba a cargo del turno "A", en la Unidad de Filtro Diemme N° 2, de la Planta Química de la empresa empleadora y demandada, como operador calificado en el uso y manejo de ese equipo, y contando con los parámetros e indicadores para el adecuado funcionamiento de esa maquinaria, esencial para el proceso productivo de la empresa, esto de pleno y total conocimiento del demandante, quien contaba con los conocimientos, capacitación y experiencia necesarios para comprender tales circunstancias, y que lo habilitaban para el adecuado manejo, control y desarrollo de las labores, de forma subrepticia, sin alertar a nadie, sin poner en conocimiento de su jefatura, sin autorización alguna, y en contra de las órdenes impartidas por el empleador, cambió parámetros de la operación del filtro, pese a que el empleador de manera previa había fijado los datos o variables de funcionamiento de ese equipo, de pleno conocimiento del actor, y como consecuencia de esa conducta la Unidad perdió rendimiento, afectando la producción de la empresa, y además dañó piezas del equipo lo que obligó a su cambio con la consiguiente pérdida de tiempo y de elaboración del producto. Conjuntamente, se logra la convicción que el demandante dejó anotaciones en los registros respectivo de datos que no correspondían a los que modificó y a aquellos que la Unidad arrojaba.

VIGESIMO : Que, existe plena convicción en este Tribunal que las acciones del demandante, ya descritas y acreditadas conforme se expresa en los motivos precedentes, constituye una conducta imprudente y temeraria en extremo, que afectó seria y gravemente la integridad del equipo, maquinaria y unida de producción a su cargo, al grado que la empleadora debió cambiar piezas de equipo, y aun así no ha logrado los niveles de producción anteriores a la maniobra del demandante, acción que además puso en peligro la integridad de los trabajadores que allí laboran.

En este orden de ideas, el actor en su demandada ataca el fundamento de la carta de despido planteando que no fue él quien hizo el cambio, que diversas personas, incluso personal de contratistas, tiene acceso al manejo del filtro. Entonces, el trabajador demandante no se hace responsable de las alteraciones en la Unidad del Filtro, se excluye de toda participación en el hecho, inculcando a terceros indeterminados. Tal línea de defensa estaba destinada al fracaso, puesto que se ha acreditado, y el Tribunal ha logrado la convicción, que precisamente el demandante, y no otra persona, modificó los parámetros de



funcionamiento de la maquinaria, con los resultados o consecuencias que importaron un grave perjuicio a la empleadora.

Es un hecho probado que el demandante trabajó el día 16 de abril de 2020, que estaba a cargo de la operación del Filtro Diemme N° 2, que introdujo en el sistema de control de funcionamiento del equipo parámetros distintos a los dispuestos por la empresa demandada, y que ello provocó deterioros en diversas piezas del Filtro, que llevó a detener la faena y reemplazarlas, con la consiguiente paralización de la producción y el costo asociado a todo ello. El demandante contaba con los conocimientos, capacidades y experticia suficientes para representarse el riesgo y daño que implicaba su conducta, tal como da cuenta la capacitación de que fue objeto precisamente en relación a la observancia de los parámetros de operación de los Filtros Diemme (documento del N° 3 del motivo 8°).

Consecuentemente, se logra la convicción que el demandante actuó de manera temeraria, en extremo desleal, de forma abusiva, con menosprecio absoluto a las instrucciones del empleador, sin el cuidado a que estaba obligado respecto del uso de los equipos y maquinaria de la empresa, puesto que sabía que las consecuencias de su actuar, con los resultados ya conocidos.

En este sentido, conforme al contrato de trabajo y anexos (documentos del N° 2 del motivo 7°), en el desempeño de su cargo el actor quedó obligado a cumplir y desarrollar las labores que sean impartidas por su jefe inmediato, y en especial a cumplir las disposiciones del Reglamento Interno y Normas de Seguridad de la Empresa, que se consideran incorporadas al Contrato de Trabajo. A su vez, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa (documento N° 2 del motivo 7°), establece las obligaciones a que estaba sujeto el demandante, entre ellas, conocer y respetar tanto las obligaciones consignadas en sus respectivos contratos de trabajo, descriptores de cargo y aquellas que se establecen en el presente Reglamento Interno; realizar personalmente la labor convenida de acuerdo con las normas e instrucciones de su empleador; desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del proceso principal y a la estabilidad de la empresa; velar por los intereses de la empresa, evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente y lentos o gastos innecesarios; velar por el buen funcionamiento y uso de las maquinarias, dispositivos, implementos y equipos que se utilizan en el trabajo; y sabía que le estaba prohibido adulterar, proporcionar datos falsos, o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos; cometer actos negligentes o temerarios que le impidan cumplir con sus obligaciones laborales o que produzcan destrucción o daños materiales, instrumentos, insumos o productos



de trabajo; causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable en el deber de sus obligaciones, daños a las maquinarias, instalaciones, procesos o productos.

Consecuentemente, las circunstancias antes relacionadas, y los hechos acreditados según el motivo precedente, son las que configuran la causal de despido, la que por tanto se encuentra fehacientemente acreditada.

VIGESIMO PRIMERO : Del Perdón de la Causal. Que, el demandante planteó que en la especie concurre aquello que suele denominarse “perdón de la causal de despido” (motivo 1°), en base a que entre el hecho que se le imputa y el despido transcurrieron algunos días, durante los que trabajó en forma regular, tranquila y sin saber de supuestas investigaciones o algo parecido. Refiere que aquello implicó el ejercicio tardío de la prerrogativa del empleador en orden a despedir a un trabajador.

En tal sentido, es un hecho cierto que luego de detectada el mal funcionamiento del Filtro Diemme N° 2, la empresa realizó una investigación interna y que el despido se decidió luego de concluida tal investigación, en la que se estableció la responsabilidad exclusiva del actor, hecho que jamás pudo ocurrir de haber cumplido con sus obligaciones laborales.

Consecuentemente, el período que corre entre el día en que el actor modificó los parámetros de la Unida del Filtro, el 16 de abril de 2020, y el día en que se formalizó el término de la relación laboral, el día 27 de abril, es razonable en cuanto previa a esa decisión la empresa realizó la investigación de ese hecho, y allí se estableció que el demandante fue responsable directo del mismo, por incumplir las obligaciones propias de su cargo, y por ende de su contrato de trabajo.

Conforme a lo relacionado precedentemente, en la especie no concurre y no puede aplicarse la doctrina del “perdón de la causal”.

VIGESIMO SEGUNDO : Que, en conclusión procederá a desestimarse la demanda por despido indebido y consecuentemente el reclamo del pago de las indemnizaciones por falta de aviso previo, por años de servicio y el recargo legal.

Sin perjuicio, se accederá a la petición de la compensación del feriado proporcional avaluado por el actor en la suma de \$ 332.205.-

Al efecto, la demandada no controvierte la existencia de dicha prestación y tampoco su monto, y atendido lo dispuesto en el artículo 73, en relación a los artículos 442 y 453 N° 1, inciso 7°, todos del Código del Trabajo, se la tiene por admitida o reconocida del tal prestación.

Respecto de la gratificación, de la que el actor reclama la suma de \$624.975.-, la situación no es similar a la anterior. En efecto, en el contrato de



trabajo nada se establece respecto del pago de la gratificación; y en las liquidaciones de remuneraciones no existe un pago periódico de dicha prestación, de lo que se sigue que debe estarse a la ley laboral que reglamenta esta materia. En tal sentido, conforme a los artículos 47 a 52, del Código del Trabajo, las empresas que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho. Sin perjuicio de ello, el empleador podrá abonar o pagar a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales.

Consecuentemente, el cobro y pago de la gratificación, en este caso al no haberse pagado de manera mensual, sólo podrá hacerse efectivo al término del ejercicio tributario respectivo.

VIGESIMO TERCERO : Que, el respeto de la prueba en nada altera lo resuelto.

Así, los comprobantes de envío de correo certificado o el informe de Sernageomín (documentos del motivo 3°), por impertinentes, en la medida que no tienen influencia en la convicción lograda en este fallo.

Respecto del apercibimiento solicitado por el actor respecto de la no exhibición de documentos por la demandada (motivo 7°), se desestima aplicar la regla del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, por cuanto tales documentos no son de aquellos que legalmente deban estar en poder del empleador, y entonces su exhibición no era obligatoria.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 9°, 73, 160 N° 7, 162, 168, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, **SE DECLARA** :

I.- Que, **SE RECHAZA** la denuncia de vulneración del derecho fundamental a la honra, con ocasión del despido, deducida por don **MILTON PATRICIO IBACACHE MACHICADO**, ya individualizado, en contra de la empresa **QUIBORAX S.A.**, representada por don Pedro Ramón Vizcarra Marza, también individualizada, por carecer la acción de tutela laboral de los presupuestos procesales requeridos, conforme se relacionó, analizó, explicó y concluyó en esta sentencia.



II.- Que, **SE RECHAZA** la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones, deducida por don **MILTON PATRICIO IBACACHE MACHICADO**, ya individualizado, en contra de la empresa **QUIBORAX S.A.**, representada por don Pedro Ramón Vizcarra Marza, también individualizada, en cuanto el despido de que fue objeto el trabajador demandante por parte del empleador demandado, se ajustó a los hechos y al derecho, conforme se expuso y analizó en esta sentencia.

III.- Que, la demandada deberá pagar al demandante la compensación del feriado proporcional por la suma de \$ 332.205.-

IV.- Que, no se condena en costas a la parte demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y Notifíquese.

Rit N° : O - 251 - 2020.-

Ruc N° : 20-4-0305357-1.-

Dictada por don **FERNANDO GONZALEZ MORALES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica.

En Arica a ocho de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

