

PROCEDIMIENTO: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

MATERIA: DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO

DEMANDANTE JAIME ENRIQUE VALDIVIA AGUIRRE

ABOGADA ANTONELLA FRANCHESCA ESCOBAR MORENO

DEMANDADA TRANSPORTES VERASAY SPA

ABOGADO MANUEL INZUNZA GONZÁLEZ Y ABOGADA CATALINA ISABEL JONES SEPÚLVEDA

DEMANDADA SOLIDARIA CODELCO CHILE

ABOGADA INGRID FRANCIS SOLORZA SANTIS

RUC 20-4-0305954-5

RIT T-41-2020

Copiapó, dieciocho de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó se inició causa RIT T-41-2020, RUC 20-4-0305954-5, por presentación de JAIME ENRIQUE VALDIVIA AGUIRRE, trabajador, chileno, casado, cédula nacional de identidad N°8.887.261-4, con domicilio en Chuquicamata N°1314, El Salvador, comuna de Diego de Almagro, actuando representado por la abogada doña Antonella Franchesca Escobar Moreno, señalan que interpone en procedimiento de Tutela Laboral, demanda-denuncia por vulneración del derecho fundamental a la honra de la persona y particularmente a la garantía de Indemnidad, cometida con ocasión del despido, en contra del ex empleador del actor, TRANSPORTES VERASAY SPA., Rut N°76.303.840-8, representada legalmente por don JUAN MIGUEL VERASAY VALLE, señalando que ignora profesión u oficio, Rut N°10.564.446-9 o quien la represente en virtud del artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo; ambos con domicilio en Avenida Copayapu N°5751, Copiapó, y de manera solidaria o subsidiaria según en derecho corresponda, en contra de CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE, DIVISIÓN EL SALVADOR (desde ahora en adelante denominada CODELCO), representada legalmente por don CHRISTIAN TOUTÍN NAVARRO, de quien ignora profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Bernardo O'Higgins N°103, El Salvador, Diego de Almagro.

SEGUNDO: Expone que fue contratado bajo dependencia y subordinación por la demandada principal con fecha 1 de febrero de 2017, en funciones de CONDUCTOR DE CAMIÓN, transportando soluciones ácidas (electrólito y efluente) desde el trayecto El Salvador – Potrerillos, de carácter indefinido al término de la vinculación. En cuanto al lugar donde desempeñaba sus funciones, el contrato en su cláusula primera, en lo pertinente, expresa "...dada la especial forma de prestación de servicios y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que corresponda la actividad de la empresa, esto es desde la primera a la décima región y además la faena CMM, MDO...", detallando que desde el inicio de su relación laboral siempre desarrolló sus labores en la localidad de El Salvador para la Empresa CODELCO. En cuanto a la jornada laboral estaba sujeto a jornada excepcional desde el inicio y hasta mayo 2020 en 7x7 y a la fecha de su despido



WHHQTJFBPF

en 14 x14, distribuida en turno A y B, entre las 7:00 a las 19:00 horas y entre las 19:00 a las 07:00 horas, respectivamente. Su última remuneración mensual por la suma de \$1.200.634.- (un millón doscientos mil seiscientos treinta y cuatro pesos), compuesta por un sueldo base de \$301.000.-, más gratificación legal del 25% de la remuneración devengada con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales por la suma de \$320,500.-bono "Puntualidad y Responsabilidad" por la suma de \$55.000; bono "Combustible", por la suma de \$30.000.-; bono "Solución Potrerillo - Salvador" por la suma de \$244.660.-; bono "Feriado" por la suma de \$103.539.- y "Compensación de sueldo" por la suma de \$320.070.

Como hechos previos al despido indica que durante su trabajo en Transportes Verasay SpA, su desempeño fue absolutamente satisfactorio, siempre percibió el bono asociado al de puntualidad y responsabilidad, en más de una oportunidad recibió felicitaciones por su buen desempeño y compromiso con la seguridad. Afirmando que, paradójicamente, fue su alto compromiso con la seguridad lo que generó malestar en su ex empleador, que terminaría finalmente en traducirse en su despido. Contextualiza manifestando que a mediados del mes de julio del año en curso el demandado principal, con el fin de dar cumplimiento a las metas establecidas en el Contrato suscrito con la empresa mandante (CODELCO), decidió aumentar los números de viajes a realizar en un día laboral, agregando un tercer viaje o tercera vuelta. La medida indicada fue implementada sacrificando aspectos de seguridad importantes, pues, en un día laboral se realizaban sólo dos viajes, por lo que, al sumar un tercer viaje, este solo podría realizarse aumentando la velocidad del camión, para disminuir de dicha forma los tiempos de traslado, realizar los viajes en jornadas superiores a 12 de horas, situaciones que a su vez generan en el conductor cansancio, fatiga, falta de concentración, por nombrar algunas (agravando aquello el hecho de no respetarse la hora de colación). Asevera que lo señalado configura un riesgo inminente para la vida de los trabajadores y para el medio ambiente, esta última debido a la toxicidad del material trasladado (ácidos), por lo que, el demandado principal plenamente consciente de los peligros asociados a dicha medida, expresó a sus compañeros y al actor, que la "tercera vuelta" sería voluntaria y pagada en efectivo una vez terminada la jornada (es decir pagada en el día), teniendo un valor de \$15.000.- (quince mil pesos). Aquello significó la razón por la cual, la relación cambio, pues al plantear la empresa que esta tercera vuelta era "VOLUNTARIA", el demandante no quiso realizarla por lo que Transportes Verasay SPA., no vio con buenos ojos dicha actitud, generándose una mala disposición referente al trabajador.

Menciona como uno de los episodios que refleja dicha actitud, con fecha 23 de julio del 2020, refiere que se encontraba en turno noche, procedió a chequear el camión y a realizar el recorrido habitual desde El Salvador a Potrerillos (para cargar), pero llegando a destino (alrededor de las 21:15 hrs.), se acercó al control de acceso exhibiendo al guardia de turno los pases del camión, su licencia interna



y el pase de acceso para poder ingresar a cargar, encontrándose este último documento con problemas, por lo cual, el guardia le indica que se encuentra bloqueado y no podía ingresar, sin embargo, el jefe de la oficina de control pase, luego de solicitarse autorización, le permite hacer una carga para terminar el viaje, pero sólo para realizar un viaje y así no perder la vuelta, dejándose constancia de aquello en la garita (prohibición de hacer una segunda vuelta), en el instante mismo del problema intenta informar a su jefatura, sin embargo, por problemas de cobertura, no pudo tomar contacto con su Supervisor don Luis Muñoz, sino hasta el momento de la descarga del camión. Terminada la vuelta se debió devolver a las instalaciones de Transportes Versay SPA en El Salvador, donde le pasó a buscar don Luis Muñoz (Supervisor) para llevarlo a su casa, pero en el transcurso del viaje, don Luis recibe un llamado del administrador don Cristian Vedia, quien ante lo sucedido expresa su molestia, para finalmente ordenar al Supervisor quien en ese momento se encontraba estacionado (por encontrarse hablando por teléfono), devolver al actor al taller a cumplir horario hasta las 07:00 AM, mencionando que frente a ello el trabajador expresó su negativa, por las siguientes razones, en primer lugar, dicho recinto no cuenta con las condiciones mínimas para mantener a un trabajador durante una noche de invierno por tantas horas -lo que ofrece demostrar- la temperatura en ese momento era cercana a los 6 grados (01:00 AM), lo expuesto es la razón por la cual NUNCA se ha mantenido a un conductor en dicho lugar cuando presentan algún tipo de problemas en turno noche, en segundo lugar la imposibilidad de dar cumplimiento a sus servicios no es un hecho imputable al trabajador, por lo que, efectivamente procedió a bajar de la camioneta, la cual se encontraba ESTACIONADA informando al Supervisor que iba a dejar una constancia en Carabineros de lo acontecido (Carabineros ante el relato del trabajador ingresan una constancia en la página web de la Dirección del Trabajo).

Continúa señalando que en la tarde del día 24 de julio de 2020 y a horas después del conflicto, se le hace entrega de un pase nuevo, por lo que cumple sus funciones sin inconveniente, sin embargo, al final de la jornada el Supervisor don Luis Muñoz, le entrega tres cartas de amonestación, fundadas en los hechos acontecidos el día anterior y además le pide entregar un informe explicando el motivo por el cual, el estanque del camión que conducía se encontraba manchado con gotas de ácido, lo que claramente no tenía sentido alguno, ya que, transportaba soluciones ácidas, y por ende las manchas en un camión son habitual. A su parecer, evidentemente la actitud del ex empleador constituye un acto de arbitrariedad, ocasionado por las situaciones relacionadas a su negativa a realizar una "tercera vuelta", agudizándose aquello con lo acontecido el día anterior. Finalmente, de las tres cartas de amonestaciones entregadas, sólo recibe y firma una, ya que todas tenían el origen en los hechos ocurridos el día anterior, por lo que eligió la que indicaba lo siguiente: "...En términos concretos, se le amonesta por: Bajarse de un



vehículo (camioneta 10) de la empresa en movimiento mientras era trasladado poniendo en riesgo su integridad física y arriesgar al supervisor de ocasionar un accidente de tránsito...”

En respuesta del hecho imputado, con fecha 31 de julio de 2020 mediante presentación escrita, hizo llegar a este y a la inspección del Trabajo de Chañaral sus descargos referentes a la carta de amonestación entregada, indicando en ella la improcedencia de los hechos imputados. Transcurrieron los días y de vuelta de su descanso de 14 días, recuerda fue los primeros días de agosto (turno día), mientras se encontraba en el botadero (donde se realiza la descarga del material transportado), se le acercaron tres personas de CODELCO, entre los cuales, estaba el prevencionista (a quien reconoció por ser una persona que había visto en otras oportunidades) y el jefe de Transporte de contrato Verasay don Alberto Godoy, le solicitaron los papeles establecidos por norma general, Check List, A.R.T. y Pesquisa Covid 19. Precisa que a través del documento Check List los conductores debían exponer los desperfectos del camión, que era un deber, a fin de arreglar los desperfectos que se generen, cuestión que no era bien vista por el ex empleador, al igual que el uso de la tarjeta verde que es un protocolo de CODELCO por el cual un trabajador si considera que existe un desperfecto que deba ser reparado por presentar un peligro, pone una tarjeta verde para proceder a la reparación, cuestiones que si bien son partes de protocolos para evitar accidentes, afirmando que utilizarlos puede generar que un trabajador pueda ser desvinculado (ya que la suspensión de una maquinaria genera perjuicios en términos de cumplimiento de metas, en este caso en particular, la meta es controlar los niveles de los ácidos en los estanques), tal es así, que con fecha 26 de junio de 2020, al presentarle al prevencionista de riesgo mi Check List para su firma (el Check list debe ser recibido por el prevencionista), este se negó, debiendo modificarlo para que este pudiese ser firmado, dejando de manifiesto que si bien existen protocolos de seguridad, la posibilidad que un trabajador pueda efectivamente utilizarlo es poco común debido a las consecuencias que puede generar de su uso (despido).

En lo que atañe a los hechos coetáneos al despido y trámites posteriores, por lo señalado, afirma que la relación con ex empleador no era la misma, el actor era visto como un problema, en este contexto, el día lunes 7 de septiembre de 2020, mientras se encontraba realizando el examen COVID-19 (solicitado por la empresa), y antes de comenzar su turno, recibió una llamada de parte del Supervisor don Luis Muñoz, quien le indicó que se tenía que presentar en la casa matriz de la Empresa, ubicada en la ciudad de Copiapó, para ser entrevistado por Gerencia, por lo cual el martes 08 de septiembre alrededor de las 10:00 hrs. aproximadamente, sostuvo una reunión -desconoce los cargos de las personas presentes- se le indicó presentarse a trabajar en el Taller de Copiapó, en jornada de lunes a viernes, sin siquiera



señalarle los horarios, lo que sucedería con su remuneración y el bono que recibía asociado a CODELCO, tampoco le indicaron las funciones que debería desempeñar. Agrega que nunca se puso a su disposición anexo de contrato, simplemente se limitaron a decir que en virtud de su contrato y debido a problemas con CODELCO, ellos ya no le querían en El Salvador, por lo que se debía presentar a trabajar en el Taller de Copiapó, de lunes a viernes. Ante lo vivido, se retiró humillado, ocupó dos días de su descanso en cumplir solicitudes de la empresa, viajando desde El Salvador y a su gasto, para que finalmente se le informara lo mismo señalado en la carta de fecha 09.09.2020, sin derecho a decir nada, sintiéndose como una cosa, sin derecho a opinar. Expresa que el día de la reunión ya señalada y devuelta en El Salvador, concurre a cumplir su jornada, turno noche, sin embargo, al presentarse en las instalaciones le fue negado el acceso al camión y también a firmar el registro de asistencia, al extremo de poner los conos de tránsito para impedir su ingreso al taller, al día siguiente ocurrió lo mismo, señala “me trataron como un delincuente, no como un trabajador de la Empresa” (sic). Destaca que no había firmado anexo alguno para que se entendiera modificado el contrato de trabajo, por ello en la tarde del día 10 de septiembre de 2020, se dirigió a la Cuarta Comisaría de El Salvador a dejar constancia de aquello, sin poder ir a la Inspección del Trabajo, pues esta se encuentra ubicada en Chañaral y no tiene oficinas ni en Diego de Almagro ni menos aún en El Salvador. Que el día jueves 10 de septiembre de 2020 le llegó una carta, vía Chilexpress, remitida por la demandada principal, indicando – en lo pertinente- *“...se debe presentar en taller Copiapó a cumplir sus funciones de trabajo, basados en la cláusula primera de su contrato de trabajo, si requiere días de vacaciones para su adecuación informar para consensuar fechas.”* *“Atentamente,” con pie de firma a nombre de don Raúl Sandoval Requena por Transportes Verasay Limitada.”*

Sostiene que tanto en la reunión de 8 de septiembre de 2020 como en la carta no señala condiciones de traslado, no pudiendo ser considerado aquello más que un abuso del derecho. Continúa el actor refiriendo la imposibilidad de acceder a las instalaciones de su ex empleador, lo llevaron a trasladarse a Chañaral para ir a la Inspección del Trabajo para dejar una denuncia de lo que estaba sucediendo y evitar acusación por fallas reiteradas. En dicha repartición, le indicaron que escribiera su denuncia y la ingresara en la oficina de parte, corresponde al ingreso E46323/2020 de 11 de septiembre de 2020. Concurrió a la referida inspección para ser asesorado, le indicaron que su empleador no podía cambiar de manera unilateral su lugar de trabajo, debía contar con un anexo y de no estar de acuerdo con las modificaciones del contrato, la empresa podría despedirlo por necesidad de la empresa. Agrega que el 21 de septiembre de 2020 recibió en su domicilio de El Salvador carta de término de contrato de trabajo de fecha 16 del referido mes y año, fundada en la causal del artículo 160 N°3 del código del trabajo, en lo



pertinente, causal de hecho “Faltar al trabajo desde el día 14-15 de septiembre de 2020, sin aviso previo ni justificación a la fecha lo que produce una perturbación grave a la marcha de la empresa siendo su cargo de conductor.” En cuanto a la causal de Derecho cita la norma ya referida y en concreto “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos.” Constando las menciones de la situación de pago de las cotizaciones y la oportunidad en que serán pagadas las del mes en curso. Argumentos del despido que rechaza el actor, negando su concurrencia y sustentando un ocultamiento de la verdad, argumenta que se negó a cumplir con los servicios pactados en su contrato (presentándose a trabajar correctamente), que es el empleador quien en conocimiento de su imposibilidad de trabajar de la noche a la mañana en Copiapó y sin responder sus inquietudes referentes a jornada y remuneración le envía una carta le indica que se debe presentar a trabajar sin indicar día, horario, etcétera, por lo tanto es este quién maliciosamente crea esta situación a objeto de poder desvincularlo argumentando un incumplimiento de su parte. Agrega que tomó conocimiento de su despido, se dirigió a la Inspección del Trabajo de Chañaral, donde le comunicaron que no podrían seguir adelante con el procedimiento de investigación de su denuncia, la que fue admisible e investigada como denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales comisión N°302/2020/139.

Expone una cronología de los trámites administrativos que realizó, indicando que con fecha 05 de octubre de 2020, ingresó reclamo administrativo, mediante plataforma virtual de la Dirección del Trabajo, individualizado con el N°0301/2020/996, los conceptos reclamados fueron: Hora de colación, Feriado Legal; Feriado Legal Proporcional; Bono Cuatrimestral Codelco; Indemnización por falta de aviso previo; Indemnización por años de servicios. Con fecha 06 de octubre de 2020, la conciliadora doña Mila Jerussa Montti Gaviño emite “Acta de Revisión Documental Remota”. La misma funcionaria, con fecha 15 de octubre de 2020 emite “Acta de Conciliación Remota” y el 19 del mismo mes y año “Acta Rectificatoria”. Detalla que el demandado principal reconoció adeudar a través de un proyecto de finiquito las siguientes sumas: Feriado legal por \$607.883 y feriado legal proporcional por \$485.462; en cuanto a bonos el que denomina Cuatrimestral CODELCO y Anual CODELCO, por \$112.500 y \$678.333, respectivamente. Que las sumas indicadas, fueron pagadas mediante cheque por un total de \$1.884.178.

En lo que respecta a los argumentos de derecho que informan su acción, cita la Carta Fundamental en su artículo 6°, que establece el denominado "principio de vinculación directa a la Constitución ", tanto a las autoridades públicas como a todos los ciudadanos. Lo que vincula con el inciso 1° del artículo 1 del mismo texto, que recoge el principio relativo a la



dignidad humana, contenido en variadas Convenciones sobre Derechos Humanos -tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el Pacto de San José de Costa Rica de 1969 y la última Declaración sobre el Derecho y el Deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos de 1998. Invocando en este punto lo dispuesto en el artículo 5 de la Constitución Política de la República en cuanto al ejercicio de la soberanía, los límites de ello como también el deber de respeto y promoción de los derechos esenciales por parte de los órganos del Estado. En la misma línea menciona el Dictamen Marco de la Dirección del Trabajo N°2210/035 sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo, establece que la creciente relevancia en el marco del contrato de trabajo de los derechos fundamentales de la persona supone una nueva valoración de la estructura y contenido del contrato de trabajo a la luz de los derechos constitucionales y un condicionamiento a la posición de sujeción del trabajador en el seno de la relación contractual. Que dicha categoría de derechos emerge en ante todo contrato de trabajo como límites a las potestades reconocidas al empleador, refiriéndose al tenor del artículo 5 del código del trabajo.

Siendo su alegación central en esta denuncia la vulneración a los siguientes derechos: Garantía de indemnidad, derecho que no está garantizado expresamente por la constitución, tiene su fundamento en la tutela judicial efectiva. Conforme su definición legal corresponde a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto jurisdiccional como administrativa. Refiere que, en el ámbito laboral, la doctrina ha destacado que esa amenaza es especialmente grave por la existencia de una relación de subordinación del trabajador y supremacía del empresario, las partes no se van a encontrar en una situación de igualdad, con lo cual en el ejercicio de cualquier actuación para reclamar una posición jurídica frente a quien ostenta tan privilegiada situación podría ser una quimera si no se asegura la situación de la parte débil de la relación. Continúa mencionando que es una de las garantías a las que alude el Código del Trabajo en el artículo 485 en su inciso 3, lo que vincula a los hechos de esta causa señalando que durante los últimos meses (julio a septiembre de 2020), el trabajador efectuó constancias ante Carabineros de Chile, la Dirección del Trabajo y específicamente en el mes de septiembre presente - año2020- una denuncia en la Inspección del Trabajo de Chañaral, previo a su despido, a mayor abundamiento, si la causal de despido aplicada por su ex empleador, se sustenta en haber faltado injustificadamente los días 14 y 15 de septiembre, ¿por qué no aplicó su despido antes?



Derecho a la honra: previsto en el Art. 19 N°4 de la Constitución Política, debe ser entendido, como "el conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás. Es un concepto vinculado estrechamente al buen nombre, a la buena fama, al bien moral". Tiene una acepción interna que corresponde al "Honor Subjetivo" o autovaloración del sujeto; y una acepción externa de "Honor Objetivo" que se refiere a la imagen o juicio social que se forman los demás de una persona. En la especie señala vulnerado este derecho entendido como una facultad que emana de la dignidad humana y de su realidad de personas inserta en la sociedad. En cuanto a su protección sostiene que debe posibilitar recomponer las cosas en su justo término y preservar a la persona y sus actuaciones. En un ordenamiento que protege y promueve la dignidad de la persona no se puede mantener una concepción de la honra u honor solo como la reputación de la persona o la buena fama que se presenta ante terceros y la sociedad, sino que debe asegurar y proteger la verdad, integridad y autenticidad de la persona a través de sus actos y comportamientos (Humberto Nogueira Alcalá, revista de Derecho, Valdivia v.17, diciembre 2004). En seguida, refiere que el ejercicio de las facultades del empleador está en el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores y el respeto a los derechos fundamentales de la personal humana como lo expresa el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo, en el caso denuncia que el actor ha visto dañada su reputación, considerando que es parte de una comunidad pequeña, en la que todos se conocen y en la que todas las empresas que prestan servicios para CODELCO, por lo que, todos han tomado conocimiento de su desvinculación y de las causales de la misma, quedando en el ámbito laboral y fuera de él, como un trabajador irresponsable, y conflictivo, agregando a ello el trato recibido por parte de su ex empleador, de quien señala le negó posibilidad de entrada y de comunicación con la jefatura de la empresa, impidiendo dar cumplimiento a su contrato de trabajo en los términos pactados en él. Afirmando que lo anterior, está íntimamente relacionado con lo dispuesto en el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, que establece que las relaciones laborales, deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, lo que no ha sido respetado por su ex empleador.

En cuanto a la existencia de indicios de vulneración de garantías y derechos fundamentales por el ex empleador. Luego de analizar el tenor de la carga probatoria que impone al actor el artículo 493 del Código del Trabajo, conforme al sentido natural y obvio de la voz "presunción", vinculando ello a lo dispuesto en el artículo 47 del Código Civil, y también al sentido que se ha dado en la historia de la ley a aquella disposición del código del ramo. Con ello sostiene que acorde con el precitado artículo 493 del código del ramo al actor le corresponde proporcionar o acreditar al juez indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales y que generen a lo menos una duda razonable de la existencia de tal lesión. En cambio, frente a los indicios o medios



de convicción aportados por el denunciante el empleador estará sujeto a la carga de probar los fundamentos y proporcionalidad de las decisiones adoptadas (acciones u omisiones), esto es, tendrá que demostrar que su conducta ha obedecido a un motivo razonable. Así la ley laboral ha tomado en cuenta la disparidad de los litigantes y las evidentes dificultades probatorias que enfrenta el trabajador que denuncia una situación de vulneración y por ello ha puesto su severidad de cargo del empleador quien se encuentra en una mejor posición para justificar la razonabilidad de su conducta. Consagrándose un estándar de convicción rebajado respecto de aquel litigante que se encuentra en una posición probatoria disminuida, exponiendo en lo central sostiene que, gracias a esta consideración, en consecuencia, el Derecho del Trabajo hoy cumple con mayor efectividad uno de sus principales cometidos: dar vigencia a la noción de ciudadanía en la empresa y eficacia horizontal de los derechos fundamentales del trabajador. En este ámbito señala como indicios en la especie los siguientes: • El despido tuvo como antecedente inmediato una serie de cuestionamientos efectuados por parte del actor con ocasión de graves faltas por parte de su ex empleador a los protocolos de seguridad y jornada de trabajo. • La existencia de cartas de amonestación (3) que la demandada principal emitió en la misma fecha, sin investigación previa, culpando al demandante por circunstancias ajenas, las que además tienen su origen en el mismo hecho, lo que claramente representa un actuar arbitrario. • Carta de fecha 09.09.2020 emitida por el ex empleador, comunicando el cambio del lugar a cumplir mis funciones, carente de detalles, (día y horario de presentación, jornada de trabajo, horarios, remuneración etcétera), sustentando que no puede ser considerado suficiente en su contenido, pues infringe las normativa existente en materia contractual, tales como, el "Principio de certeza jurídica", "Principio de bilateralidad de los contratos", "Principio de escrituración" por nombrar algunos, siendo un actuar abusivo, que se agrava al imposibilitar mi ingreso en las instalaciones de mi ex empleador en localidad de El Salvador. • Ocultamiento de otras modificaciones al contrato de trabajo adicionales al cambio del lugar de prestación de servicios, tales como jornada de trabajo y remuneración. • Existencia de Constancias ante Carabineros y ante la Inspección del Trabajo de Chañaral, por incumplimiento de las condiciones de contrato con fechas anteriores al despido. • Denuncia e investigación por vulneración de derechos fundamentales de fecha anterior a su despido.

En cuanto a la demanda de daño moral, señala que los hechos descritos especialmente lo referente a la vulneración aludida -a su parecer-posibilitan la procedencia de una indemnización de perjuicio por daño moral pues las partes no sólo se encuentran obligadas por las disposiciones contractuales que se encuentran reguladas en la relación laboral, además, gran importancia tiene lo que la doctrina denomina el contenido ético -jurídico en que se desarrollan las relaciones laborales, comprendido por los deberes de buena fe, respeto y protección, entre otros. Destacando que el empleador tiene el deber de respeto a



la persona y dignidad del trabajador, el deber general de protección hacia el trabajador. Por otra parte, se ha dicho que el daño moral en materia laboral puede darse en diversos supuestos, etapa precontractual, ejecución del contrato, al término del mismo y post contractual, generándose según el caso, una responsabilidad contractual o extracontractual. De lo dicho, sustenta la existencia en el caso de un claro daño moral, cuando previo al despido, especialmente, con ocasión de este y en el ejercicio del poder de mando de su ex empleador, se le sanciona disciplinariamente con la más grave de las medidas, que es el despido, por aplicación de una causal motivada por la venganza o como acto de represalia, como consecuencia del uso de su derecho a denunciar ante una entidad administrativa, Inspección del Trabajo, el abuso del derecho al que estaba siendo sometido. Citando doctrina para refrendar la responsabilidad contractual en sentido amplio, independiente si el daño moral es ocasionado por acto extraño al contrato o luego de su extensión, basándose normativamente en el artículo 1546 del Código Civil y también cita la discusión en sala del proyecto de Ley 20.087 en las partes que detalla, todo ello vinculado al artículo 2 del código del trabajo agregado por Ley 20.005 y al artículo 5 del referido código. Refiere que la Jurisprudencia y la Doctrina están de acuerdo que es plenamente pertinente la acumulación de una indemnización de daño moral, con aquellas establecidas por el derecho laboral, por término de contrato, de entender lo contrario, de qué valdría la garantía del derecho a la vida, integridad física y psíquica o el derecho a la honra de la persona y su familia, si no pudiese ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible, a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración de su derecho, lo que apoya, además, en lo preceptuado en el artículo 1558 del código civil. Sostiene que por lo expuesto, queda claro que el juez laboral en este procedimiento de tutela está habilitado para otorgar dicha reparación, puesto que está revestido de la competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del daño moral que dicho acto ocasiona, conforme lo establece lo estipulado en el N°4 del artículo 485 del código del trabajo *“en cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.”*

Esgrime que la directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular el daño moral, considerando en el caso en particular, que el actor vive hace más de 14 años en la localidad de El Salvador donde prestaba sus servicios, en donde además todas las empresas prestan servicios de manera directa o indirectamente a la empresa CODELCO, en donde todos los habitantes se



conocen y en donde todos se enteran de situaciones como la de la especie, quedando para los ojos de las empresas que funcionan en la localidad como un trabajador conflictivo (por no aceptar poner en riesgo su vida) y además irresponsable, sin considerar que a la fecha no tiene un finiquito que le posibilite ser contratado (pues sabido es que las empresas solicitan el finiquito para poder contratar a un trabajador), y aún de tenerlo la casual de despido cierra inmediatamente alguna posibilidad de ser contratado, más complejo el escenario en la situación país en el que nos encontramos, siendo además una persona de 59 años de edad, aludiendo a la evidente situación financiera en la que señala se encuentra el actor, sustentando que ello todo porque defendió lo que por derecho se le ha reconocido en su calidad de trabajador, exponiendo que no parece justo que el actor haciendo bien su trabajo, se encuentre en una situación como esta, en toda su trayectoria laboral nunca le había sucedido algo así, por lo que considera pertinente que proceda una indemnización por daño moral por el incumplimiento contractual, abuso del derecho y humillación sufrida ante la imposibilidad para el actor de cumplir sus funciones conforme fueron pactadas en el respectivo contrato de trabajo y sus anexos, por lo que el actuar del ex empleador le ha generado un menoscabo y perjuicio tanto a nivel económico como moral, que se ha concretado a través de la más común de las represalias, que fue el despido. Pidiendo por este concepto la cantidad de \$10.000.000, en subsidio, la suma mayor o menor que el Tribunal estime pertinente conforme a derecho.

En cuanto a la procedencia de modificar unilateralmente el contrato de trabajo no se manifiesta en la carta de 9 de septiembre de 2020, que en los hechos específicamente en la reunión con los representantes de Transportes Verasay SPA -desconoce identidad- el 8 del mismo mes, se le indicó cambio de jornada pasando de una de carácter excepcional de 14 x 14 a jornada de lunes a viernes (no le informaron horarios) y la disminución de su remuneración específicamente con la pérdida del bono CODELCO, afirmando que su ex empleador estaba haciendo uso del ius variandi pero incurriendo en abuso del mismo, trató de ocular en una cláusula del contrato de trabajo de 2017, específicamente la cláusula primera. Sobrepasando el artículo 12 del código del ramo, por lo que necesariamente debía contar con su consentimiento para ejecutar dichas modificaciones, debía regularse por anexo como expresa el artículo 11 del mismo código, lo que no existió, calificando el actuar del empleador errático y sumamente grave considerando que es la parte más fuerte de la relación laboral, y que el trabajador manifestó no estar de acuerdo con dichos cambios, lo que quedó en evidencia cuando se presentó a su lugar de trabajo a prestar sus servicios. Reproduce las hipótesis de ius variandi que desprende el artículo 12 del código del trabajo y que conectado con el artículo 10 n°3 del mismo texto, en cuanto a la determinación del lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios constituye una estipulación mínima del contrato de trabajo y lo señalado por la Dirección del Trabajo en cuanto al lugar de trabajo “al espacio o sitio físico



donde el trabajador, dentro del recinto de la empresa desempeña sus labores” Sostiene que la finalidad de esta cláusula mínima es dar certeza respecto del lugar de los servicios, evitando que ello quede sujeto al mero arbitrio del empleador, se traduce en “la improcedencia de fijar cláusulas amplias (...) con reservas que permiten al empleador trasladar a un trabajador a una ciudad distinta a la de su desempeño habitual.” En cuanto a la alteración del recito de los servicios, el artículo 12 ya aludido señala “...a condición de (...)que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.” De lo expuesto se puede extraer que la aplicación el lus Variandi, debe verificarse mediante la concurrencia de los siguientes requisitos: 1) Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y 2)

Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador. Debiendo constatarse que el nuevo sitio, se encuentre "dentro de la misma ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano" y no generar menoscabo alguno al trabajador.

En cuanto a la alteración de la distribución de la jornada de trabajo. En este caso, se impone por Ley una serie de requisitos para su aplicación: 1) Que la alteración se deba a circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa, establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos; 2) Debe darse aviso escrito al trabajador de la alteración con una anticipación mínima de 30 días y 3) Sólo se puede anticipar o postergar la entrada al trabajo por un tiempo máximo de 60 minutos. Así, la Dirección del Trabajo se ha referido en Ord. No. 3351/185, señalando que, excepcionalmente el legislador ha concedido al empleador la facultad de modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, hasta en 60 minutos, lo cual, solamente le está permitido de mediar la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber: 1) Que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa, establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y 2) Que se dé aviso al trabajador de la alteración con una anticipación mínima de treinta días."

En virtud de lo expuesto la Dirección del Trabajo ha manifestado mediante el Ordinario N°3.351/185, de 09.06.975, lo siguiente: "(...) De las disposiciones legales precedentemente transcritas y, de acuerdo con la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo, la que como tal, no puede ser modificada o suprimida sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

Conecta esta argumentación normativa con lo previsto en el artículo 1545 del código civil, citando en apoyo a sus afirmaciones Jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, sentencia de 28 de enero de 2009, ingreso 7265-2008 en cuanto



a la situación excepcional del ius variandi y la limitación que no importe un menoscabo para el trabajador.

En lo que toca a la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal, expone el libelo que el demandante desarrolló para CODELCO CHILE, DIVISION EL SALVADOR, quien a su vez posee un vínculo civil o comercial con TRANSPORTE VERASAY SPA, ejecutando funciones dentro de dicha faena minera. Señala que la denunciada principal provee del personal para transportar las soluciones ácidas (electrolitos y efluentes) a CODELCO. Para dichos efectos, mis compañeros y yo, realizábamos las labores de CONDUCTOR, esta labor se desarrolló durante toda la relación laboral por lo que, en la especie, se configura el trabajo en régimen de subcontratación conforme lo dispone el artículo 183 A y 183 B y siguientes del Código del Trabajo, normas que reproduce en lo pertinente, como también invoca el tenor del artículo 183-E inciso 1° y lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley 16.744 y el artículo 3 del Decreto Supremo N°594 de 1999 del Ministerio de Salud.

Argumenta responsabilidad de la denunciada solidaria en materia sobre vulneración de derechos fundamentales, en este punto invoca y reproduce el tenor del artículo 183-B del código del trabajo, sosteniendo que se convierte en una norma legal de amplio alcance, y los términos generales en que se encuentra redactada permiten perfectamente aplicarla a un caso como este. Por lo demás resulta lógico pensar, que la empresa principal responda de este tipo de indemnizaciones por cuanto se ha aprovechado de los servicios de los trabajadores de la contratista sin ser considerada empleadora, por lo que su responsabilidad (solidaria o subsidiaria) viene a ser la moneda de cambio de esta concesión legal que lo libera del peso.

En el acápite de prestaciones demandadas señala que como consecuencia de lo anterior, las demandadas deberán pagar las siguientes prestaciones: Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.200.634; Indemnización por años de servicios \$ 5.174.188.- y, recargo legal de un 80 sobre la indemnización por años de servicios \$4.139.350; Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo \$13.206.634.- equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual, la que en todo caso no podrá ser inferior a 6 meses, acorde a lo prescrito en el Art. 489 inciso 3° del Código del Trabajo; Indemnización de perjuicio por daño moral, por la suma de \$10.000.000.- o bien la cantidad que el Tribunal determine con arreglo a Derecho y al mérito de autos. Pidiendo tener por interpuesta acción, demanda o denuncia por vulneración de garantías y derechos fundamentales, en procedimiento de tutela laboral, en contra de TRANSPORTES VERASAY SPA., y solidaria o subsidiariamente en su caso, contra CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN SAL V ADOR, ambas ya individualizadas y representadas de la manera antes dicha, admitirla a tramitación, y, acogiendo la presente denuncia en definitiva declarar lo siguiente: I.- Que, con ocasión del despido, el empleador Transportes Verasay SPA., ha vulnerado y afectado la



Garantía de Indemnidad y el Derecho a la Honra del demandante. 2.- Que su despido ha sido indebido. 3.- Que se ordene a las demandas a pagar las prestaciones individualizadas en el libelo. 4.- Que todas dichas prestaciones deberán pagarse reajustadas y con los intereses máximos convencionales, conforme a los Arts. 63 y 173 del Código del Trabajo. 5.- Que ha de imponerse a la denunciada la multa que corresponda, según lo previsto en los Arts. 495 inciso 1° numeral 4 y 506 del Código del Trabajo. 6.- Que copia de la sentencia condenatoria que se dicte en estos autos sea remitida a la Dirección del Trabajo para su registro, acorde con el Art. 495 inciso final del Código del Trabajo y 7.- Que la demandada ha de pagar las costas de esta causa.

TERCERO: En el primer otrosí de la presentación la parte demandante nuevamente se individualiza, señalando que conforme lo dispuesto en el artículo 489 inciso séptimo del código del trabajo y en subsidio de la acción interpuesta en lo principal de su presentación, interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones en contra de los mismos demandados, a quienes nuevamente individualiza. Expresa que, por razones de economía procesal, para los fines de esta demanda subsidiaria da por reproducidos los fundamentos de hecho y derechos expresados en lo principal de su libelo. En lo que refiere al despido indebido, además, expone que de lo señalado en lo principal, su despido ha sido indebido, alegando que el ex empleador en su contra el artículo 160 N°3 "No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo, asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviera a su cargo una actitud, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una *perturbación grave a la marcha de la empresa*", alude que aquel se funda en subterfugios realizados con la única intención de despedirlo sin derecho a pago alguno, que no puede arribarse a una conclusión distinta luego de leer los términos de la carta aviso de 9 de septiembre de 2020 (comunicación que no establece fecha, ni horario en virtud del cual debía presentarme en Copiapó), por otro lado yo había manifestado que no estaba de acuerdo con las modificaciones sustanciales a mi contrato de trabajo, y pese a ello nunca se me presentó algún anexo de contrato. En cuanto al argumento del empleador que se basa en la cláusula primera del contrato de trabajo, en donde efectivamente se establece la posibilidad de modificar su lugar de trabajo, lo cierto es, que en los hechos siempre desarrolló funciones en El Salvador, en caso de aceptarse aquella hipótesis de su contraria, la ley no le ha dado facultad alguna al empleador para modificar unilateralmente otras cláusulas relativas a las obligaciones laborales, como jornada de trabajo, labores y remuneración, todas estas consideradas por ley cláusulas mínimas, con la finalidad de evitar a través de su estipulación precisamente lo ocurrido en la especie, un abuso del derecho. Esgrime que como consecuencia del actuar ilícito de su ex empleador se concreta con su despido, y con ello una represalia por haber expuesto condiciones de seguridad importantes



en el rubro en que se desempeña y que eventualmente de no cumplirse pueden terminar en la muerte de un conductor, sumando a ello la denuncia que interpuso en contra de la demandada principal ante la Inspección del Trabajo de Chañaral.

En caso de declararse que el despido ha sido indebido por las causales de caducidad del contrato de trabajo (Art. 160), sustenta que resulta procedente, además de las indemnizaciones tasadas previstas en el artículo 168, la reparación por el daño moral, toda vez que las prestaciones tasadas difieren en su naturaleza jurídica de la indemnización del daño moral causado por la invocación indebida de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo. Por cierto, los resarcimientos que se deben otorgar como consecuencia de los perjuicios extrapatrimoniales provocados en mi persona (expuesto en el acápite IV), no tienen por finalidad otorgar una asignación de seguridad social, sino que su fin último es satisfacer, en su esfera íntima, a la persona que ha sido afectada con el agravio a sus derechos o facultades, hiriendo sus afecciones legítimas. Apoya sus afirmaciones en lo que han venido señalando los tribunales que acogen las demandas de daño moral por despido injustificado, declarando que las indemnizaciones que se persiguen como consecuencia de las acusaciones infamantes o que menoscaban al empleado, no se ven cubiertas por aquellas que corresponde entregar por concepto de años de servicios. Con ello afirma debe otorgarse la indemnización por daño moral por despido indebido, que es totalmente compatible con las prestaciones que debe el empleador al trabajador por aplicación del artículo 168 del código del trabajo cuando éste es despedido.

Como fundamentos de derecho cita los artículos 10,11, 12, 21 y 163 inciso 1°, 168, 183-B y demás pertinentes todas del código del trabajo , reiterando que en el caso se configura la hipótesis de despido indebido, siendo prestaciones demandas - Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.200.634; Indemnización por años de servicios \$ 5.174.188.- y Recargo legal de un 80 sobre la indemnización por años de servicios \$4.139.350 e indemnización de perjuicio por daño moral, por la suma de \$10.000.000.- o bien la cantidad que el Tribunal determine con arreglo a Derecho y al mérito de autos.

Pide tener por interpuesta demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones laborales en contra TRANSPORTES VERASAY SPA., y solidaria o subsidiariamente en su caso, contra CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN SAL V ADOR, ambas ya individualizadas y representadas de la manera antes dicha, admitirla a tramitación y, acogiendo la presente denuncia en definitiva declarar lo siguiente: 1.- Que se declare que el despido ha sido indebido. 2.- Que la causal de despido del Art. 160 N° 3 del Código del Trabajo ha sido aplicada indebidamente por el empleador, en los términos del Art. 168 inciso 1 ° letra e) del citado cuerpo legal. 3.- Que se ordene al pago de las siguientes indemnizaciones: - Indemnización por falta de aviso previo \$1.200.634.- - Indemnización por años de servicios \$ 5.174.188.- y, - Recargo legal de un 80 sobre la indemnización por años de servicios \$4.139.350.- - Indemnización de



perjuicio por daño moral, por la suma de \$10.000.000.- o bien la cantidad que el Tribunal determine con arreglo a Derecho y al mérito de autos. 4.- Que se condene a la denunciada a pagar los reajustes e intereses de los conceptos anteriores, en virtud de lo dispuesto en los artículos 67 y 173 del Código del Trabajo. 5.- Que se condene a la denunciada a pagar las costas de la causa.

CUARTO: Mediante presentación del abogado don MANUEL INZUNZA GONZÁLEZ, cédula de identidad N°10.154.999-2, con domicilio en Cerro el Plomo N°5931, oficina 707, comuna Las Condes, ciudad de Santiago, actuando por TRANSPORTES VERASAY SpA. RUT: 76.303.840-8, empresa de giro de su denominación, representada legalmente por MIGUEL VERASAY VALLE, Cédula Nacional de Identidad N° 10.564.446-9, ambos con domicilio en Avenida Copayapu N°5751, comuna de Copiapó, contesta la demanda de Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido, Cobro de Prestaciones Laborales y Daño Moral, deducida por don Jaime Enrique Valdivia Aguirre, pidiendo su rechazo, con expresa condenación en costas.

Luego de hacer una síntesis de lo expuesto en la demanda, invoca el artículo 452 del código del trabajo y controvierte los hechos, especialmente, de manera expresa niega y controvierte: 1.- Que, el trabajador fue contratado como chofer de camión para transportar soluciones ácidas desde el trayecto El Salvador – Potrerillos. 2.- Que, durante el periodo que trabajó para TRANSPORTES VERASA Y SPA., el desempeño siempre fue absolutamente satisfactorio. 3.- Que, la tercera vuelta implementada sacrifica aspectos de seguridad importantes. 4.- Que, la tercera vuelta implementada sacrifica aspectos de seguridad importantes. 5.- Que, el hecho de que el trabajador el día 23 de julio de 2020 tuviese problemas para acceder a las instalaciones de Codelco sea un hecho imputable a la empresa. 6.- Que, en dicha fecha se le exigiera al trabajador que se mantuviese en el taller con bajas temperaturas y que la camioneta se mantenía estacionada, al momento de bajarse de la misma. 7.- Que, el utilizar el documento Check list, por parte de los choferes puede acarrear su despido. 8.- Que, en reunión sostenida por la empresa y el trabajador, en casa matriz, el día 08 de septiembre de 2020, no se le señalara jornada de trabajo, horarios, funciones y lo que sucedería con sus remuneraciones. 9.- Que, la carta de despido expedida por su representada, haya generado una "mala fama" al trabajador. 10.- Que, por parte de Transportes Verasay SpA., se hayan vulnerado derechos fundamentales al trabajador. 11.- Que, por parte de Transportes Verasay SpA., y con ocasión del despido, se hayan vulnerado la garantía de indemnidad y el derecho a la honra. 12.- Que la empresa haya despedido al trabajador como represalia a alguna denuncia realizada por el trabajador. 13.- Que los hechos expuestos reflejen un principio de prueba indiciaria en favor de la parte denunciante. 14.- Que, el actuar de su representada haya provocado un daño moral al trabajador. 15.- Que la empresa deba alguna prestación al trabajador o que ésta deba indemnizarlo. 16.- Que, la causal de despido es indebida.



El demandado principal ratifica que existió un vínculo laboral con el actor, en cuanto a su inicio coincide con la fecha señalada por el demandante y las funciones de conductor de camión, acotando las funciones específicas, de acuerdo a lo señalado en la cláusula primera del contrato de trabajo, las siguientes: "las de conducir el vehículo entregado a su cargo, transportando las especies y productos que el empleador determine dentro de la zona geográfica donde la empresa tenga actividades o negocios, además desarrollará las labores complementarias de alistamiento de la carga, vigilancia de la carga y del camión, atención de la carga, embarque y desembarque de la carga que transporte de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúa, preparación de documentos, vigilancia, colaboración o realización de labores de estiba y desestiba y la supervisión, colaboración o realización de trabajos de reparación o conservación del vehículo. Dada la especial forma de prestación de los servicios y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa, esto es desde la primera a la décima región y además la faena CMM., MDO., ENAMI Planta Matta, ENAMI Fundación Hernán Videla, Bio Cobre, u otras que la empresa tenga contratos." Que en el contrato se fijó duración hasta el 2 de marzo de 2017, luego derivó en indefinido; en principio con una jornada de 7 días continuos de trabajo por 7 de descanso, por medio de turnos; turno A entre las 7:00 a las 19:00 horas y turno B desde las 19:00 a la 7:00 horas. en cuanto al término de ésta ocurrió el día 16 de septiembre de 2020 por la causal del artículo 160 N°3 del código del trabajo "No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos."

En cuanto al relato del actor en la demanda, señala que su parte se hará cargo de ellos, aclarará la manera en que éstos sucedieron y que han sido brutalmente tergiversados por el actor con el objeto de intentar sustentar su pretensión. 1.-En el segundo semestre de este año -2020- en la empresa se estableció que los conductores de contrato CODELCO, tramo El Salvador -Potrerillos, la tercera vuelta aparte de las dos diarias que realizaban, siendo ésta, voluntaria, aumentando la remuneración de quienes la realizaban. Niega efectividad que esta situación afectara aspectos de seguridad, ya que se establecían exactamente los mismos procedimientos y protocolos que las dos vueltas permanentes. No obligaba a los conductores a conducir a exceso de velocidad, ya que una vuelta, considerando el tiempo de carga y descarga, a una velocidad prudente, toma un tiempo de 3: 15 horas y considerando que la jornada laboral es de 12 horas, aún con tiempos de descansos, es totalmente factible de realizar. Además, al ser voluntaria, el trabajador que se sienta fatigado puede perfectamente no hacerla. Controvierte que la empresa desde esa fecha ha mirado con "malos ojos al trabajador", esgrime dar a los trabajadores trato igualitario.



Destaca que su contraria fundamenta dicha aseveración en tres supuestas situaciones que lo demostrarían y que serían: incidente de 23 de julio de 2020; entrega de cartas de amonestación el día 24 de julio de 2020 y situación supuestamente ocurrida con documento Check list ocurrida los primeros días de agosto.

De la primera situación, contradice indicando que es efectivo que todos los conductores al ingresar a las Faenas de Codelco deben pasar por un control de acceso donde se presenta la licencia interna y el pase de acceso. Este pase consiste en una tarjeta que contiene un chip con la información del conductor. Detallando que es responsabilidad del conductor mantener la tarjeta en buen estado, en caso se dañe, debe informar de inmediato al supervisor para que coordine con la mandante la autorización respectiva y de emitir una nueva. Niega que el actor fue bloqueado por la empresa y el hecho que se haya averiado su tarjeta no es responsabilidad de su representada y no puede inferirse de aquello exista una actitud en contra del trabajador, menos si al día siguiente, como relata, se le hace entrega de una tarjeta nueva de inmediato. Precisa que el trabajador a quien igualmente le permitieron realizar la descarga, solo avisó de esta situación una vez que regresó de la realización de la vuelta, en la localidad de El Salvador y no inmediatamente, ya que, si hubiese dado cuenta de esta situación a su supervisor, ello se podría haber remediado de inmediato. Destaca que es muy extraño lo señalado por el trabajador en cuanto a que carecía de cobertura en el lugar, otras veces que se ha dado esta situación, los trabajadores han llamado y no hay tal problema, además, es posible ocupar teléfonos o radios de los guardias de acceso que funcionan en esa zona. Añade que el supervisor don Luis Muñoz al enterarse de la situación, pasa a recoger al demandante, el cual efectivamente recibe instrucciones de que el trabajador debe volver a cargar al taller, ya que se le informó la situación a CODELCO. Señala que el supervisor, don Luis Muñoz al enterarse de la situación, pasa a recoger de inmediato a don Jaime, el cual efectivamente recibe instrucciones de que el trabajador debe volver a cargar al taller, ya que se le informó la situación a Codelco. Al cortar la llamada, don Luis gira su camioneta para devolverse con el trabajador y es cuando éste se ofusca y mientras la camioneta se encontraba andando, se baja intempestivamente de ella. En cuanto a que al trabajador se le dejara en el taller, no es efectivo, las instrucciones era que siguiera realizando su trabajo, precisa, que para los casos en que los trabajadores tengan algún inconveniente y deban pernoctar en El Salvador la empresa cuenta con alojamiento. Menciona que evidentemente, ante un hecho en que el trabajador arriesga su vida por una conducta imprudente, como bajarse del vehículo, es esperable que la empresa sancione al trabajador, agregar, era evidente que don Jaime simplemente no quería seguir trabajando, ya que se solucionó su problema para ingresar y podía volver perfectamente, sin embargo, se negó a hacerlo. Aclara que este hecho sucedió en la primera vuelta, faltaba por realizar la segunda obligatoria. Por otra parte, en su relación su



contraria omite lo que ocurrió horas previas, refiere que el actor se tomó atribuciones llama al encargado de turno en refinería para cargar electrolito, siendo que ese retiro no estaba coordinado, no se le había dado aquella instrucción por el alto nivel de efluente, igualmente don Jaime carga el camión con electrolito.

Respecto del día 24 julio de 2020, se entregan las amonestaciones porque el trabajador cometió faltas graves y no porque la empresa "lo mirara mal". Detalla que las faltas son: 1.- No informar una situación administrativa a sabiendas que esto produciría un problema operacional en el turno. 2.- No realizar la operación solicitada que fue retirar efluente y no electrolito, saltándose la estructura diseñada para el control operacional de la faena. 3.- Negarse a trabajar durante su jornada laboral. 4.- Abandono de trabajo al retirarse sin la autorización del supervisor quien era la autoridad dispuesta por la empresa para mantener el desarrollo de las operaciones. 5.- Poner en riesgo su integridad física y arriesgar al supervisor de ocasionar un accidente de tránsito, que según la condición en que se desarrolla el evento podría haber tenido consecuencias graves y que afectarían al contrato que la empresa mantiene con Codelco. Expresa que como se puede observar, es impensable que una empresa responsable deje pasar estos hechos sin tomar alguna medida correctiva contra el trabajador involucrado, niega que sea animadversión hacia su persona, sino que la sanción fue correctamente aplicada, agrega que podría haber sido más gravosa, por la gravedad de los hechos y el riesgo expuesto tanto a su persona, su supervisor y eventualmente a terceros. Además del daño que estas situaciones podrían provocar a la empresa.

En cuanto el hecho ocurrido en el mes de agosto del año 2020 niega, en primer lugar, que el prevencionista solicitó modificar el check list para firmarlos y que la utilización de los mismos genere desvinculaciones por la empresa, sino que todo lo contrario, su representada utiliza dichos documentos para asegurar que los camiones y vehículos se encuentren en buenas condiciones y se eviten accidentes, situación que refuerza con capacitaciones.

De los hechos coetáneos al despido y trámites posteriores al mismo, hace presente que esta acción es por vulneración a los derechos fundamentales "con ocasión al despido", por lo que, la parte denunciante debe comprobar que existió vulneración a sus derechos fundamentales coetáneamente a su despido. Niega que la medida tuviera como causal los hechos antes descritos por el actor, reitera que el hecho fundante de la causal aplicada se verificó a mediados de septiembre de 2020. Detalla que la empresa al evaluar la situación de los conductores y la necesidad de dar cumplimientos con los contratos mantenidos con ENAMI y CODELCO, decidió que el actor se uniera al equipo de conductores de Copiapó, se le envió carta señalándole que debía presentarse en el taller de esta comuna a cumplir funciones, dándole la opción de tomarse días de vacaciones para que pudiera organizarse. Esto en virtud, de lo establecido en la cláusula primera de su contrato de trabajo, contrato que fue firmado y aceptado en su totalidad por el



trabajador, quien desde un principio tenía conocimiento que podía ser destinado a cualquiera de las faenas donde la empresa tuviese actividades y negocios, por lo que no es posible atribuir a esta situación calidad de vulneradora de derechos fundamentales. No siendo efectivo que durante dos días la empresa hiciera solicitudes al trabajador, solo se le pidió presentarse al taller de Copiapó, difícilmente eso le podía ocupar dos días.

Niega que el trabajador no se le señalaron las nuevas condiciones de su trabajo, de acuerdo con lo que él mismo relata se sostuvo una reunión con él, donde se le especificó cuál sería su jornada, el detalle de su remuneración, funciones, etcétera.

En cuanto a la denuncia que señala el actor haber ingresado a la Inspección del Trabajo y que fuese tramitada como vulneración de derechos fundamentales, en primer lugar, la denuncia se refirió al hecho que al trabajador se le solicitó el cambio de faena para trabajar en Copiapó y no a las otras situaciones a que refiere el actor en su libelo. En segundo lugar, la empresa fue notificada y citada a la Inspección del Trabajo el día 21 de septiembre de 2020, posterior a la fecha de despido (16 del mismo mes y año), por lo que al momento del despido la empresa no tenía conocimiento de esta denuncia. Agrega que el prevencionista y el supervisor concurren a la Inspección el día 22 de septiembre de 2020, fiscalizador les indica que si se encuentra alguna anomalía, falta o se comprueba en la investigación indicios de vulneración, se cita a una conciliación de las partes y si no los hay, solo se informa al trabajador que no se proseguirá con el proceso administrativo y se da por terminado, precisando que no recibió citación posterior, no se encontraron faltas ni indicios en tal sentido. En razón de tal desconocimiento de la denuncia niega que la terminación de la relación laboral se deba a algún tipo de represalia por la misma.

En cuanto al reclamo administrativo de la denunciante, su parte reconoció los conceptos que corresponden a su finiquito, atendida la causal de despido, se le hizo pago, hecho reconocido por el actor. Indicando que en el reclamo no se hace mención a si se sintió vulnerado en sus derechos, no hace reserva de derechos para demandar en tribunales aquello. A su parecer, difícilmente el tribunal pudiese estimar, con los antecedentes aportados, que existan indicios de vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

En cuanto a la garantía de indemnidad, que se habría producido supuestamente represalia en razón de denuncias administrativas del actor, expone que lo cierto es que la empresa despidió al trabajador por una causal de incumplimiento de contrato de trabajo que ofrece demostrar en juicio, que se verificaron los hechos constitutivos de la causal y que son atribuibles exclusivamente al trabajador, quedando los supuestos indicios generados por el trabajador lejos de todo propósito atentatorio hacia derechos fundamentales. Controvierte nexo causal entre las supuestas denuncias administrativas y los hechos que en ella invoca con el motivo del despido del actor y que este último



corresponde al imputado en la carta de despido, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos 14 y 15 de septiembre de 2020. Destaca estos argumentos ya que la garantía invocada supone la ocurrencia de dos elementos, por una parte, una represalia y por otra, la existencia de un espacio estatal de protección de derechos; sea administrativo o judicial. Analiza que la represalia debe estar constituida por una conducta del empleador que afecte al trabajador y que sea en respuesta a la pretensión de ejercicio de sus derechos en el contexto institucional previsto por la ley. Es decir, necesariamente, debe existir una relación de acción del trabajador de pretender ejercer sus derechos y la represalia del empleador, debiendo ser la segunda consecuencia de la primera.

Menciona que la Jurisprudencia ya ha señalado en varias oportunidades que la garantía de indemnidad requiere de un vínculo de causalidad existente entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la dirección del Trabajo, por una parte y la conducta o medida de represalia del empleador, por otra. Para respaldar su afirmación reproduce en lo pertinente sentencias emanadas desde Juzgados de la misma jerarquía de Valparaíso y Temuco, específicamente, causas T-53-2009 y T-8-2010, respectivamente.

Esgrime que la represalia como elemento constitutivo de la garantía de indemnidad, exige al menos, el conocimiento de la empresa del ejercicio de una acción judicial o de labores fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, destacando que, por lo señalado por el actor en su demanda, no se llevó a cabo una fiscalización. Por otra parte, su representada al momento del despido no tenía conocimiento de las denuncias del denunciante ante la dirección del Trabajo y solo fue citada a declarar en una oportunidad, posterior a la fecha en que se verificaron los hechos que motivaron el despido.

Respecto al derecho a la honra, niega la existencia en la especie de hechos ni de indicios en tal sentido con ocasión del despido del trabajador, como tampoco durante la relación laboral. Destaca que en la demanda el trabajador reconoce en la página 3 “...siempre percibí el bono asociado a puntualidad y responsabilidad otorgado por mi ex empleador, inclusive fui objeto en más de una oportunidad de felicitaciones por mi buen desempeño y compromiso con la seguridad...” Explica que el derecho consagrado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, el contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características. Precisa que la honra es el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros a diferencia del honor, que es la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí. En nuestra legislación se protege en este ámbito el aspecto externo de la personalidad y no su autoestima.

En lo que se refiere a la honra del trabajador pueden distinguirse diversas situaciones en las que eventualmente pueden presentarse casos de afectación de



la honra. Como por ejemplo, desprestigio profesional del trabajador, trato vejatorio o humillante frente a los compañeros de trabajo o en público. Asevera que el trabajador nunca fue desmerecido o desprestigiado frente a otras personas durante su permanencia a la relación laboral y menos aún con ocasión a su despido. Del relato del trabajador destaca que las cartas de amonestación que recibió, fueron entregadas a él personalmente y según indica más adelante, él mismo se encargó de hacer público los hechos y contenido de las misivas al presentar constancia en carabineros y luego denuncia a la Inspección del Trabajo y posterior reclamo.

Hace presente que el trabajador fue despedido haciéndose envío de carta certificada a su domicilio, por lo que, no se aprecia afectación a su honra por tal circunstancia, ni la existencia de un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de su persona, menos aún que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas. Aún si se considera la causal de despido como injusta, sostiene que su parte se ajustó a derecho enviando carta certificada, por lo que no es posible atribuir afectación a la honra por tal circunstancia. Refiere que en la jurisprudencia se estima que la imputación de infracciones en la carta de despido no es suficiente para dar por afectada la honra de la persona, particularmente porque la propia ley exige dar cuenta en la carta de despido de los motivos en que se funda, para refrendar su afirmación cita decisión de Juzgado del Trabajo Coyhaique en Rit T-6-2010, como también sentencia de la ltima. Corte de Apelaciones de Santiago Rol 829-2010 *"el empleador en su redacción no utilizó expresiones ofensivas ni empleó calificativos respecto de la persona de la actora, sólo se limitó a imputarle una conducta determinada; que con ella se pretendía alcanzar un fin legítimo, poner término a la relación laboral, para cuyo efecto debía necesariamente fundamentar adecuadamente tal decisión desde el punto de vista fáctico [. . .] "*. Niega que la carta de despido constituya un atentado al derecho a la honra en cuanto impute ciertos hechos que fundan el despido, planteando que las causales de los artículos 160 y 161 del código del ramo, llevan implícita una valoración negativa de la conducta del trabajador que lo sustenta ya que representan la medida disciplinaria de mayor fuerza que el sistema normativo entrega al empleador con base en su poder de dirección. Diferente sería la situación que pudiese darse con ocasión de la carta de despido y que produzca la afectación si se utiliza un lenguaje que menoscaba o atenta contra la dignidad del trabajador, situación que no se da en la especie.

Expresa que la denuncia no contiene antecedente alguno que permita establecer un principio de prueba indiciaria en favor del denunciante. Por otra parte, el artículo 490 del Código del Trabajo exige que el denunciante deberá acompañar todos los antecedentes en que se fundamente la denuncia. Niega la existencia de vulneración alguna de los derechos y garantías aludidas, que la



acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido es totalmente infundada y debiese rechazarse.

En cuanto al daño moral supuestamente ocasionado, en este acápite niega haber provocado dicho detrimento con ocasión del despido o de existir, que sea imputable a la empresa. controvierte que se verifiquen requisitos de procedencia de la indemnización de perjuicios y que es de cargo del actor probar la existencia de daño y la procedencia de la indemnización a él aparejada.

En lo que toca a la modificación del contrato de trabajo, sostiene que esta situación no puede estimarse como modificación unilateral del empleador la circunstancia de cambio de lugar de trabajo del actor, ya que, al momento de firmar el contrato, éste dio su consentimiento y estaba en pleno conocimiento y dispuesto a realizar las funciones en cualquier zona geográfica donde el empleador mantuviese actividades o negocios. Asevera que no se aprecia el nexo causal entre los derechos que supuestamente se vulneran (indemnidad y honra) con esta circunstancia.

De las prestaciones demandadas, reitera sus alegaciones de inexistencia de vulneración de derechos fundamentales y daño moral, sosteniendo que no procede dar lugar a ninguna de las prestaciones solicitadas por el denunciante. Pide tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión el despido, cobro de prestaciones laborales y daño moral, en procedimiento de tutela laboral y con el mérito de la contestación y de las pruebas que se rendirán en la etapa procesal respectiva, rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

QUINTO: En el primer otrosí de la presentación del abogado don Manuel Inzunza González actuando por Transportes Verasay Spa, señala que conforme el artículo 452 del código del trabajo, contesta la acción subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones laborales deducida por don Jaime Enrique Valdivia Aguirre pidiendo su rechazo, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Por economía procesal, pide al Tribunal tener por reproducidos los argumentos de contestación de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, pues la acción subsidiaria, da por reproducidos los fundamentos de hecho y derecho establecidos en la demanda de vulneración de derechos fundamentales, además de los que señala en esta parte de su presentación.

Indica que el hecho primordial de la causal es la ausencia, pero no una temporal, sino que la infracción se verifica en la reiteración de una ausencia, incumplimiento que frustra los objetivos del contrato, ligado a la falta de justificación de la misma. Sin perjuicio, niega que el despido sea indebido, efectivamente el trabajador no concurrió a sus labores sin causa justificada tampoco se comunicó con su representada para dar justificación o explicación de su inasistencia.



Sostiene que en el caso se verificó el hecho que configura la causal y se procedió al despido del trabajador. en cuanto a la relación laboral llegó a su término el 16 de septiembre de 2020 por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos” De acuerdo con lo indicado en la carta aviso el trabajador no concurrió los días 14 y 15 de septiembre de 2020. Si bien es carga del empleador comprobar la veracidad de la causal imputada, no es menos cierto que el actor deberá demostrar que sus inasistencias se encontraban justificadas. Refiere que la Jurisprudencia ha establecido ciertas situaciones de justificación, tales como fuerza mayor, detención de la autoridad, enfermedad, etcétera, lo que no se da en el caso, por lo que la demanda subsidiaria y las prestaciones que acarrea deben ser rechazadas.

Pide tener por contestada la demanda subsidiaria de despido indebido en contra de su representada y en definitiva rechazarla en todas sus partes, con costas.

SEXTO: Por comparecencia de la abogada Ingrid Solorza Santis, la demandada Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO-Chile, División Salvador, ambos domiciliados para estos efectos en avenida O’Higgins 101, el Salvador, en lo principal opone excepciones de falta de legitimación pasiva, contesta denuncia/demanda. En este sentido indica que opone la excepción de previo y especial pronunciamiento de falta de legitimación pasiva y pago por subrogación, junto con evacuar el trámite de contestación de la demanda de esta causa intentada por don Jaime Enrique Valdivia Aguirre, en la que se acciona contra Transportes Verasay SpA y subsidiaria/solidariamente en contra de su representada, conforme a las reglas de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, pidiendo desde ya el rechazo de la cada una de las peticiones del denunciante.

Expresa que, en primer lugar, su representada rechaza, niega y controvierte en forma expresa y concreta los antecedentes de hecho y de derecho en que el actor intenta sustentar su demanda.

Luego de hacer una síntesis del contenido de la demanda, a raíz de lo que en ella se expuso opone excepción de falta de legitimación pasiva, señalando que su representada no es empleadora directa del actor y en consecuencia no alcanzan a sus acciones la posibilidad de haber incurrido en hechos como los que se relatan a la luz del inciso 3° del artículo 485 del código del trabajo “*que resulten lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación.*” Niega que su representada sea empleador del actor, como consecuencia no es sujeto activo de las acciones y hechos que se relatan en el libelo, agrega que de su texto surge que la referencia es directa a Transportes Verasay SPA. Con ello señala que no puede prosperar la acción principal en contra de su representada, bajo ningún aspecto, pidiendo se



acoja íntegramente y en un pronunciamiento previo en audiencia preparatoria la excepción opuesta, con costas.

En cuanto a la solicitud de reunirse entre las demandadas la calidad de solidarias de las prestaciones que reclaman, rechaza tal calidad invocada señalando que su representada ha ejercido los derechos de información y retención, como lo acreditará, por lo tanto, su responsabilidad solo podrá ser de tipo subsidiaria. En este mismo sentido, argumenta que se limita la responsabilidad de su representada en el pago de las remuneraciones que se reclaman, dejando fuera a la luz de la jurisprudencia administrativa y judicial de las reclamaciones que hace el denunciante conforme lo alegado en el libelo pretensor. Con el mismo énfasis rechaza los hechos que se relatan en la denuncia, señalando que desconoce cómo se procedió al despido del denunciante. Argumentando además la inexistencia de responsabilidad solidaria trabajo en régimen de subcontratación, mencionando los requisitos para tal régimen consistente en la existencia de un contrato de prestación de servicios entre un dueño de la obra, empresa o faena, contratista o sub contratista, que en tal contrato se desempeñen los trabajadores dependientes de la contratista, que el trabajo que se ejecute sea habitual o de carácter permanente y además exclusivo y que el empleador directo incurra en incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. Todos aspectos que destaca deberán ser acreditados por el actor, esgrimiendo que su parte hace uso oportuno de los derechos de información y de retención a que se refiere el artículo 183- D del código del Trabajo, por lo que procede establecer su responsabilidad, frente a eventuales incumplimientos de la contratista con sus trabajadores, cambia de solidaria a subsidiaria. Pide tener por opuesta las excepciones alegadas y por contestada la demanda solidaria / subsidiaria deducida en contra de su mandante, que se acojan las defensas planteadas disponiendo el rechazo de la acción principal en su contra, acogiendo la excepción de falta de legitimación pasiva en todas sus partes. En subsidio para el caso de ser condenada, declarar que la responsabilidad de su mandante es subsidiaria y no solidaria y que se condene en costas a la demandante.

SÉPTIMO: En el primer otrosí la abogada doña Ingrid Solorza Santis en representación de Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO Chile, División El Salvador, conforme el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones legales, opone excepción de previo y especial pronunciamiento de falta de legitimación pasiva, junto con evacuar el trámite de contestación de la demanda deducida por Jaime Enrique Valdivia Aguirre, según declara en la demanda quien acciona en contra de su empleadora directa y solidaria/subsidiariamente en contra de su representada, conforme las reglas de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, pidiendo, rechazo de cada una de las peticiones. Analiza que la demanda subsidiaria, plante que los hechos en que se apoya son exactamente los mismos en que funda la demanda principal de vulneración de derechos fundamentales.



Que los argumentos jurídicos en que apoya los mismos hechos son los que presenta para estimar que su despido es indebido, fundado principalmente en que se produjo en forma unilateral la modificación de las condiciones contractuales, lo que incluso considera que es abuso del derecho, señalando su parte desconocer los hechos que rodearon el despido.

Sostiene la inexistencia de responsabilidad solidaria del régimen de subcontratación, analizando los requisitos para que proceda tal regulación, esto es, existencia de un contrato de prestación de servicios entre el dueño de la obra o faena y la contratista o subcontratista en este caso con la demandada principal; que en virtud de tal contrato los dependiente del contratista realicen labores para el dueño de la obra, empresa o faena; que para el cumplimiento del indicado contrato civil el contratista contrate a su vez, trabajadores bajo subordinación y dependencia. En la actual legislación, que el trabajo que se ejecute por el trabajador sea habitual, tenga carácter permanente y además, en carácter de exclusividad para la mandante. Que el empleador directo incurra en incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales con sus dependientes, incluidas las indemnizaciones legales por término de la relación laboral. Deberá ser el denunciante/demandante quien acredite la existencia de los requisitos mencionados, los que a su estimación no se reúnen. Para el evento que se desestimen sus alegaciones, pide tener presente que su representada tratándose de sus empresas contratistas hace uso oportuno de los derechos de información y retención a que refiere el artículo 183-D del código del trabajo, alegando que la responsabilidad frente a eventuales incumplimientos de la contratista para con sus trabajadores, cambia de solidaria a subsidiaria. Refiere que no tienen conocimiento de hechos, personas ni fechas que nos hayan sido comunicadas con motivo de lo que alega el actor. Pide tener por opuestas excepciones alegadas, defensa y en consecuencia contestada la demanda y, en rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

OCTAVO: En audiencia preparatoria realizada con fecha cuatro de enero del año en curso, realizada por videoconferencia, la parte demandante se desistió expresamente de todas las acciones deducidas respecto de la demandada solidaria Codelco Chile, la que se compromete a actuar de agente retenedor del pago pendiente de realizar a la demandada principal Transportes Verasay Spa por un monto de \$33.720.801.- (treinta y tres millones setecientos veinte mil ochocientos un pesos). El Tribunal luego del traslado conferido resolvió tener por desistida de todas las acciones deducidas en esta causa por la denunciante en contra de la demandada solidaria Codelco Chile, debiendo esta última actuar como agente retenedor de la suma antes indicada, y debiendo informar a la brevedad posible que la retención se encuentra efectivamente realizada.

NOVENO: En cuanto a lo demás debatido en esta causa, luego de la relación de los hechos contenidos en los escritos de demanda y de contestación, el Tribunal formuló llamado a conciliación, proponiendo a las partes las bases para



ello, lo que no prosperó. Acto seguido, existiendo controversia expresa respecto de los sucesos de esta causa, el Tribunal recibió la causa a prueba fijando los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos como hechos a probar: a) En cuanto a la denuncia de tutela: **1.-** Efectividad de haber incurrido la denunciada en conductas en contra del actor que devinieron en la afectación a su derecho a la indemnidad y a la honra como derechos fundamentales, hechos, época y forma de comisión, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada; **2.-** La procedencia de las sumas demandadas por concepto de indemnización sustitutiva y años de servicios, daño moral e indemnización asociada a la tutela laboral; b) En cuanto al despido indebido: **1.-** Las circunstancias del término de la relación laboral; en su caso, hechos que la configuran. **2.-** Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas; **c)** En cuanto a los daños respecto de a ambas demandas: **1.-** En el caso de ser efectivos los hechos invocados por el actor, ya sea en cuanto a la tutela incoada y a la demanda de despido indebido. Efectividad de haber sufrido el actor un daño asociado directamente a la conducta presuntamente cometida por la demandada principal, entidad del daño, perjuicios sufridos, hechos y pormenores.

DÉCIMO: En la oportunidad respectiva, dentro del desarrollo de la mencionada audiencia preparatoria, el Tribunal dejó constancia de los siguientes hechos no debatidos: **1.-** Existencia de la relación laboral entre el actor y la demandada principal, **2.-** El monto de la remuneración mensual del demandante en un promedio de \$1.200.634.-; **3.-** En cuanto a las funciones del trabajador, que este fue contratado por Transportes Verasay para desempeñarse como conductor de camión; **4.-** En cuanto a la extensión de la relación laboral, que esta inició el 1 de febrero de 2017 y finalizó por despido el 16 de septiembre de 2020; **5.-** Que el contrato entre las partes tenía la calidad de indefinido; **6.-** Que el día 8 de septiembre de 2020 el trabajador mantuvo una reunión con su ex empleador, en la cual se le dio cuenta del cambio de lugar para la realización de las funciones para lo cual fue contratado; **7.-** Que el trabajador presentó una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Chañaral.

DÉCIMO PRIMERO: En audiencia de juicio realizada vía video conferencia, el día ocho de febrero del año dos mil veintiuno, las partes rindieron la siguiente probanza: Denunciante. **I.-Documental:** Se incorporó mediante lectura resumida la siguiente prueba instrumental: **1.-** Comprobante de ingreso de Reclamo administrativo de 5 de octubre de 2020; solicitud en la que Jaime Enrique Valdivia Aguirre, quien se individualiza, señala que se recibe este reclamo contra el empleador y demandado de esta causa, a quien individualiza, indica que la Dirección del Trabajo realizará la revisión de sus antecedentes, a efectos de dar curso a su requerimiento. En el caso que no cumpla requisitos para la tramitación del reclamo, será comunicado a la casilla de correo electrónico y/o teléfono a portado por el reclamante, datos que serán utilizados sólo para las comunicaciones de este procedimiento. **2.-** Acta de Revisión Documental Remota



de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, documento con logo de la Dirección del Trabajo, emitido en esta ciudad con fecha 8 de octubre de 2020; se indica que es anexo del reclamo 0301.2020-996, con ingreso el 5 de octubre de 2020. En lo pertinente, da cuenta que a las 16:00 horas ante la Conciliadora Mila Jerussa Monti Gaviño, deja constancia que el reclamante y demandante de esta causa, quien se individualiza. En cuanto al reclamando y demandado de esta causa, en cuanto a indicación de su representante legal siguen espacios en blanco y luego se indica el domicilio en Avda. Copayapu 5751, Copiapó. Indica una previsión en relación contingencia Covid-19 y el procedimiento de conciliación, atendándose el reclamo remoto, conforme a circular 64 de 30 de julio de 2020. Da cuenta que el reclamado en su presentación señala que prestó servicios desde el 1 de febrero 2017 al 21 de septiembre de 2020 como conductor de camión de carga efluentes y electrolitos El Salvador, detalla una indemnización sustitutiva aviso previo \$3.744.101, indemnización por años de servicios \$936.025 por el periodo ya señalado. De la documentación requerida presenta, especifica que la reclamada envió por correo electrónico carta aviso copia inspección folio 03.01.2020-23553 de 21 de septiembre de 2020, el contrato individual de trabajo del que se detalla fecha de ingreso y suscripción el 1 de febrero de 2017, entre las partes demandada empresa y demandante trabajador, sus datos de individualización, en cuanto a la naturaleza de los servicios conductor de camión; remuneración: sueldo base \$300.000 más 25% gratificación con tope 4.75 I.M.M., jornada laboral 7 por 7 turno A de 7 a 19 horas y turno B de 19 a 7 horas, plazo “02 de marzo de 2017” firmado por las partes. Que también envió por correo comprobante de pago de remuneraciones del periodo 2017 a 2020 “enviada en un archivo que no se puede abrir”; comprobante de transferencias “Enviar en formato no editable”; comprobante de feriado legal especifica 10 días otorgados de 7 a 27 de noviembre de 2017, 5 días otorgados desde 16 al 22 de enero de 2018, 15 días otorgados desde el 22 de enero al 17 de febrero de 2020, 4 días otorgados desde 18 al 21 de febrero de 2020, todos firmados con un total de 34 días otorgados. Certificado de pagos cotizaciones previsionales, emitido el 8 de octubre de 2020 por Previred.com, periodo febrero 2017 a agosto de 2020 pagadas oportunamente, ante AFP Habitat (hasta agosto de 2019, desde septiembre de 2019 en CUPRUM), AFC y FONASA (hasta octubre de 2019, desde noviembre de 2019 ISAPRE Cruz Blanca, ACHS, CCAF Los Andes: libro auxiliar de remuneraciones mes de septiembre de 2020 no tiene folio ni timbre del Servicio Impuestos Internos 214 trabajadores. Proyecto de finiquito por artículo 161 inciso 1 periodo 1 de febrero de 2017 al 16 de septiembre de 2020, incluye feriado proporcional por \$485.462 más feriado anual \$607.883 + cuatrimestre Codelco \$112.500 + anual Codelco \$678.333 por un total a pagar de \$1.884.178. Registro de asistencia periodo 2017 a 2020 “enviada en un archivo que no se puede abrir”. Certificado de saldo AFC para imputar emitido el 8 de octubre 2020 periodo febrero 2017 a agosto 2020, monto aportado empleador \$1.016.268. Constancia



N°0000088/2020 de 24 de julio de 2020 dejada en 4ª. Comisaría de El Salvador, se presenta Luis Eduardo Muñoz Almonacid deja constancia de situación con el trabajador Jaime Valdivia. Carta de 9 septiembre de 2020 dirigida al actor, lo cita a presentarse en taller Copiapó a cumplir funciones de trabajo basado en cláusula primera del contrato de trabajo, si requiere días de vacaciones para su adecuación informar para consensuar fechas. Por el reclamante se da cuenta de la exhibición de lo siguiente: Denuncia IPT Chañaral nota que forma parte integrante del reclamo. Comprobante de feriado legal N°2017 dice "LAS FECHAS NO COINCIDEN Y ESTE DOCUMENTO DA CLARA SEÑALA DE QUE FUE ADULTERADO POR FECHA DE REINCORPORACION Y DÍAS HABILES" 4 días hábiles del 18 al 21 de febrero de 2020, dice escrito "TRABAJE TURNO DIA HASTA EL 17 DE FEBRERO Y CON FECHA 18 DE FEBRERO ME DIERON LAS VACACIONES SEGÚN EL CALENDARIO, SUPEUSTAMENTE TENDRÍAN QUE DARME LAS VACACIONES EL DÍA 25 DE FEBRERO, DADO QUE DEL 18 AL 24 ME CORRESPONDE MIS 7 DÍAS DE DESCANSO, POR LO TANTO LAS VACACIONES TENIAN QUE SER CON FECHA 25 DE FEBRERO Y NO EL 18 COMO ELLOS LO PLANTEAN, LA FIRMA DEL DOCUMENTO NO ES MI FIRMA." Resumen, nota que forma parte integrante del reclamo en comentario. Comprobante de pago de remuneraciones meses febrero a agosto de 2020. Observaciones a la documentación, deja constancia que según instrucciones según circular se omite comentarios de las partes en la sección diálogos. Deja constancia que a la reclamada se le remitió por correo electrónico requerimiento de documentación, se le dio un plazo hasta 8 de octubre de 2020 a las 15:30 horas para remitir la documentación laboral y previsional. solicita adjuntar documentación faltante. Da cuenta de los conceptos reclamados. Consta firma de la conciliadora. **3.-** Acta de Conciliación Remota Inspección Provincial del Trabajo de 15 de octubre de 2020; por reclamo 0301.2020-996, fecha de ingreso 6 octubre de 2020, se individualiza reclamante y demandante de esta causa, se individualiza también al reclamado y demandado de esta causa. En cuanto a la reclamación señala fecha de ingreso y término de la prestación de servicios conceptos reclamados desde 1 de febrero de 2017 al 21 de septiembre de 2020, conceptos que reclama 616 horas de horario de colación imponible \$2.081.464, en la misma fila se indica monto reclamado \$1.685.153 por dicho periodo laborado. Mismos parámetros temporales mencionados para los conceptos de feriado legal por \$608.250 y feriado legal/proporcional por \$183.601; indemnizaciones por falta de aviso previo \$3.744.101 y por años de servicios \$936.025. En cuanto a los documentos presentados: en una plantilla conformada por columnas en las que se especifica quien presenta, el documento de que se trata, como presenta y observaciones, se indica que la reclamada presentó vía correo electrónico los siguientes documentos: a) Carta aviso trabajador, fechada y con fecha de término 16 de septiembre de 2020, causal 160 N°3 faltar al trabajo desde el día 14 y 15 de septiembre, sin aviso previo ni justificación a la fecha lo que produce una



perturbación grave a la marcha de la empresa; indicación estado de pago de cotizaciones y adjunta certificado. Forma de notificación Chilexpress el 16 de septiembre 2020. b) Comprobante de pago de remuneraciones señala en las observaciones periodo febrero de 2017 a septiembre de 2020. c) Libro auxiliar de remuneraciones, mes de septiembre de 2020. No tiene folio ni timbre del SII 214 trabajadores. d) Proyecto de finiquito corregido, indica en las observaciones Artículo 160 inciso 3 periodo 1 de febrero de 2017 al 16 de septiembre de 2020, incluye feriado proporcional por \$485.462, feriado anual \$607.883, cuatrimestre CODELCO \$112.500, anual CODELCO \$678.333, por un total a pagar de \$1.884.178. e) Registro de Asistencia, periodo febrero de 2017 a agosto de 2020. Más adelante señala que se tiene a la vista Declaración Jurada de documentación entregada, pero no se adjunta cedula de identidad de la persona que firma la declaración. Para luego especificar que la reclamante envía correos electrónicos con fecha 9 de octubre de 2020 adjuntando notas, una dice: Sacando los cálculos nuevamente basado en el calendario que ellos mediero, es el siguiente año 2017 – 5 días pendientes, año 2019 9 días pendientes, año 2019 9 días pendientes, año 2020 9 días pendientes; la otra nota por horas de colación dice: que son 168 horas por año, desde febrero de 2017 hasta enero de 2020 son 504 horas y desde febrero de 2020 hasta septiembre 2020 son 112 horas, que da un total de 616 horas. Que se calculan las 616 horas extras por concepto de hora de colación dando un monto imponible \$2.081.464. Que se calculan los 32 días de feriado legal reclamado dando un monto de \$608.250. En atención a que existe controversia por la causal aplicada y por el concepto de descanso horario y colación, se otorga plazo a la reclamada hasta viernes 16 de octubre de 2020 a las 13 horas, para que acredite comprobante de pago de los haberes adeudados en proyecto de finiquito por la suma de \$1.884.178 (depósito de cheque o transferencia bancaria), en caso de no acreditar el pago el día y hora indicada se cursarán las siguientes sanciones: Se cursa sanción administrativa al reclamado por infringir artículo 72 inciso 2 y 506 código del trabajo no compensó en dinero el feriado anual al trabajador que dejo de permanecer a la empresa, referido al actor de esta causa. Precisa que no se aplicará sanción si se acredita el pago. Se cursa sanción administrativa al reclamado por infringir artículo 73 inciso 3 y 506 del código del trabajo no pagar indemnización por feriado proporcional respecto del demandante, habiéndose constatado que ha dejado de pertenecer a la empresa antes de cumplir el año de servicios que le da derecho al feriado anual, respecto del periodo 1 febrero al 16 de septiembre, ambos de 2020. También se menciona que no se aplicará la sanción si se acredita el pago. Se sugiere al reclamante continuar reclamo demás conceptos por vía judicial. Se informa al reclamante, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término de contrato, como así mismo, para establecer la causal de término de la relación laboral que debería invocarse cuando concurren determinadas circunstancias. Corresponde al empleador



estimar si la conducta del trabajador amerita el término de su contrato. Lo anterior sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de demandar ante los tribunales del trabajo si estima que su despido carece de justificación, es indebido o improcedente. Constan instrucciones al reclamante de los términos con que cuenta para presentar demanda judicial por el despido, como también información de la Oficina de Defensa Laboral, con indicación del segmento de remuneraciones que atiende. 4.- Acta de Rectificación Remota IPT de 19 de octubre de 2020; señala referida al anexo reclamo 0301.2020-996 fecha de ingreso 6 de octubre de 2020, indica la conciliadora señora Montti Gaviño que individualiza a reclamante y demandante de esta causa, como también a la empresa reclamada y demandada de este proceso, precisando que la reclamante en su presentación de reclamo señala que prestó servicios entre el 1 de febrero de 2017 hasta el 21 de septiembre de 2020, en calidad de conductor de camión de carga de efluentes y electrolitos El Salvador. Luego consta una planilla con el detalle de los conceptos que se reclaman, todos estos tienen como parámetro las fechas de la relación laboral ya señaladas, en cuanto a los conceptos y montos que en cada caso se anotan corresponden a los siguientes: 616 horas de horario de colación imponible \$2.081.464 monto reclamado \$1.685.153, feriado legal 32 días \$1.518.958, feriado legal/proporcional \$458.500, indemnización falta aviso previo \$1.139.503 e indemnización por años de servicios \$4.558.013. en su parte final deja constancia que a petición del reclamante se corrige el acta de conciliación de 15 de octubre de 2020 por existir errores en los montos indicados, formando dicha acta parte integrante del reclamo. 5.- Contrato de Trabajo de fecha 1 de febrero de 2017, individualiza a las partes, pactan las partes que el demandante de esta causa se obliga a prestar servicios personales para el empleador, ejecutando el cargo de conductor de camión; funciones específicas conducir el vehículo entregado a su cargo, transportando las especies y productos que el empleador determine dentro de la zona geográfica donde la empresa tenga actividades o negocios, además desarrollará las labores complementarias de alistamiento de la carga, vigilancia de carga y del camión, atención de la carga, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúa, preparación de documentación, vigilancia, colaboración o realización de labores de estiba y desestiba y la supervisión, colaboración o realización de trabajos de reparación o conservación del vehículo. Dada la especial forma de prestación de los servicios y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa, esto es desde la primera a la décima región y además las faenas CMM, MDO., ENAMI Planta Mata, ENAMI Fundación Hernán Videla, Bio Cobre u otras que la empresa tenga contratos. En cuanto a la jornada, el punto segundo señala que será de 7 días continuos de trabajo por 7 días continuos de descanso, indicando los turnos A y B entre las 7 a 19 y de 19 a 7 horas, respectivamente. El ingreso y salida cuando el trabajador preste sus servicios será



regulado por el Libro de Asistencia, se destinará una hora para colación. Precisa que la asistencia se computará desde el instante en que el trabajador esté en condiciones de prestar efectivamente servicios, para lo cual deberá encontrarse puntualmente en su lugar de trabajo en condiciones de iniciar estas, terminará cuando el trabajador deje de estar a disposición del empleador. No se considerará trabajado ni se entenderá incluido en la jornada de trabajo, el tiempo que el trabajador destine a tomar desayuno, almuerzo, cena y/o cambio de vestuario antes del inicio de la referida jornada, como tampoco el tiempo que dedique a su aseo personal y cambio de ropa. En cuanto a las remuneraciones y bonos, en el punto tercero indica que el empleador se obliga a remunerar al trabajador como detalla, 1) Sueldo base mensual \$300.000; 2) gratificación se pagará mensualmente sobre la base de un 25% de las remuneraciones mensuales del trabajador con tope en la doceava parte de 4.75 ingresos mínimos mensuales, conforme el artículo 50 del Código del Trabajo; 3) bonos se pagará (de acuerdo a las labores efectivamente realizadas) los siguientes; a) bono rendimiento combustible señala que se pagara fijo mensual según detalle \$30.000 si el trabajador mantiene en la máquina asignada un buen promedio de rendimiento (acorde tipo de maquina y promedio histórico de esta), se pierde el pago si se detectan viajes con mal rendimiento combustibles por razones no atribuibles a la máquina). b) Bono puntualidad, responsabilidad y presentación, se pagará bono fijo mensual de puntualidad, responsabilidad, cumplimiento de obligaciones y/o prohibiciones contractuales y presentación personal y del vehículo según detalla: \$55.000 si el trabajador cumple en el mes con la puntualidad, entendiéndose por esta, presentarse a la hora que ha sido citado para la preparación de los viajes. Presentación personal, presentarse afeitado, limpio con ropa en buen estado. Responsabilidad si conduce respetando límites de velocidad establecidos y si cumple o no con los descansos que establece la ley. Se pierde bono (o reduce a un 75%, 50% a un 25%, previo informe de su supervisor directo) si se detecta en el mes impuntualidad, exceso de velocidad, falta de descanso o mala presentación personal, así como cualquier incumplimiento contractual, lo que además (según su gravedad) implicará una amonestación por escrito u otra sanción que determinará el empleador hasta el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, incluido su reglamento interno. Continúa señalando que se pierde automáticamente si es infraccionado por Carabineros, o por alguna autoridad fiscalizadora por responsabilidad del conductor, además de descuento de su remuneración si la multa fuere aplicada a la empresa, por responsabilidad exclusiva del trabajador. Esta situación, despendiendo de su gravedad y/o reiteración implicará una amonestación por escrito u otra sanción que determinará el empleador, que puede llegar al incumplimiento grave de las obligaciones del contrato incluido su reglamento interno. c) Bono traslado PLS, pago de bono mensual por tonelada transportada parámetros sea traslado de electrolito y efluentes entre Potrerillos -El Salvador. En cuanto a la responsabilidad frente a la



documentación, puntualiza que es responsabilidad de cada conductor, antes de iniciar viaje, contar con su “documentación de conducción” al día y apropiada para el vehículo que utilice. Es su responsabilidad el llenado de la libreta de conducción y/o en su caso, el libro de asistencia. También es su responsabilidad, antes de emprender marcha, verificar que el vehículo cuenta con toda su documentación legal vigente, sobre todo revisión técnica al día. Si no contare con toda la documentación el trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe directo con copia a recursos humanos de la documentación faltante. El no cumplimiento hará incurrir al trabajador en incumplimiento del contrato, sujetándose a las amonestaciones y/o causales de despido en conformidad a la ley. Si la documentación está por vencer debe avisar a su jefatura directa con a lo menos 20 días hábiles anteriores al vencimiento respectivo. En el punto cuarto señala el concepto de “Viático” entrega al momento de iniciar el viaje de una suma de dinero necesario para gastos como peajes, duchas y otros análogos, los cuales deben ser respaldados por boletas, facturas tickets o bouchers electrónicos emitidos válidamente por los servicios que se presten. No son valores imponibles ni constituyen remuneración. En el punto 4.2. Responsabilidades ineludibles para la empresa todos los temas vinculados con la prevención consumo alcohol y drogas es de suma relevancia, tomando en cuenta que la Responsabilidad Social Empresarial, conocida como ciudadanía corporativa, es un modo de gestión que incluye el conjunto de responsabilidades económicas, sociales, medioambientales y de seguridad que tienen las organizaciones con su entorno con el requerimiento de una mayor transparencia, sin desproteger los intereses de la ciudadanía toda, y de todos los actores involucrados directa o indirectamente con la empresa, dentro de este contexto da cuenta que la empresa debe y necesita dar señales claras a la comunidad, a sus trabajadores y clientes, que los conductores que beben (bebidas alcohólicas) y que consumen drogas o estupefacciones ilícitos representan un peligro latente e inminente de accidentes del tránsito, por lo que necesariamente debe adoptar medidas drásticas. Se establece una obligación inexcusable del trabajador, informar por escrito al empleador si está aquejado de enfermedad o síntomas producto de alcoholismo o drogadicción, para que la empresa brinde apoyo, conforme a sus políticas internas conocidas del trabajador. No dar cuenta escrita y oportunamente de esta situación a la empresa constituirá infracción grave a las obligaciones del contrato conforme artículo 160 N°7 del código del trabajo. En caso de drogas y/o estupefacientes ilícitos el trabajador se obliga a aceptar el control aleatorio y/o selectivo que aplique la empresa demandada a través de instituciones médicas acreditadas para tal efecto, salvando siempre posibilidad de contramuestra. En caso de determinarse consumo por el trabajador constituirá una infracción grave a las obligaciones del contrato que dispone el artículo 160 N°7 del código del trabajo. Se agrega que todo ello es sin perjuicio de las demás responsabilidades del trabajador como se indica en el punto quinto de dicho acápite. En la cláusula quinta se contienen instrucciones del empleador donde



consta el compromiso del trabajador de cumplir con las indicaciones del empleador y normativa de seguridad. Sexto obligaciones y prohibiciones específicas, en este punto se especifica que las partes acuerdan que éstas serán: Obligaciones; 1. Mantener su documentación y licencias necesarias para conducir el camión o vehículo que se le asigne, debidamente al día, portándolas en todo momento en que conduzca dicha máquina. 2.- Conservar ordenadamente la documentación de la máquina asignada, la que deberá permanecer siempre en el camión, comunicando y solicitando oportunamente al empleador, la renovación de los documentos que se encuentran próximos a vencer con el objeto de evitar infracciones. 3.Efectuar una revisión previa a todo viaje del camión a su cargo, considerando en ella, a lo menos, los siguientes puntos: presión de neumáticos, tensión de correas, niveles de aceite, agua, petróleo, luces, aseo interior y exterior, elementos de apoyo (botiquín, rueda de repuesto, triángulos, llaves, gatas, etc.). 4.Velar por el cuidado y mantención de las herramientas de dotación de la maquina y de todos los elementos de seguridad y mecánicos de la misma. 5.Respetar y cumplir a cabalidad con todas las exigencias que se impone en la Ley de Tránsito para el desempeño de sus funciones. 6.Rendir los dineros entregados por el empleador en cada salida, gastándolo por los montos y rubros autorizados e integrando las diferencias al momento de regresar a la empresa. Estos gastos son los relativos a peajes y viáticos, estando obligado a solicitar autorización al empleador para incurrir en otros distintos de los mencionados. En el evento de que el ingreso no fuera efectuado en la forma referida, el trabajador será responsable de esta circunstancia y pagara los montos correspondientes, aceptando y autorizando en forma expresa al empleador para efectuar los descuentos procedentes en su liquidación mensual de sueldo o en el respectivo finiquito. 7.Permanecer en el Taller cuando la maquina a su cargo' se encuentre en reparación, abandonando, en horario de trabajo, el lugar solo con previa autorización del jefe directo. 8.Conducir en todo momento de manera segura, prudente y conforme a las normas de seguridad legalmente establecidas, siendo exclusivamente responsable de cualquier infracción a la normativa vigente en la que incurra. 9. Conducir en todo momento de manera de evitar todo daño o perjuicio al vehículo que conduce, así como a la carga que transporte. 10.Pagar el costo de las mermas, pérdidas o deterioros con los que se vea afectado el camión que conduce y la carga que transporta, en el evento de que estos daños provengan de su culpa, dolo o, en general, de cualquier descuido o inobservancia del deber del cuidado al que se hace alusión en esta cláusula. Al respecto, el trabajador acepta y autoriza expresamente al empleador para que descunte tales importes de su remuneración mensual, dejándose constancia de ello en la correspondiente liquidación de sueldo. 11.Pagar por el costo del traslado o flete de materia prima, mercadería o equipo que no haya transportado, que ocurra con ocasión de omisión o negligencia en el ejercicio de conducción de la carga que transporta y que se ha señalado que debiera trasladar el camión, por no haber



completado el trayecto encomendado, esto en el evento de que esto fuese por culpa o, en general, de cualquier inobservancia del deber de cumplir rigurosamente con el trayecto encomendado al que se hace alusión en esta cláusula. Al respecto, el trabajador acepta y autoriza expresamente al empleador para que descuenta tales importes de su remuneración mensual, dejándose constancia de ello en la correspondiente liquidación de sueldo. En cuanto a las prohibiciones se detallan las siguientes: 1. Transportar durante sus recorridos a personas extrañas a su ayudante si lo tuviese y ajenos al trabajo encomendado; 2. Destinar el vehículo a otro objeto, que no sean las correspondientes al trabajo asignado. 3. Destinar el vehículo para diligencias personales, como tampoco a encargos del resto del personal de la empresa. 4. Fumar mientras conduzca el vehículo a su cargo. 5. Realizar en el transcurso de su jornada de trabajo, cualquier actividad que no tenga relación con las labores para las cuales fue contratado. 6. Ejecutar negociaciones que se encuentren comprendidas dentro del giro de la empresa. 7. Realizar cualquier conducta que se encuentre reñida con la moral. 8. Presentarse en estado de intemperancia o conducir bajo la influencia del alcohol; 9. Aducir enfermedades no acreditadas con el objeto de no trabajar, presentar certificados médicos adulterados o falsos. 10. Confiar el vehículo a su cargo a terceros no autorizados por la empresa sea en la conducción o en el cuidado; 11. Conducir el vehículo dentro de las horas de servicio, fuera de ruta normal de trabajo, a menos que cuente con la autorización del empresario. 12. No abastecerse de combustible en los lugares expresamente establecidos por el empleador.

6.- Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 26 de mayo de 2020; individualiza a las partes, lugar de desempeño “El trabajador antes individualizado, por razones de trabajo, cumplirá funciones de conductor en ‘Comisión de Servicio’ en CODELCO Chile, División Salvador, faena Servicio de ‘Transporte de Solución desde Potrerillos a Hidrometalúrgica”, contrato 4600014313, ubicado en localidad de El Salvador, región de Atacama.” En el punto segundo se regula la jornada de trabajo, indicando que será de 14 días continuos de trabajo por 14 continuos de descanso, indica turnos, se especifica que el ingreso y salida cuando el trabajador preste servicios será regulado por Libro de Asistencia, considera hora de colación. Detalla que la asistencia al trabajo se computa desde el instante que el trabajador este en condiciones de prestar efectivamente sus servicios, para lo cual deberá encontrarse puntualmente en su lugar de trabajo en condición de iniciar este, terminará cuando el trabajador deje de estar a disposición del empleador. En el párrafo siguiente indica que no se considera trabajado ni se entiende incluido en la jornada el tiempo que el trabajador destino para desayuno, almuerzo, cena y/o cambio en vestuario antes del inicio de la referida jornada, tampoco el tiempo de su aseo personal y cambio de ropa. “El presente ANEXO durará mientras el trabajador preste servicios en Faena División Salvador” “Dada la naturaleza de los servicios, prestados, el trabajador podrá ser destinado a otro lugar donde la empresa preste servicios, para lo cual, el empleador comunicará tal circunstancia.”



Firmado por sus otorgantes. 7.- Constancia de la Dirección del Trabajo de fecha 24 de julio de 2020 numero 36077; oficina virtual, ante el fiscalizador da cuenta de la comparecencia del actor de esta causa, quien se identifica, quien, en relación al demandado, también individualizado, señala: “Que, siendo las 19:00 horas comencé mi jornada laboral, desde el sector Portal del Inca hacia Potrerillos en el camión JJXR-44, me encontraba transportando electrolitos, llegando a garita Potrerillos a las 21.15 horas presentando mi pase que es otorgado a la empresa en la cual trabajo, por protección industrial de CODELCO División El Salvador, encontrándose este bloqueado, situación que me afecta en el sentido que si sufro algún accidente en el traslado de Potrerillos a El Salvador o viceversa, y en el interior de dicha estación, quedo desprotegido ya que no me encuentro autorizado y habilitado para ingresar a un sector minero. Situación que fue representada a don Cristián Herevia administrador de contrato de la empresa Verasay. señalándome este que tenía que seguir mi trayecto autorizado por una persona de CODELCO División El Salvador, logrando terminar el primer viaje, luego de esto aconteció que los guardias de Potrerillos y de garita Portales me negaron el ingreso sin el pase correspondiente, tomando conocimiento de esto el administrador de contrato, me señalaron que debía quedarme en una dependencia que no cumple las normas establecidas por la ley respecto a la comodidad en periodo de descanso, como asimismo tampoco cuenta con calefacción, debiendo permanecer en esta hasta el termino de mi jornada laboral, situación que me incomodo por tema de salud, tomando de la decisión de no realizar la segunda vuelta y tampoco quedarme en la sala de descanso que mantiene la empresa para dichos efectos, momento en que me fue a buscar el supervisor al lugar para convencerme de hacer la segunda vuelta señalándole a este que no la realizaría hasta que tuviera mi documentación de ingreso a la mina en condiciones. luego me retire a mi domicilio. Conta timbres de la Dirección del Trabajo, trámites en línea. Como también firma electrónica clave única. 8.- Carta de amonestación de fecha 24 de julio de 2020; con logo de Verasay con un código con 26 septiembre de 2020, dirigido al demandante de esta causa, en su texto, el emisor se individualiza como jefe directo del actor, por medio escrito señala que lo amonesta, “...debido a que su conducta, y actuar negligente no se condice con las exigencias de la empresa, las cuales están reseñadas en su contrato y anexos respectivos, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Procedimiento Seguro de Trabajo y legislación laboral vigente.” “En términos concretos, se le amonesta por:” “Bajarse de un vehículo (camioneta 10) de la empresa en movimiento mientras era trasladado, poniendo en riesgo su integridad física y arriesgar al supervisor de ocasionar un accidente de tránsito.” Incumpliendo con ello el reglamento interno destaca el titulo 1 de la higiene y seguridad en el trabajo 30. Prohibiciones relacionadas con este ámbito. Cita el articulo 164 prohibición general. SE sancionará cualquier conducta que tienda o motive a provocar incidentes, así como también la falta de respeto o el repudio a las personas que



supervisen o velen por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad. con pie de firma a nombre de don Cristian Vedia Ordenes, administrador de Contrato por Verasay Faena El Salvador. 9.- Respuesta a Carta de amonestación de fecha 31 de julio de 2020; se trata de un documento de tres carillas, en la primera escrita a mano se señala señor Inspector Provincial de Chañaral, estimado junto con saludarlo adjunto sírvase a encontrar respuesta de carta de amonestación de fecha 24 de julio de 2020 enviada a la empresa Verasay. Firma y pie a nombre de don Jaime Valdivia. En la página siguiente señala un documento impreso "Respuesta carta de amonestación" en la que expone que acuda recibo de tres cartas de amonestación de 24 de julio de 2020, firmando solo una. Además, expone lo siguiente: 1. Considero grave las circunstancias de la entrega de dichos documentos, dado que fue en mi último día laboral entrando a trabajar Turno B, 19:00 horas. Que por cierto me dejó psicológica y moralmente mal, poniendo en peligro mi integridad física en la conducción del camión patente JJXR44. 2. Ahora considerando el reglamento interno de orden e higiene y seguridad (procedimiento seguro de trabajo y la legislación laboral vigente) no condice con la veracidad de los hechos acaecidos. 3. Teniendo en consideración que desde ya hace bastante tiempo a la fecha no se está cumpliendo con las normas de seguridad establecidas por Codelco Chile, División Salvador, de la higiene y seguridad en el trabajo, en ocasiones neumáticos malos, pértigas malas, códigos del tablero avisando posibles fallas mecánicas, pases vencidos, etc. 4. Con respecto a la carta de amonestación firmada haré el siguiente descargo. 1. Al controlarme en garita Potrerillos con fecha 23/07/2020 siendo las 21:15 hrs. aproximadamente me encuentro con mi pase vencido siendo impedido el ingreso hacia el recinto de carga de potrerillos, por lo cual tuve que convencer al guardia de turno que me dejara por ultimo cargar ese viaje (1 de 2) para no perder el traslado del camión de El Salvador hacia Potrerillos, lográndose el objetivo con previa autorización del señor Orlando Araya, Jefe de Protección Industrial, control pase, Codelco Salvador. Esto fue solamente una vuelta nada más dando instrucciones a garita Potrerillos y garita Sulfuro Salvador, que no podía ingresar para la segunda vuelta, siendo comunicado por la guardia Srta. Claudia Zamudio la negación de ingresar nuevamente hacia planta de lixiviación que por cierto la garita sulfuro están los guardias siendo hostigados frecuentemente en especial la Srta. Claudia Zamudio. Siendo hostigada por la jefatura, prevencionistas, supervisor, etc. Para los ingresos irregulares a faena. 11. Dada las circunstancias de los hechos y la negación de ingresar a la mala, cosa que ya se hizo un mal hábito por parte de la empresa, me exigieron que tenía que cumplir horario en el taller que por cierto no cumple con una sala de estar adecuada para dicha ocasión, lo curioso de todo esto es que jamás en turno noche han dejado a un conductor en el taller cumpliendo horarios, siempre son trasladados hacia la casa de estadía, cosa que estaba muy helada esa noche (-6 grados de Temperatura). III.- Con respecto al traslado de mi persona del taller hacia El Salvador, llegando por calle Cobresal



frente a la posta, el Supervisor Señor Luis, detiene la camioneta para recibir una llamada del administrador del contrato Señor Cristian Vedia, que tenía que devolverse a dejarme al taller nuevamente a cumplir horario hasta las 07:00 AM, cosa que jamás se ha hecho con otros conductores. D. Procediendo así a hacer abandono de la camioneta detenida y no así como lo plantean en movimiento, para dirigirme hacia Carabineros a interponer una constancia que por cierto también fue enviada hacia la inspección del trabajo de Chañaral. Sin otro particular, se despide de usted. Firma ilegible y pie a nombre del actor quien se individualiza como conductor Verasay Faena Salvador. Se indica en extremo inferior izquierdo con copia a Alberto Godoy, Codelco Salvador, empresa Verasay Administrador de Contrato, Cristian Vedia, Inspección del Trabajo Chañaral. **10.-** Constancia ante Carabineros de Chile de fecha 10 de septiembre de 2020; con membrete a nombre de la 4ª. Comisaría El Salvador, indica que siendo las 14:14, se deja constancia número 0000104/2020, se presenta don Jaime Enrique Valdivia Aguirre, se individualiza con su número de cedula de identidad, domicilio en esa localidad de la comuna de Diego de Almagro y expone: Que el día de hoy a las 14:00 horas se presentó en el servicio de guardia la persona anteriormente individualizada quien expuso: Que el día de ayer 09 de septiembre de presente año y el día de hoy 10 del mismo mes y año, se presentó a su lugar de trabajo ubicado en esta localidad, correspondiente a la empresa Verasay, en la que se desempeña como conductor, donde una vez en ese lugar el administrador don Cristian Vedia no lo autoriza a firmar el libro de asistencia, manifestándole que tiene que presentarse en la ciudad de Copiapó a trabajar de lunes a viernes, siendo que en el contrato está estipulado de 14 por 14 días desde la ciudad de Potrerillos hacia localidad de El Salvador. Precizando que deja constancia para fines posteriores. **11.-** Carta de reasignación de funciones de fecha 9 de septiembre de 2020; con logo de la empresa demandada, dirigida al actor individualizado con su nombre completo, número de cédula y la indicación de la comuna de Copiapó. En el cuerpo de la misiva señala “Por medio de la presente, se informa a Ud. que se debe presentar en taller Copiapó a cumplir sus funciones de trabajo, basados en cláusula primera de su contrato de trabajo, si requiere de días de vacaciones para su adecuación informar para consensuar fechas.” Firma ilegible y pie a nombre de Raúl Sandoval Requena, timbre de la empresa demandada. **12.-** Denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral consta en margen superior derecho un cargo o timbre digital de esa repartición, con detalle de creación, recepción e impresión todo de fecha 11 de septiembre de 2020: 9:32, número de expediente 46323/2020; estimado junto con saludarlo adjunto sírvase a encontrar carta de denuncia con fecha 11 de septiembre de 2020 en contra de la empresa de transporte Verasay, Se despide de usted Jaime Valdivia Aguirre y consta firma ilegible. En la página 2 se señala denuncia con fecha 11 de septiembre de 2020 interpone denuncia en esa inspección en contra de la demandada, a quien individualiza y señala: - La siguiente epístola están



enmarcadas en hechos y sucesos acaecidos con fecha 24/07/2020, en la que interpose una constancia en Carabineros de Chile, Pref. Atacama N°S 4ta Como El Salvador y en la Inspección del trabajo de Chañaral, por varios sucesos que acontecieron ese día 24/07/2020. Detallando: “- Posteriormente se me hizo llegar una carta de amonestación con fecha 24 de Julio del 2020, que por cierto fue respondida y con copia a la inspección del trabajo de Chañaral, Alberto Godoy superintendente transporte Codelco Chile, Cristian Vedia Administrador de contrato y empresa de transportes Verasay, Copiapó con fecha 31/07/2020.” “- Desde esa fecha he sido acosado y hostigado laboralmente por parte de la empresa y la jefatura antes mencionada, a tal extremo de quererme sacar de faena de El Salvador, lo cual fui contratado para traslado de efluente y electrolito (PLS), Desde Potrerillos hacia planta lixiviación, El Salvador, Contrato celebrado con fecha 01 de Febrero del 2017 que hasta la fecha todavía está vigente hasta Enero del 2021.” “- Al término de mi descanso de 14 días que se cumplían el día 07 de septiembre del 2020 para presentarme a trabajar el día 08 de septiembre turno noche, de 19:00 horas hasta 07:00 horas, se me informo el día 08 por parte del señor Luis, Supervisor de turno, que tenía que presentarme en Copiapó el día 09 en la oficina de empresa Verasay, citado por gerencia en la ciudad de Copiapó, que por cierto acudí.” “-Posteriormente ese mismo día 09 me presente a mi lugar de trabajo, taller de El Salvador, me negaron el ingreso a trabajar y firmar el libro de asistencia.” “- Ahora, ese mismo día que me presente en la oficina de Gerencia, en la ciudad de Copiapó, me estaban mandando una carta certificada con fecha 09 de septiembre del 2020, señalándome que tenía que cumplir funciones de trabajo en el Taller de Copiapó, de lunes a viernes. Documento que fue enviado por Chilexpress y recibido en domicilio actual donde vivo con fecha 10/09/2020.” “- Lo más insólito de toda esta situación es que la primera semana de agosto tumo día, estando ya descargando en la zona de descarga a las 11:30 horas AM. Se presenta el señor Alberto Godoy, Superintendente de Transporte junto a dos visitas más que tienen que ver con prevención de riesgos y a la vez haciendo cumplir las normas de seguridad establecidas por Codelco, lo cual me entrevistaron y me pidieron los documentos establecidos por normas. Como son: Check List, ART, y cuestionario pesquisa Covid-19, encontrando anomalías en lo laboral y en seguridad que por cierto estaba estipulado en el Check List y que no fue muy favorable para la empresa.” “- Empezando así la persecución y hostigamiento laboral hacia mi persona, por parte del administrador señor Cristian Vedia, señor Luis, Supervisor y Aníbal Cuello, Prevencionista y haciéndome saber el administrador señor Cristian Vedia que tenía muchos reclamos y correos de parte de Codelco, que supuestamente hizo, que por cierto pedir copia y me fue negada.” “- Ahora lo más insólito y curioso de toda esta situación es que culpan al señor Alberto Godoy por todo lo acaecido y que supuestamente el señor Alberto Godoy expresa en el correo que ya no me encuentro física y psicológicamente apto para dicho cargo como conductor, tomando así ellos como empresa sacarme



del contrato de El Salvador.” **13.-** Ordinario N°426 del Inspector del Trabajo de Chañaral; dirigido al actor a su domicilio en Diego de Almagro, señala que en relación a la denuncia 302/2020/139 por vulneración de derechos fundamentales, le informa que ha sido declarada admisible, que se ha iniciado un procedimiento de investigación por vulneración de derechos fundamentales, esto en consideración al a denuncia interpuesta da cuenta de un posible atentado a la integridad psíquica, derecho regulado en el artículo 10 N°1 de la Constitución Política de la República. Firma ilegible y pie a nombre de Luis Mauricio Herrera Cruz Inspector provincial del Trabajo. **14.-** Carta de término de relación laboral de 16 de septiembre de 2020; en cuanto a los hechos indica la falta del actor al trabajo los días 14 -15 septiembre sin aviso ni justificación a la fecha, lo que produce una perturbación grave a la marcha de la empresa siendo su cargo de conductor e invoca la causal de derecho del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos. **15.-** Liquidaciones de remuneración correspondientes a los meses de agosto, junio, julio, mayo y abril, todas del año 2020; todas siguen un mismo formato, es un set, todos a nombre del actor de esta causa, cargo conductor, contrato 1 de feb 2017, tipo de proceso primer contrato, señala en cada periodo por treinta días. En lo sustancial: agosto 2020 señala un total haberes imponibles por la suma de \$1.200.634; julio 2020 total haberes imponibles \$1.265.029; junio de 2020, imponible \$1.414.979; mayo 2020, total imponible \$1.261.526 y abril de 2020 total imponible \$1.327.852 Ninguno de estos documentos consta firma del trabajador. en cada caso siguen los descuentos legales, señalado luego el alcance líquido y demás conceptos descontados para determinar total a percibir. **16.-** Check List transporte de corrosivos líquidos, folio 07700 y sus dos copias de 25 de junio de 2020; formulario llenado a mano señala nombre del actor con indicación de kilometraje actual 386172, número interno camión 159, estaque y patente JG8697, vigencia licencia de conducir 30 de octubre de 2022. Señala luego marcación de visto bueno a cada uno de los conceptos consultados en materia del tracto camión, salvo las casillas P10 Que aparece una letra “B”, y una letra “R” en la casillas P8; En la sección semi remolque aparece “R” en casilla P:2 y en P:3 se superpone un ticket a una “R” y en los demás consta un ticket en las restantes casillas que están numeradas desde P1 a P12. En el ítem de “Repuestos” indican las casillas “RT” y “RD” cada una un ticket. Sigue un listado de tracto camiones que van desde la fila 1 a la 9 con diversos ítems consultados, a vía de ejemplo, en la línea 1 dice Tacografo o cacolín, operativo en cada casilla de esta sección en lo que refiere a la columna “Bueno” con una raya diagonal en cada casilla y en la columna de “observación” se escribe a mano “CAMIÓN NO CUMPLE LOS ESTÁNDARES ESTABLECIDOS POR LAS NORMAS DE SEGURIDAD DE CODELCO”, sigue un segundo ítem “Semi remolque estanque de corrosivos líquidos” de los números 10 a 19, todos los conceptos de la columna marca una raya diagonal en la casilla ubicada en la



columna “Bueno” y en la observación de esa sección se escribe a mano “SOPORTE DE CABINA MUY CRÍTICOS....- AIRE ACONDICIONADO MALO. MARCHA DECIMA CAMIÓN SE ARRANCA” en cuanto al ítem inspección de arnés de seguridad todos los conceptos marca “si” en esa casilla se aprecia una línea diagonal en la casilla o ticket, en cuanto al alerta temprana de control de fatiga y somnolencia señala una línea diagonal en casilla si solo en el concepto “me siendo física y mentalmente preparado para realizar la tarea. A las demás preguntas se marca con línea diagonal en la casilla “no”. Documento en triplicado tiene una segunda copia en la hoja 2 de color celeste y una tercera copia de color verde. **17.-** Cinco copias de check List transporte de corrosivos líquidos, folios 07692, 07693, 07694, 07695 y 07696, de 25, 26, 27, 28 y 29 junio de 2020 respectivamente; En lo sustancial corresponden a formularios de iguales características al descrito en el documento número 16 anterior: a) Hoja color verde, folio 07692, indica kilometraje actual 386172, tracto camión 151, interno estanque JE 8617, EN LAS OBSERVACIONES DE TRACTO CAMION MARCA OPCIÓN SI EN LAS OBSERVACIONES SEÑALA “SOPORTE DE CABINA MALO”. En cuanto al semi remolque estanque de corrosivos líquidos desde números 10 a 19 marca si y en la observación indica “AIRE ACONDICIONADO MALO”. b) Hoja verde 07693, conductor nombre del actor, kilometraje actual 386576, patente jg3617, mismo ticket en cada concepto en columna tracto camiones marca bueno en números 1 al 9 pero en la observación dice “soporte de cabina malo”. En ítem semi remolque estanque de corrosivos líquidos, señala desde numero 10 al 19 ticket o línea diagonal en casilla bueno señala en las observaciones “aire acondicionado malo” c) Hoja verde folio 07694 mismos datos en observación de tracto camión “soporte de cabina malo” pero números 1 al 9 de esos ítems marca opción bueno a cada elemento consultado; en el ítem de semi remolque de estanque de corrosivos líquidos “aire acondicionado malo” pero los números 10 a 29 marca bueno a cada concepto. d) Folio 076695 igual que en los documentos anteriores en la observación reitera en cada ítem, las expresiones de que dan cuenta los formularios ya descritos en este número. **18.-** Certificado médico del denunciante de fecha 7 de septiembre de 2020, por el médico Rodrigo Jorquera López; da cuenta que el demandante asistió ese día a examen preventivo SARS COVID 2, hora toma de muestra examen 15:00 horas, detalles de sus signos vitales, resultados negativos a los test que detalla, la indicación final que puede mantener actividad laboral con medidas preventivas generales y que no requiere control médico por su sistema previsional inmediato. Constan firmas del trabajador y del médico y su timbre. **II.- Exhibición de documentos:** **1.-** Registro de asistencia correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2020; destacando la parte marzo, abril y mayo la jornada excepción 7 por 7 no aparece falla alguna del trabajador. desde junio a agosto aparece la jornada 14 por 14 estableciendo firma en días trabajados del trabajador y días de descanso del este no aparece constancia de ausencia o falta del



trabajador. en cuanto al mes de septiembre de 2020 aparece descanso hasta el día 7 de septiembre y posteriormente no hay registro de firma alguna por parte del trabajador. **2.-** Guías de despacho entregadas por don Jaime Valdivia a la demandada correspondiente a los meses de junio, julio y agosto de 2020; **3.-** La solicitud de reglamento interno de la Empresa Verasay; **V.-Oficios:** **1.- DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO ATACAMA**, Ordinario 14, informa la Directora Regional del Trabajo de Atacama, en faena ubicada en Copiapó, informa que están vigentes las siguientes jornadas excepcionales respecto de la demandada de esta causa. En una planilla en la que se especifica el número y fecha de resolución, además, indica ubicación de la faena, puestos de trabajo, nombre de la faena, días de trabajo, días de descanso, horas de trabajo diario, promedio horas ciclo, vigencia de la resolución de autorización y razón social de la empresa principal. En lo pertinente, Respecto de caserones, resolución 659, de 12 de mayo 2020, para los puestos de supervisor, prevencionista de riesgo, en la faena de transporte de concentrado, comprende jornada de 7 por 7 con 12 horas trabajadas diarias con un promedio horas ciclo de 42, vigencia de la autorización tres años, empresa principal SCM Lumina Copper Chile; Resolución 468 de 8 de abril de 2020, Faena Maricunga, puestos de trabajo de Conductor y Conductor Líder días de trabajo 14 por 14 días descanso con un total de 12 horas de trabajo diario un promedio horas ciclo 42, vigencia de la autorización 3 años para compañía Minera Maricunga y resol 507 de 13 de junio de 2018 faena Maricunga conductor administrativo nombre de faena compañía minera Maricunga, en jornada 7 por 7, trabajo diario 12 horas, total ciclo 42 horas de trabajo, compañía Maricunga. **2.- INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE CHAÑARAL**, a fin de que remita a Vuestro Tribunal, el informe de investigación de derechos fundamentales N°0302/2020/139. De igual forma se solicita una nueva investigación con la confección de su respectivo informe, a propósito, al tenor de los hechos y garantías denunciadas en la tutela de autos. En lo pertinente, da cuenta de los antecedentes de la fiscalización pedida por trabajadores, efectuada por el fiscalizador señor Mauricio Lay Pérez, investigación a la demandada entre el 1 de junio a 1 de septiembre de 2020, resultado de la fiscalización, vulneración de derechos fundamentales integridad psíquica, en informe adjunto. En el informe de vulneración, en lo sustancial, se da cuenta de la denuncia formulada por el actor en contra de la demandada, figuras denunciadas describe hechos denunciados los que corresponde a los mismos hechos descritos en la denuncia ya incorporada; denuncia de fecha 11 de septiembre de 2020. Objeto de la investigación: **1.-** Determinar existencia y condiciones de la relación laboral entre los involucrados y la empresa, precisando atribuciones y relación jerárquica existente entre ellos. **2.-** Determinar conocimiento de la superioridad respecto de los hechos denunciados, acciones ejecutadas y medidas adoptadas tendientes a solucionar el conflicto. **3.-** Determinar la efectividad de los hechos denunciados, precisando época de los mismos, expresiones emitidas y contexto de los conflictos. **4.-** Determinar



conocimiento e impresión de terceros respecto de los hechos denunciados y clima laboral en el lugar fiscalizado. 5.- establecer los efectos negativos en la salud del denunciante. Señala como derecho fundamental vulnerado (genera) y vulneración derechos a la integridad psíquica. En cuanto a la asignación de la denuncia y entrevistas, señala que la denuncia fue asignada al fiscalizador mediante Pauta de Investigación por Procedimiento General de Vulneración de Derechos Fundamentales, cuya Comisión corresponde a la N°0302/2020/139, la cual es parte integrante de la investigación. Detalla las fuentes de información recurridas en la investigación, las que detalla fueron variadas y de diferente naturaleza: entrevista con el denunciante señor Jaime Valdivia Aguirre. Entrevista con el Asesor en Prevención de Riesgos de la Empresa de Transportes Verasay SpA señor Aníbal Cuello Berríos. Entrevista con el supervisor de la empresa Transportes Verasay SpA señor Luis Muñoz Almonacid. Entrevista con el Administrador de Contrato de la Empresa Transportes Verasay Spa Sr. Cristian Vedia Órdenes. Revisión y análisis documental. Da cuenta del procedimiento, la estrategia de la investigación que se desarrollo en tres etapas luego de la consulta de antecedentes de la empresa en sistema, siguió visita en faena donde ocurren los hechos, se desarrollaron entrevistas bajo modalidad de declaración jurada, firmando cada declarante el acta respectiva, todos los cuales fueron informados de los hechos que se denuncian e investigan, también el resguardo legal del artículo 485 inciso tercero del código del trabajo garantía de indemnidad. Finalmente, revisión documental en Inspección Chañaral. En cuanto a la metodología de la investigación, fecha que abarca a contar de julio de 2020 en adelante, entrevista personal con el denunciante, visita a instalaciones de la empresa y demandada de esta causa, en El Salvador en Diego de Almagro el día 21 de septiembre de 2020, entrevista con el Asesor en Prevención de Riesgo de la empresa y en la oficina de la Inspección del Trabajo de Chañaral el día 22 de septiembre de 2020 se entrevista a supervisor de la demandada, señor Luis Muñoz Almonacid y del Administrador de Contrato de la demandada señor Cristian Vedia Órdenes. Revisión documental el 24 de septiembre en las oficinas de la referida inspección. En cuanto al desarrollo de la investigación, puntualmente la entrevista con el denunciante “estoy contratado como conductor para realizar traslado de efluentes y electrolitos desde potreros a Salvador. el día 24 de julio de 2020 en turno noche, llegue a garita potreros, el Guardia de garita me indicó que mi padre estaba vencido, se me permitió realizar un viaje de 2 diarios hasta solucionar el tema de mi pase. al otro día me arreglaron el pase. la vigencia y actualización de paz lo hace él prevencionista de riesgo de la empresa. “La empresa me presento 3 cartas de amonestación después del episodio del pase, pero firme sólo una carta y la contesté.” “La carta de fecha 14 de mayo del 2020 que señala de mi parte deterioro y desperfectos en credencial de ingreso, yo nunca la firme, no fue solicitada por mi parte-el supervisor, Luis.me indicó telefónicamente el día 8 de septiembre del 2020, que el día siguiente debía presentarme gerencia en Copiapó,



por el tema que yo había puesto un reclamo en Codelco. mi presente el día 9 de septiembre del 2020 y hablé con personal de recursos humanos, me plantearon que habían tenido visita de Codelco, que este personal había planteado que yo no estaba en condiciones de ejercer el cargo de conductor, porque me sentía inseguro, yo indiqué que no era así, que yo planteaba el tema de seguridad.” “Se me indicó que querían dejarme en taller de Copiapó para laborar de lunes a viernes, yo no acepté porque mi trabajo está en Salvador.” “Hace más o menos dos meses comenzamos con turno al 14 por 14.” “El día 9 de septiembre del 2020 me presenté en la mañana a Copiapó, luego en la tarde volví a El Salvador para integrarme en turno de noche, pero se me negó el libro de asistencia también ingresar a trabajar por parte de Christian Vedia (administrador de contrato), luego el 10 de septiembre del 2020, volví a presentarme y ocurrió lo mismo y pulsa una constancia en carabineros y denuncian la infección del trabajo. desde ese día no me han llamado más, tampoco me han desvinculado, siendo que mi turno tiene el último día del trabajo hoy 21 de septiembre del 2020, luego comienzo descanso 14 por 14 entrando a trabajar el 6 de octubre del 2020 en turno día.” Detalla que el entrevistador le exhibió un check list el cual según sus palabras, el asesor en prevención de riesgo de la empresa demandada se negó a firmar por contemplar hallazgos perjudiciales hacia la empresa.

En cuanto a la empresa da cuenta de la entrevista a la asesoría en prevención de riesgos don Aníbal Cuello Berríos quien en declaraciones simple señaló “no me consta que el pase del señor Jaime Valdivia estuviera vencido o con problemas el día 24 de julio del 2020, ya que el trabajador dio una vuelta en la noche, o sea, cargo una vez , respecto a la segunda vuelta tengo entendido que el trabajador no quiso subir por cuanto argumentó que el Guardia de garita potrerillos señaló que su pase tenía problemas. si el paso de un trabajador no está actualizado, los guardias no lo dejan ingresar. Los pases también se dañan por el uso ya que tienen un chip. La Jefatura de Codelco lo puede autorizar a entrar. El trabajador en su vuelta a diario ingresan por garita potrerillos (entrada y salida) y después en concentradora entra y vuelve a salir por garita sulfuro. en la primera semana de agosto de 2020, Codelco realizó una visita a terreno (liderazgo visible), se encontró en área de descarga con el señor Jaime Valdivia, quien señaló a dichas personas, entre ellos. el señor Alberto Godoy (administrador de Codelco), que él no se sentía seguro, desconozco el porqué, el señor Alberto Godoy envió correo electrónico a don Cristian Vedia (Administrador Verasay) informando esta situación. Señaló que el señor Jaime Valdivia no me exhibió el documento (check list) que señala me negué a firmar. Si el conductor considera que el vehículo no está en condiciones de salir a trabajar, puede colocar tarjeta verde y este no sale a terreno hasta que se arregle. Al señor Jaime Valdivia se la entregaron cartas de amonestación, esto fue porque tuvo una situación en que estuvo involucrado el supervisor Luis Muñoz el día 24 de julio del 2020, turno noche, en que al trabajador se le fue a dejar a su casa después de la primera vuelta y me indicaron



que el trabajador se habría bajado del vehículo en movimiento, otra por no realizar una tarea que se le encomendó y por negarse a laborar en su jornada de trabajo. Debido a todas estas situaciones se le dio al trabajador la posibilidad de cambio de faena Copiapó, pero tengo entendido que no se presentó a trabajar allá. Entrevista al supervisor de la empresa señor Luis Muñoz Almonacid soy supervisor directo a don Jaime Valdivia Aguirre, quien cumple funciones de conductor.

El día 24 de julio del 2020 el señor Jaime Valdivia en turno de noche, llegó faena Potrerillos y realizó la carga correspondiente, luego se dirigió al lugar de descarga hidrometalurgia en El Salvador y allí me señaló que tenía problemas con el pase, que no iba a poder dar la segunda vuelta, esto porque su pase estaba vencido. le dije que iría a la instalación deberás ay a ver el tema del pase y que fuera el camión a dichas instalaciones. verifique que la tarjeta del trabajador tenía problemas, generalmente esto es por deterioro de la tarjeta pero no estaba vencida, ya que el vencimiento es por problemas de documentación como exámenes médicos o renovación de licencia de conducir. yo me comuniqué con personal de Codelco para que estos permitirán al trabajador dar la segunda vuelta de carga. mientras esperaba la respuesta, decidí ir a dejar al trabajador a su casa habitación, allí el señor Jaime Valdivia abrió la puerta del vehículo en movimiento y tuve que detener la camioneta, don Jaime se bajó del vehículo hacer una denuncia en carabineros de que lo estábamos obligando a trabajar, esto sucedió aproximadamente a las 23:40 horas. ese mismo día, una vez que el trabajador terminó de realizar su constancia en carabineros, yo hice la propia. El día 8 de septiembre, por encargo del administrador señor Christian Vedia Órdenes, le comunique al señor Jaime Valdivia que debía presentarse en las oficinas de la empresa en Copiapó desconozco para qué. Al trabajador se le entregó una carta en la que se le señaló que iba a ser trasladado a casa matriz para cumplir sus funciones allá, carta que se negó a firmar. el trabajador se presentó los días 9 y 10 de septiembre de 2020 durante el día a las instalaciones de verás hay en El Salvador a pedir documentación laboral propia como liquidaciones de sueldo y comprobante de vacaciones, no a trabajar, sin embargo, estando presentes yo y el administrador, se le indicó al trabajador que debía presentarse en Copiapó a laborar. Tengo entendido que el trabajador no se presentó a laborar en Copiapó. Al trabajador se le entregó 3 cartas de amonestación una fue por intentar bajarse de la camioneta en movimiento poniendo en riesgo mi integridad y la de él, otra por cargar electrolito en vez de efluente, esto por cuanto el trabajador se comunicó directamente con el jefe de turno de refinería de Codelco, para solicitar cargar electrolito, siendo que la programación diaria según requerimiento del cliente meditaba carga de efluente (también yo coordino directamente con Codelco lo que se va a cargar, no así el conductor), la tercera fue por retirarse de su turno de trabajo no habiendo cumplido su horario normal de labores. el trabajador firmó solo en la carta que hace mención a la baja de la camioneta en movimiento.”



Entrevista al administrador de contrato de la demanda señor Cristian Vedia órdenes: Soy el administrador de la empresa demandada en El Salvador las labores del señor Jaime Valdivia Aguirre corresponden a conductor de carguío y traslado de efluente y electrolitos de faena potrerillos a El Salvador, se realizaban dos cargas diarias. Yo llegué al contrato el año 2017 y el trabajador ya estaba allí, siendo un trabajador que cumplía con sus deberes, pero de un tiempo a esta parte, el trabajador cambio de actitud, en más de una oportunidad fue a hablar con la empresa mandante sin consultar antes con su supervisión directa. Debido a ciertas conductas del trabajador se le entregaron 3 cartas de amonestación, una por no acatar la orden de su Jefatura directa ya que se le indicó cargar efluente y el cargó electrolito, la segunda por bajarse de una camioneta en movimiento y la tercera por negarse a laborar durante la jornada laboral.” “Estas 3 situaciones me llevaron a plantear lo acontecido ante mí Jefatura en Copiapó, para que éstos tomaron una decisión de qué hacer con el trabajador. La Jefatura de Copiapó decidió trasladar al señor Jaime Valdivia casa matriz de Copiapó, no fue mi decisión. El trabajador se presentó en Copiapó y allí se le indicó que iba a ser trasladado a casa matriz, mediante carta que él no quiso firmar, por lo que yo igualmente se la envíe por Chilexpress a la dirección de su casa habitación. El trabajador se presentó el día 9 y 10 de septiembre de 2020 durante el turno día su turno de trabajo en instalaciones de El Salvador, siendo que el turno de esa fecha era de noche de 19 a 7 horas, le indiqué al trabajador que ya no era su administrador de contrato, que tenía que leerle la carta de la resolución tomada en Copiapó, a lo que él dijo que si no era finiquitado, él no se trasladaba de faena. El trabajador no se presentó a laborar a Copiapó y la empresa le envió carta de desvinculación por fallas reiteradas. Si el camión presenta alguna falla el trabajador puede aplicar herramientas preventivas de Codelco como tarjeta verde, lo que significa que el camión no puede ser utilizado hasta que se repare, pero el trabajador no realizó dicho procedimiento en el último tiempo. Yo nunca he recibido ningún correo electrónico por parte de personal de Codelco, en el cual se me indique que don Jaime Valdivia no se encuentra física ni psicológicamente apto para trabajar, solamente en una oportunidad me llamo personal de Codelco para señalarme que había un trabajador mío (Jaime Valdivia) buscando Alberto Godoy (Administrador Verasay por parte de Codelco). En cuanto a las circunstancias adicionales verificada en el proceso de investigación señala que la visita inspectiva el día 21 de septiembre del 2020 en la empresa se realiza el inicio de la fiscalización con el asesor en prevención de riesgos, señor Aníbal Cuello Berrios. El 22 de septiembre de 2020 el señor Jaime Valdivia Aguirre se presentó en las oficinas de la Inspección del Trabajo de Chañaral para señalar que había recibido carta de desvinculación por la empresa la que fue exhibida al fiscalizador.

En cuanto a la revisión documental: detalla la presentación por parte del denunciante 1.- constancia 90-00-2020- 36077 de 24 de julio del 2020 realizada por el trabajador y que se transcribe en el informe 2.- constancia 0000 104/2020



de 10 de septiembre del 2020 realizada por el trabajador indica: "que el día de ayer 9 de septiembre del presente año y el día de hoy 10 del mismo mes y año, se presentó a su lugar de trabajo ubicado en esta localidad, correspondiente a la empresa Verasay, en la cual se desempeña como conductor, donde una vez en ese lugar el administrador de contrato Cristian Vedia no lo autoriza a firmar el libro de asistencia, manifestándole que debe presentarse en la ciudad de Copiapó a trabajar de lunes a viernes, siendo que en el contrato está estipulado de 14 por 14 días desde la ciudad de potrerillos hacia la localidad de El Salvador." 3.- checklist transporte de corrosivos líquidos Folio 07700 código P2-60 -F 04 en el que se contiene la siguiente información de puño y letra "conductor Jaime Valdivia fecha 25 de junio del 2020 camión no cumple los estándares establecidos por las normas de seguridad de Codelco. soporte de cabina muy críticos. aire acondicionado malo. marcha décima camión se arranca." documento confirma el conductor no así de recepción. 4.- declaración, solicitud de reimpresión documento de 14 de mayo del 2020 que se transcribe "yo, Jaime Enrique Valdivia Aguirre, Rut 8.887.121-4 declaró tener deterioro y desperfectos en credencial de ingreso a faenas de Codelco DSA, lo cual me imposibilita el correcto ingreso y funciones como conductor de tractocamión." "solicito por favor reimpresión de un nuevo plástico" Nota: Cabe mencionar que el trabajador indicó no haber firmado dicho documento. el suscrito tuvo a la vista el carné del denunciante, visualizando que la firma de su carnet y del documento es diferente. 5.- carta de amonestación, de 24 de julio de 2019 dirigida a don Jaime Valdivia Aguirre de parte del administrador de contrato de empresa veras ay señor Christian Vedia Órdenes en el que se transcribe: "quien suscribe, en su calidad de jefe directo, bien a través de este medio escrito, en amonestarlo debido a que su conducta y actuar negligente no se condice con las exigencias de la empresa, las cuales están señaladas en su contrato y anexos respectivos. el reglamento interno de orden higiene y seguridad, procedimiento seguro de trabajo y la legislación laboral vigente." "en términos concretos le amonesta por: "bajarse de un vehículo (camioneta 10)de la empresa en movimiento mientras era trasladado, poniendo en riesgo su integridad física y agregar al supervisor de ocasionar un accidente de tránsito." "incumpliendo con ello lo siguientes: reglamento interno de orden higiene. contrato de trabajo conductor título primero de la higiene y seguridad en el trabajo 30. prohibiciones relacionadas con higiene y seguridad artículo 164 se sancionará cualquier conducta que tienda o motive a provocar incidentes, así como también la falta de respeto o el repudio a las personas que supervise no velen por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad." 6.- correo electrónico: de fecha 10 de diciembre de 2017 de parte de Jorge Aguilar Araya (Codelco) dirigido a Cristian Vedia y otros (Administrador Transportes Verasay SPA), con asunto "reconocimiento por seguridad, correo que se transcribe a continuación:" "estimados, buen día, informo que ayer en mi visita a vuestras instalaciones. tuve la oportunidad de dialogar con el conductor señor Jaime Valdivia, quien me indicó



que estaba en taller, ya que al realizar la lista de chequeo de su camión y en la verificación de las condiciones, detectó una falla en la válvula de bola de la descarga del electrolito y procedió a no salir del taller y solicitar la reparación inmediata de lo detectado, cuestión que efectivamente ocurrió con el apoyo del mecánico del taller. su visión de la seguridad es muy correcta, ya que me indicó que prefirió perder un poco de tiempo y arreglar la condición para 'no dañar a nadie y no contaminar el suelo, ya que un derrame en el camino puede producir un accidente y eso hay que evitarlo', que ejemplo de cómo se debe aplicar la seguridad. don Jaime Valdivia es un conductor de más de 30 años de experiencia, lo conocí en otra empresa y siempre tuvo buena recepción con la seguridad y en su historial, al menos el que manejamos en nuestra división, no registra ni accidentes ni incidentes." "Con acciones como las descritas se fortalece la seguridad y va en el sentido correcto de lo que esperamos de las personas, sobre todo porque estamos empeñados en evitar los accidentes, en especial al cierre del año. por lo expuesto, solicito felicitar al conductor señor Valdivia y realizar un reconocimiento, por tantos años en conducción sin accidentes, eso es muy destacable." "ese es el espíritu que queremos ver en Verasay, mantengamos la seguridad y evitemos accidentes." 7.- carta de traslado de 9 de septiembre del 2020 enviada al señor Jaime Valdivia por parte de la empresa transportes Verasay spa. 8.Copia depósito bancario de la cuenta del señor Jaime Valdivia Aguirre de 16 de septiembre de 2020 visualiza que la empresa demanda de esta causa depósito al trabajador 430000 pesos. 9.carta de desvinculación de 16 de septiembre del 2020 enviada al demandante esta causa por parte de la empresa demandada, en lo pertinente, "causal De hecho: faltar al trabajo desde el día 14 – 15 de septiembre, sin aviso previo ni justificación a la fecha lo que produce una perturbación grave a la marcha de la empresa siendo su cargo conductor causal de derecho artículo 160 número 3, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos.

Documentación presentada por la empresa: 1.- contratos de trabajo y anexos del señor Jaime Valdivia Aguirre. precisa que el contrato de trabajo escriturado el 1 de febrero 2017 con fecha de ingreso en la misma data estipula la cláusula primera lo siguiente: "primero cláusula general : el trabajador se obliga a prestar servicios personales para el empleador, ejecutando el cargo de conductor de camión, siendo sus funciones específicas las de conducir el vehículo entregado a su cargo transportando las especies y producto que el empleador determine dentro de la zona geográfica donde la empresa tenga actividades o negocios, además, desarrollará las labores complementarias embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúa, preparación de documentación, vigilancia, colaboración o realización de labores de estiba y desestiba y la supervisión , colaboración o realización de trabajos de reparación o conservación del vehículo. dada la especial forma de prestación de los servicios y en conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del



código del trabajo, se entenderá por lugar del trabajo toda la zona geográfica que comprende la actividad de la empresa esto es desde la primera a la décima región y además, las faenas CMM, MDO, ENAMI Planta Matta, ENAMI Fundicion Hernán Videla, Bío Cobre u otras que la empresa tenga contratos.” dicho contrato estipula una jornada de 7 días continuos de trabajo por 7 de descanso en horario de 7 a 19 horas y de 19 a 7 horas y con vigencia hasta el 2 de marzo de 2017. anexo de contrato de 2 de abril de 2017 cambia el plazo de contrato y pasa a ser indefinido. anexo de contrato escriturado el 8 de mayo del 2017 se establece que el trabajador cumplirá funciones de conductor en comisión de servicio en Codelco Chile división Salvador faena servicio de transporte de solución desde potrerillos a Hidrometalúrgica contrato 4600014313 ubicado en la localidad de El Salvador. anexo de 26 de mayo de 2020 establece la jornada de trabajo del trabajador de 14 por 14 es decir 14 días continuos de trabajo por 14 días continuos de descanso en horario de 7 a 19 y de 19 a 7 horas se establece en la parte final “dada la naturaleza de los servicios prestados, el trabajador podrá ser destinado a otro lugar donde la empresa preste servicios, para lo cual, el empleador comunicará tal circunstancia.” 2.- registro asistencia del señor Valdivia se detalla en este punto que se ha tenido a la vista dicho registro del periodo marzo y agosto de 2020. se visualiza que elaboró sistema de 7 por 7 entre los meses de marzo y mayo del 2020 comenzando en junio del 2020 a laborar en jornada de 14 días de trabajo por 14 días de descanso, en el mismo horario de 7 a 19 horas y de 19 a 7 horas, esto hasta el 24 de agosto del 2020. 3.- liquidaciones de sueldo del señor Jaime Valdivia Aguirre da cuenta que se tuvo a la vista el periodo de enero a julio del 2020, estarían canceladas sin descuentos indebidos. 4.- reglamento interno de orden higiene y seguridad más acta de recibo por parte de don Jaime Valdivia Aguirre da cuenta que se tiene a la vista copia de este documento destaca el capítulo 30 prohibiciones relacionadas con higiene y seguridad el artículo 164 que: “prohibición general. se sancionará cualquier conducta que tiende o motive a provocar incidentes, así como también a falta de respeto o el repudio a las personas que supervise no velen por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.” Precisa que se tuvo a la vista el acta de entrega de este documento el 31 de enero del 2017, 18 de mayo del 2020 y anexo al reglamento interno entregado el 17 de junio del 2020. 5.- carta de amonestación. carta número 1 de 24 de julio de 2019 dirigida al demandante por parte del administrador de contrato de la empresa demandada se transcribe: “quien suscribe en su calidad de jefe directo, viene a través de este medio escrito, en amonestarlo, debido a que su conducta, y actuar negligente no se condice con las exigencias de la empresa, las cuales están señaladas en su contrato, y anexos respectivos, reglamento interno de orden higiene y seguridad, procedimiento seguro de trabajo y la legislación laboral vigente.” “en términos concretos, se le amonesta por: bajarse de un vehículo (camioneta 10) de la empresa en movimiento mientras era trasladado, poniendo en riesgo su integridad física y arriesgar al supervisor de ocasionar un



accidente de tránsito.” ” incumpliendo con ello lo siguiente reglamento interno de orden higiene contrato de trabajo conductor título 1 de la higiene y seguridad en el trabajo 30 prohibiciones relacionadas con higiene y seguridad artículo 164” apartados amonestación de 24 de julio del 2019 que se transcribe “quien suscribe su calidad de jefe directo, viene a través de este medio escrito, en amonestarlo, debido a que su conducta y actual negligente no se condice con las exigencias de la empresa, las cuales están señaladas de su contrato y anexos respectivos, el reglamento interno de orden higiene y seguridad, procedimiento seguro de trabajo y la legislación laboral vigente” “en términos concretos, se le amonesta por: no realizar la operación solicitada, se ordena el trabajador realizar el retiro de efluente, el conductor Por su parte realiza coordinaciones con personal de Codelco para realizarle el carguero de electrolito, esto último sin contar con la autorización del supervisor de transporte Verasay , saltándose la estructura diseñada para el control operacional de la faena.” “incumpliendo con ello lo siguiente: contrato de trabajo conductor quinto instrucciones del empleador el trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador, a través de los jefes inmediatos como así mismo, la normativa contenida en el reglamento de orden higiene y seguridad de la empresa, sean estas obligaciones prohibiciones tanto en materia de orden como de higiene y seguridad. Asimismo se compromete cumplir y respetar los procedimientos de trabajo que sean establecidos por el empleador, Carta 3 de 24 julio 2019, dirigida al demandante de parte del administrador de contrato de la demandada señor Vedia en la que lo amonesta, en lo sustancial, “...debido a que su conducta y actuar negligente no se condice con las exigencias de la empresa, las cuales están señaladas en su contrato y anexos respectivos, reglamento interno de orden, higiene y seguridad, procedimiento seguro de trabajo y legislación laboral vigente.” En lo concreto “1.- Negarse a trabajar durante su jornada laboral, trabajando media jornada y luego diciendo al supervisor que no seguirá trabajando, siendo las 00:35 hrs.” “2.- abandono del trabajo, al retirarse de las instalaciones de Verasay a las 00:40, sin la autorización del superior, quien era la autoridad dispuesta para la empresa para mantener el desarrollo de las operaciones.” Observa el incumplimiento de contrato de trabajo conductor en su punto segundo que fija la jornada de trabajo de 14 por 14 en turnos A y B de 12 horas. el punto quinto del contrato relativo a las instrucciones del empleador, en la que el trabajador se obliga a cumplir con ello. 6.- correo electrónico: en este punto alude a una comunicación de 21 de septiembre de 2020 dirigido por personal de la empresa Kaufmann a la demandada de esta causa, es una cadena de mensajes comienza con la comunicación del señor Vedia a las 14:03 horas para Ricardo Riff Silva en Kaufmann, en la que expresa en lo sustancial, “...Según lo conversado, favor solicitar continuidad de los trabajos realizados hasta la fecha TC JJXR44” Sigue un mensaje de Ricardo Riff Silva a Rodrigo Herrera con copia a Cristian Vedia, Gonzalo Barrientos, Emilio Flores, Paula Galaz Campos, asunto RE:



historial TC159 JJXR-44, señala “Estimado Rodrigo: Junto con saludar, favor su ayuda con el historial completo hasta la fecha de la unidad JJXR44 de cliente Verasay ya que lo requiere de forma pronta.” “Dejo al cliente en copia.” “Atento a sus comentarios, saludos. Sigue un tercer mensaje de las 15:11 horas de Rodrigo Herrera a Ricardo Riff Silva con copia a señor Vedia, Gonzalo Barrientos, Emilio Flores y Paula Galaz en la que responde a dicho historial señalando que lo enviarán en unos minutos. Finaliza este circuito de comunicaciones con mail de las 15:35 horas, de Paula Galaz Campos, Analista de Gestión Neg de Serv de Kaufmann, dirigido a Rodrigo Herrera y Ricardo Riff de la misma empresa con copia a Cristian Vedia de la empresa demandada de esta causa, como también a Gonzalo Barrientos y Emilio Flores, ambos de Kaufmann. Señala que envía lo solicitado. En el informe de fiscalización se detalla una nota que da cuenta que estos correos adjuntan una planilla Excel, de la que se desprende el historial de mantenciones al camión placa patente JJXR44 desde 29 de mayo de 2017 al 24 de agosto de 2020, mantenciones de 2020 las transcribe en el informe. La planilla refiere diversas fechas en las que se describen los servicios desde proporción de insumos, controles, cambios de piezas, entre otros, con indicación de fecha de documento, valor del contador expresados en kilómetros, así aparecen 18 actividades de mantención realizadas el 16 de enero de 2020 registrando el móvil 337.413 kms; 6 actividades de mantención de 17 de enero de 2020 con un móvil que presentada 337.415 kms; 4 actividades de mantención al 21 de enero de 2020, presentando 337.416 kilómetros; 2 actividades el 9 de abril de 2020 con un vehículo con 356.040 kms. El día 6 de mayo de 2020 4 actividades registrando 364.576 kms; 18 actividades con fecha 11 de junio de 2020 marcando 382.168 kilómetros; 20 actividades registradas el 6 de julio de 2020 con un kilometraje de 391.624; 4 actividades registradas el 17 de julio 2020 con 395.231 kms; 15 actividades realizadas el 11 de agosto de 2020 marcando el móvil un total de 404.576 kms; 7 actividades el 12 de agosto de 2020 con un kilometraje de 404.577; el día 14 de agosto de 2020 registra 10 actividades presentando el móvil un kilometraje de 404.578; el día 17 de agosto de 2020 4 actividades con un móvil registrando 405.363 kilómetros; el día 19 de agosto de 2020 con 3 actividades con un móvil registrando 406.432 kilómetros; el día 24 de agosto de 2020 con 407.908 kilómetros registra un total 5 operaciones o actividades 7. Respuesta a carta de amonestación que es del mismo tenor al ya aportado como documental por la parte demandante. Constatando en el punto ocho lo siguiente: Se verificó relación laboral su extensión en tiempo, obligado a funciones conductor camión. Que en el contrato que entendería zona geográfica de funciones del actor, planta ENAMI u otras. Que firmo anexo en mayo 2020 para faena CODELCO. Se verificó en mayo 14 por 14 como jornada. Se verifico 24 julio de 2020, efectuó uno de los dos viajes diarios pases con presentó problemas, para el trabajador por estar vencido pero señor Luis Muñoz y administrador de obra se debió a que pase estaba con problemas de funcionamiento. Que a trabajador se le cursaron dos



amonestaciones. Se verifico que se presentó en octubre a una reunión a empresa en Copiapó notificado cambio de lugar de trabajo, que en carta se le comunicó esto en forma oficial. Carta de desvinculación por faltar a trabajo 15-16 de septiembre de 2020 sin aviso ni justificación que constituía plenamente la causal del artículo 160 N°3. No se verificó en el procedimiento de investigación situación de hostigamiento hacia el trabajador, añade que el trabajador no aportó testigos a la investigación. Menciona que, en el transcurso de la investigación, la empresa demandada dio término a la relación laboral con el trabajador. **III.-Confesional:** **JUAN MIGUEL VERASAY VALLE**, cédula nacional de identidad N°10.564.446-9, nacido en Copiapó 24 de junio de 1966, empresario, separado, domiciliado en estela Calderón de Sepúlveda 2795, Copiapó, quien exhortado a decir verdad, consultado señala que este juicio se origina prácticamente porque don Jaime alude a una situación de inseguridad en sus labores como conductor, el administrador se lo hizo saber, se toma determinación que el demandante hay que protegerlo y hay otra faena que no tiene situaciones que en Codelco al momento lo estaban desfavoreciendo. Entiende que el actor hizo una denuncia en Codelco prácticamente transgrediendo línea de mando, explicando que aquel debió acudir a Verasay para dar cuenta de sus aprehensiones para mejorar y sin embargo, fue a Codelco con una carta de reclamo poniendo en riesgo el contrato y el trabajo para sus compañeros, eso solamente por un comentario o denuncia de él, en circunstancias que hay 30 personas que podrían tener la misma denuncia. Es riesgoso que la personas que está laborando presente inseguridad, hay dos situaciones en ese camino una cuesta y una pendiente, dos conductores y superiores como prevencionista, supervisor, directo y jefatura de Copiapó como línea directa para hacer una denuncia o pedir una mejora, paso todo por alto e hizo denuncia ante Codelco, lo que conviene a su empresa porque Codelco le pidió documentos y eso sirve para mejorar, pero no se condice con la buena relación tenida entre las partes, porque no se acercó a su jefatura para expresar aquello que le provocaba extrañeza o inseguridad, pero fue a Codelco arriesgando el contrato entre las empresas y del trabajo de las personas en faena alrededor de 30 personas. Cuando lo invitaron a Copiapó para buscarle otro puesto de trabajo donde se sintiera grato y seguro, no acepto, acota el declarante que hoy ve a un hombre cesante y que podría estar trabajando. Consultado por la imagen que tiene del actor, señala que el demandante es un buen trabajador, que así lo vio Codelco, también Cristian Vedia, detalla que tampoco tiene tantas cartas, que si el actor hubiere manifestado que la condición camión y del camino era extraña pero que sorprende que lo haga ahora. Expone el declarante que piensa que aquel buscaba el despido y precisa que la empresa no lo quería despedir, porque la empresa le ofreció otro lugar de trabajo. Preguntado por las terceras vueltas, explica que la empresa tiene un horario de trabajo, los conductores cumplen horario y si alcanza cumplen con la tercera vuelta, a nadie se le obliga, se le da la oportunidad, es voluntaria porque generalmente los camiones que salen en



primero horario lo logran hacer y si salen a las 11:00 horas ya no podrán hacer esa tercera vuelta, por ello no se les propone. Reitera que no se obliga a los conductores a realizar la tercera vuelta, la que queda dependiente del tiempo, los camiones tienen GPS, que al llegar el conductor arriba pasan a la romana y luego pueden acudir al lugar para hacer la tercera vuelta que queda a la disposición del trabajador, por lo que la empresa da un beneficio, a modo de retribución. La tercera vuelta se paga en forma inmediata, porque generalmente ellos lo piden de esa manera, se paga en efectivo. Consultado por la generación de la reunión con don Jaime, la fecha de ésta, con quién y qué se propuso, señala que recuerda que fue posterior a la indicación enviada al actor que se presentara en la oficina Copiapó, la convocatoria fue en Recursos Humanos ante don Carlos Malefante, oportunidad en que se le manifestó la disposición para laborar en Copiapó, se le llamó para explicarle la faena, el tipo de faena al que debía realizar el cambio y que el actor no quedó satisfecho. En cuanto al cambio a Copiapó, indica que de mirar los términos del contrato el demandante “debe” acudir, pero al ser respetuoso con él se le llama y se le propone, porque pudo evitarse la reunión y comunicarlo directamente. En la reunión estuvo Malefante y prefiere que de ello hable las personas directamente involucradas. Consultado por el año de contratación del actor, se le contrató para contrato PLS que se le concedió el beneficio de tener residencia en El Salvador, donde él vive, por ello le acomodaba ese contrato. Se le contrato en PLS para El Salvador, sin perjuicio, que el domicilio del trabajo puede ser en otro lugar, señala que el domicilio del actor según indica el contrato se ubica en El Salvador. A la fecha de septiembre 2020 al parecer estaban 14 por 14 por situación covid. Preguntado si hay beneficios para trabajadores que faenan en obra Codelco, hay bonos del acuerdo marco y otro concepto, bono pagado por Verasay, preguntado ese beneficio está en el contrato y la empresa lo respeta. Hay faenas que tienen ese beneficio Mantos Copper que tienen bonos de seguridad y otros, que se dan en la faena y se pagan. A él se le podría haber trasladado a caserones, podría haber sido a Mantos Cooper en Chañaral o a otra faena que a él le favoreciera que la empresa está siempre por lo que más beneficie al trabajador, siempre están en la postura de apoyar, el recurso humano está medio escaso y por lo tanto, hay que cuidarlo. En cuanto a la determinación del lugar de traslado señala que es mejor que se pregunte al señor Malefante, por la posición que se le estaba dando al trabajador demandante. Preguntado por las instalaciones de transporte Verasay en El Salvador, donde pueden estar los conductores, señala que en el lugar cuentan con tres contenedores dotados de aire acondicionado y que corresponden a las oficinas usadas por el administrador, prevencionistas, en el lugar hay sillas para que ellos puedan estar ahí, pero el personal está en terreno, pero se pueden acercar ahí, pudiendo acercarse ahí permaneciendo de manera transitoria mientras se arregla un desperfecto por el mecánico o esperando una instrucción de la mandante. Tiene baño químico ubicado afuera, el que usan los conductores y las personas



que están ahí, por existencia de Codelco se ubica ahí. En cuanto al lugar donde está la oficina Verasay en la faena, en agosto y septiembre y las condiciones no las conoce. IV.-Testimonial: 1.- Luis Muñoz Almonacid, tratándose también de un testigo presentado por la demandada, consultadas las partes, el Tribunal, teniendo en cuenta razones de economía procesal, para evitar reiteraciones y también para resguardar la continencia de los actos del proceso, determina que la comparecencia del referido se efectuará una sola vez para ser preguntado por ambas partes que lo presentan y que ello se verificará al momento que corresponda a la parte demandada rendir su prueba testimonial. **Denunciada: I.- Documental:** se incorpora mediante lectura resumida. 1.- Contrato de trabajo de don Jaime Valdivia y Transportes Verasay Spa de fecha 1 de febrero de 2017; está a la incorporación de su contraria. 2.- Carta de aviso de cambio de faena de fecha 9 de septiembre de 2020. A nombre del actor, en lo sustancial señala que por dicha misiva se le informa se debe presentar en taller Copiapó a cumplir funciones clausula primero. Si requiere vacaciones indica que se contacte. Timbre y firma de la empresa. 3.- Constancias de amonestaciones ante la IPT de 21 de septiembre de 2020; Hora 16:04 el empleador se individualiza por intermedio del declarante Juan Miguel Verasay, en su texto El Salvador 24 julio 2019 dirigido al actor, en calidad de jefe directo lo amonesta por su conducta porque esta no se condice con las necesidades de la empresa indicados en contrato, reglamento interno, procedimiento seguro de trabajo y normativa, por negarse a trabajar, trabajando media jornada, señalando a su supervisor a las 0:35 que no seguirá y abandonando faena sin autorización de administrador faena. Incumplimiento del contrato jornada 14 por 14, días de trabajo seguidos por días de descanso turno 7 a 19 horas, turno B desde 19 hasta las 07.00 horas. instrucciones del empleador trabajador se compromete a cumplir instrucciones dadas por jefes inmediatos, también obligaciones de reglamento interno, también procedimientos de trabajo establecidos por el empleador. Cristian Vedia Ordenes, administrador de contrato. La segunda carta, por internet 21 de septiembre 2020, el empleador deja constancia el 24 julio de 2019, quien suscribe en calidad de jefe directo lo amonesta por escrito conducta negligente no se condice con contrato y reglamento ...por no realizar la operación solicitada, se le ordena retiro efluente y realiza coordinaciones el trabajador para carguío de electrolito, sin aprobación supervisor Verasay saltando estructura. Incumple contrato conductor, punto quinto del contrato cumplimiento de instrucciones jefe inmediato y las indicaciones normativas del reglamento interno, prohibiciones reglas de orden e higiene establecidos por el empleador. Cristian Vedia Ordenes, administrador de contrato. La tercera carta también de 24 de julio de 2019, en lo sustancial, se le observa al actor el bajarse de camioneta en movimiento que era manejada por su superior directo señor Muñoz, se le señala al actor que con ello se puso en riesgo y también a su jefatura. 4.- Carta de aviso de término de la relación laboral de fecha 16 de septiembre de 2019. Le comunica que con esta fecha se ha resuelto poner



término al contrato de trabajo por causales de hecho y derecho que indica. Hecho falta de trabajo 14 al 15 de septiembre sin aviso previo ni justificación, produce perturbación grave a marcha de la empresa. causal de derecho 160 N°3 no asistir en dos días seguidos. Comunica pago de sus cotizaciones y las del mes en curso se pagarán en época correspondiente. firma y timbre del empleador. **5.-** Comprobante de envío de carta de aviso de la relación laboral por carta certificada. Chilexpress Copiapó, señala Jaime Valdivia Aguirre Chuquicamata 1314, Diego de Almagro, envío express, tiene un código de barra, 9/16/2020. **6.-** Comprobante de ingreso de carta de aviso de la relación laboral a la Inspección del trabajo. a través de internet 21 de septiembre de 2020 15:29 horas remite la copia de una carta con la que el demandado da aviso de termino de contrato respecto del trabajador e individualiza al actor de esta causa con su nombre completo y numero de RUT, indicando que la carta aviso tiene fecha de comunicación y de terminación de los servicios el 16 de septiembre de 2020, en cuanto a su contenido esencial, causal de terminación aplicada y hechos que la respaldan, artículo 160 N°3 “No concurrencia a sus labores sin causa”; Faltar al trabajo desde el día 14-15 de septiembre de 2020, sin aviso previo ni justificación a la fecha lo que produce una perturbación grave a la marcha de la empresa siendo su cargo conductor. Cotizaciones al día y su acreditación, forma de notificación del aviso al trabajador, por carta certificada. Timbre tramites web de la inspección del trabajo. **7.-** Quince Check lists del trabajador Jaime Valdivia. 28, 29 junio de 2020, y 11, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27 de julio de 2020, uno de ellos sin fecha; 28, 29 junio de 2020 El de 28 junio marcar con letra bueno o malo el tracto camión, todo marcado como bueno con la letra B. observación cabina malo. 11, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 , 27 de julio de 2020 El 11 de julio señala que aire acondicionado malo, los demás ítem aparece B (bueno) en todos los demás casilleros se marca esta opción. Último sin fecha Todos los checks list están con firma del conductor como del supervisor. **8.-** Constancia del Supervisor Luis Muñoz Almonacid en Carabineros de 24 de julio de 2020; En lo sustancial, a las 02:09 indica que se presenta el señor Luis Eduardo Muñoz Almonacid expone que a las 00:40 horas aproximadamente, mientras trasladaba a un trabajador de la empresa de transporte Verasay, Jaime Valdivia Aguirre en la camioneta LFXS-57, desde el sector de la Boquera del Portal del Inca hacia su domicilio ubicado en Chuquicamata no recuerda número de esa localidad, debido a que debería volver a la instalación en espera de respuesta para seguir con su jornada laboral, ya que tuvieron problemas técnicos de coordinación para su ingreso a una faena, momento en el cual transitaban por calle Cobresal con avenida O'Higgins, en forma sorpresiva quita seguro de la puerta de copiloto, con la finalidad de descender del móvil, encontrándose este en movimiento, le manifestó a viva voz que se trasladaría a la unidad de carabineros para realizar una constancia, desconociendo hacia donde se trasladó el señor Valdivia, lo anterior a un inconveniente laboral. Consta firma de la funcionaria de carabineros y de quien



realiza la constancia. **9.-** Descargos a Carta de amonestación del trabajador denunciante; está a la incorporación que del mismo documento efectuó su contraria. **10.-** Correo electrónico de don Aníbal Cuello a Luis Muñoz, Cristian Vedia y Erick Molina y la respectiva respuesta de 24 de julio de 2020; A) Luis Muñoz, corresponde a un correo institucional de la demandada, dirigido a los correos de la misma empresa correspondientes a Cristian Vedia, Aníbal Cuello Berríos, Erick Molina, asunto conductor Jaime Valdivia. Informa situación ocurrida con esa fecha en relación al demandante de esta causa. “Primero conductor se trasladó hasta potrerillos en dónde en garita de acceso es informado que su papá se mantiene problemas al parecer con chip inserto en plástico, aproximadamente a las 21:00 horas, por parte de los guardias de control de acceso gestionaron autorización dejándolo advertido que en la segunda vuelta no podría ingresar. Siendo las 23:50 aproximadamente encontrándose en la descarga en Salvador recién me da aviso de dicha situación, ante lo cual al consultar el por qué no avisó antes éste mencionó no tener señal telefónica en potrerillos y al preguntarle por qué no consiguió o pidió que se diera aviso por medio de 1 de los 4 equipos restantes en el lugar éste manifestó “SE ME FUE”, dando a mostrar un total desinterés por dar aviso por la continuidad laboral dentro de su turno.” “Segundo: conductor se toma atribuciones que no le corresponden al realizar comunicación radial con encargado de turno en refinería respecto a cargar electrolito, en donde se le comunicó que si había nivel para cargar, realizando carga de un viaje de este producto. siendo que no se había coordinado retiro de éste por el alto nivel de efluente teniendo la prioridad. lo anterior siendo que no se había dado ninguna instrucción de sacar electrolito, por altos niveles de efluente. posteriormente me comunico vía telefónica con el jefe de turno en refinería señor Jorge Castillo, quien indicó que fue el conductor quien vía radial solicitó autorización para el retiro de electrolito.” “Tercero siendo las cero 0:35 aproximadamente en conjunto con Sr. ADC Cristian Vedia mientras hacían gestiones para conseguir autorización con encargada de Codelco para que continúe su jornada laboral este manifestó que “NO SEGUIRÍA SU JORNADA POR MOTIVOS QUE SU PASE NO ESTABA EN NORMA” encontrándose dentro de su horario de trabajo.” “Cuarto: mientras Jaime Valdivia era trasladado en la camioneta núm10 por el suscrito en donde fue avisado que sería devuelto hasta la internación a espera de una respuesta por su ingreso éste indicó que se bajaría y repentinamente abrió la puerta del copiloto con el vehículo en movimiento con intenciones de bajarse, ante lo cual me detuve, este se bajó diciendo que concurriría de dejar una denuncia en carabineros. Seguidamente concurre hasta la cuarta comisaría de carabineros El Salvador con el fin de dejar constancia del punto cuarto, indicando que sólo podría dejar por lo antes indicado y que por el tema laboral debe hacerse a través de la página de la inspección del trabajo. constancia de realizada por el suscrito será enviada por este medio más tarde.” “Lo anterior para su conocimiento.” B) RESPUESTA DEL CORREO DE SEÑOR



CUELLO HACIA MUÑOZ Y VEDIA, "...veo que el actor cometió varias faltas graves y otras gravísimas. No comunicar una situación administrativa a sabiendas que esto producirá un problema operacional en el turno. No realizar la operación solicitada que fue retirar efluente y no electrolito, saltándose la estructura diseñada para el control operacional de la faena. Negarse a trabajar durante su jornada laboral Abandono de trabajo al retirarse sin la autorización del superior quien era la autoridad dispuesta por la empresa para mantener el desarrollo de operaciones. Poner en riesgo su integridad física y arriesgar al supervisor de ocasionar un accidente de tránsito, que según la condición en que se desarrolle el evento podría haber tenido consecuencias graves y que por las características hubiera llegado a manos de CODELCO por tener un origen laboral. La preocupación por este trabajador es constante ya que en varias ocasiones ha presentado una conducta verbalmente agresiva con la supervisión y plantea constantemente problemas domésticos y operacionales." **11.-** Notificación de denuncia IPT del trabajador Jaime Valdivia de 21 de septiembre de 2020; Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, fiscalización N°134, requerimiento de documentación y citación. A las 13:35 horas, inspector Mauricio Lay Pérez que suscribe se constituye en transportes Verasay y notifica bajo apercibimiento legal al empleador, que debe presentar documentación relativa al trabajador denunciante de esta causa, señala un listado de documentación a entregar, la que indica que debe realizarse 22 de septiembre de 2020 en IPT señalando su dirección. Consta firma de don Aníbal Cuello y del Inspector. **12.-**Notificación del Reclamo IPT del trabajador Jaime Valdivia de 6 de octubre de 2020; Transportes Verasay se identifica al demandante quien ha interpuesto reclamo por los conceptos que detalla. Firma digital Mila Jerusa Monti Gavino de la IPT Copiapó. **13.-** Acta IPT "Rectificatoria 0301.2020-996" de 19 de octubre 2020; se remite a lo incorporado por su contraria. **14.-** Hojas del libro de asistencia del año 2020; destacando en este set el registro de enero de 2020, hay firma del trabajador los días 1 al 6, descanso desde 7 al 13, del 14 al 20 de enero consta firma de ingreso y salida del actor, desde el 21 al 30 de enero indica descanso. Control de asistencia de marzo de 2020, desde 1 al 9 descanso, del 10 al 16 consta la firma del trabajador en su ingreso y salida desde 17 al 23 descanso desde 24 al 30 firma del trabajador de ingreso y salida. En abril de 2020, del 1 al 6 descanso del 7 al 13 consta ingresos y salidas firmadas 14 al 20 descanso del 21 al 27 indica fechas trabajadas, con la firma del trabajador en su ingreso y salida del 28 al 31 descanso. De mayo de 1 al 5 descanso, 5 al 11 ingreso y salida. 12 al 18 descanso, 19 al 25 ingreso y salida 26 al 31 descanso. Junio 1 ingreso y salida firmada, 2 al 16 descanso, del 16 al 29 firma ingreso y salida del trabajador. en julio no se visualiza bien la fecha descanso. Luego periodo de descanso, ingreso y salida y descanso. En julio 2020 del 1 al 10 descanso del 11 al 24 ingreso y salida y del 25 al 30 descanso. **14.-** Hoja de asistencia de los meses de agosto y septiembre de 2020 del trabajador Jaime Valdivia autorizados por notario; En agosto 2020 del 1 al 10 descanso del



11 al 24 firma ingreso y salida a las 7 y 19 horas, respectivamente, registrando 12 horas diarias de trabajo y un total de 168 horas al final de ese ciclo. Desde el 25 al 31 descanso. En septiembre 2020 del 1 al 7 descanso, no hay nada más en esa hoja está certificada la copia por Notario Público con fecha 31 de diciembre de 2020 firma y timbre de notario. **II.- Testimonial:** Se recibe la declaración de **Carlos José Malefante Cruz**, Supervisor, cédula de identidad N°12.444.955-3, nacido el 3 de enero 1973 en Copiapó, ingeniero civil industrial y contador auditor, divorciado, domiciliado en Copayapu N°5751, Copiapó, previamente juramentado y advertido al tenor del artículo 209 Código Penal, preguntado conoce a las partes y sabe que viene a juicio por Jaime Valdivia por la causa por la que fue desvinculado de la empresa, señala que se desvinculó al actor por ausencia de dos días consecutivos. Señala el declarante que ejerce el cargo de gerente de administración, operativamente no se vincula con el trabajador, pero sí en lo laboral al dirigir recursos humanos. Respecto del trabajador demandante, sabe por Cristian Vedia administrador de la faena, quien le indicó la situación que tenía con don Jaime valdivia, decidieron llamarlo a la casa matriz porque consideraba aquel que estaba llevando un trabajo inseguro. Se entrevistó con el actor por este motivo, explica que en esa reunión el motivo de ese encuentro era para saber en primera persona la insatisfacción e inseguridad de trabajar en faena PLS, porque les interesa saber cómo estaba el trabajador y lo que ellos sienten, agrega que le comunicarían el cambio de faena a una más segura para su cargo. Detalla que no tuvo inconvenientes en la reunión, pero el actor manifestó no estar de acuerdo en el cambio de servicios. No recuerda muy bien el cambio de servicio, pero refiere que la instancia no dio para ofrecer un nuevo servicio, porque el actor se negó de inmediato, teniendo varios servicios, menciona, Mantos Verdes, Caserones, había muchos servicios para insertar al demandante, pero no fue su voluntad. Preguntado por la abogada de la parte demandante, en cuanto a que no recuerda detalle de la oferta, explica que tienen muchos servicios donde pudieron pasar a don Jaime como nuevo contrato Manto Verde faena que le queda relativamente cerca, ácidos en Copiapó, había un abanico para no desvincularlo porque la idea de la demandada nunca fue desvincularlo. Consultado por el motivo de la reunión con el actor, era para informarlo que lo sacarían faena PLS y que lo colocarían a otra faena, explica que habitualmente en esos casos conversan con los trabajadores y proponen otras faenas, pero no se llegó a esa instancia. En el contrato esta normado que lo pueden cambiar de faena, firmando el contrato el trabajador puede ser cambiado, esa reunión no es un intento por negociar, sino que es buscando que aquel esté más cómodo. Lo cambian, explica que en el caso de don Jaime no puede dar un caso puntual porque no se llegó a ese nivel, ante la negativa de don Jaime no hicieron como empresa nada, porque después de la instrucción de presentarse a la casa matriz don Jaime no se presentó más. La reunión presencial no recuerda la fecha, pero estuvo en la oportunidad Raúl Sandoval, Jefe del Departamento de Recursos Humanos, el testigo y el trabajador,



que en la ocasión le indicó la circunstancia que el trabajador estaba inseguro y le indicó el cambio de faena. Explica que don Jaime ya llevaba muchos días con supervisor con APR ya no lo estaba viendo como autoridad, don Jaime se presentó directamente en Codelco se saltó todos los conductos regulares, no estaba respetando a la jefatura de la empresa por lo que lo único que les quedaba era sacar a don Jaime, no le ofrecieron nada, porque él se negó rotundamente en la reunión. Consultado señala que le enviaron una carta a don Jaime donde se le informaba desvinculación a faena LPS debiendo presentarse en casa matriz, lo estaba cambiando de faena. Ante la exhibición del documento carta de 9 de septiembre, menciona que actor estaba poniendo en peligro la parte operacional de la faena. Explica que en la oportunidad, se estaba en pandemia el 9 de septiembre y el actor tenía domicilio en El Salvador, para movilizarse en pandemia, en el caso particular de la faena de El Salvador, de la gente de cuarta región al sur se contrata furgones para traerlas a faena ello por petición de Codelco. Que para que el actor llegara a taller se habría gestionado aquello, reiterando que en el caso a ese momento no se llegó. Consultado por la causal de término del contrato fallas reiteradas, no recuerda los días. Fue notificado de la denuncia, no sabe del día, pero está al tanto de eso, cree que el administrador de contrato le informó de ello. **2.- Luis Eduardo Muñoz Almonacid**, cédula de identidad N°15.201.473-2, nacido el 16 de mayo de 1982 en Cañete, Supervisor, soltero, domiciliado en Copayapu 5751, Copiapó, bajo juramento y advertido al tenor del artículo 209 del código penal, se expone al declarante que ha sido ofrecido como testigo por ambas partes. Comienza preguntando el demandado, señala el testigo que se presenta a juicio por una declaración pedida en Inspección del Trabajo por don Jaime Valdivia quien se desempeñaba en faena PLS como conductor, donde el testigo es supervisor se desempeña hace tres años en esa faena, conoce bien a don Jaime, que como trabajador siempre fue responsable en horarios, nada que decir, un buen trabajador. En cuanto a los hechos de los días 23 y 24 de julio de 2020 por la fecha no tiene muy claro. Como supervisor tiene a su cargo a los conductores, entre ellos, don Jaime, debe ser por lo mismo que se le citó en Inspección del Trabajo por unas cartas de amonestación al actor, explica fue un día en turno noche el actor tuvo problemas con su pase, tuvo problemas en la primera vuelta, tipo 11:00 horas, la primera vuelta de 9 de la noche lo dejaron ingresar, luego bajó en un tramo de 3 horas, no dio aviso alguno, luego descargó y llamó para que lo fueran a buscar porque no podía seguir trabajando por tener problemas con su pase. El declarante señala que lo fue a buscar y que paralelamente estuvo haciendo gestiones para que Codelco autorizare su pase, que le comunico ello a don Jaime al parecer se molestó por esta gestión, describiendo que el actor va abre la puerta de la camioneta, dice que no va a seguir en su turno, el testigo se tuvo que detener por riesgo de choque o algo así, que el actor dijo que iría a unidad de Carabineros. Explica que los pases generalmente tienen problemas por desgaste, una máquina



marca en un código QR que tiene, pero dar aviso del desgaste es responsabilidad del trabajador para que genere una nueva tarjeta. Que el problema de pase por QR, al marcar en garita le avisan que su tarjeta tiene problemas y él debe comunicar ello. El problema de la tarjeta es por desgaste, le puede pasar a cualquiera. El actor no avisó de ello. En la oportunidad el actor estaba en Potrerillos, la forma de comunicación en ese lugar es por teléfono y además, el actor trabaja junto a otros conductores, quienes tienen celular quienes pudieron dar cuenta o aviso de la situación, si contaban con celular de otra compañía. Consultado si los conductores en funciones pueden bajar del camión, señala que depende del estadio pueden bajarse y revisar, pero moverse a otro lado no tiene sentido alguno. Consultado señala que don Jaime realizó la primera vuelta, ahí hubo otro inconveniente, que coordina principalmente con Codelco el producto a transportar, a petición de Codelco, ese día don Jaime llamó directamente a oficina respectiva para transportar electrolito y ese tema lo ve el declarante para mantener niveles, que esa comunicación la coordina por whatsapp con Codelco y la planificación de turno en la charla de 5 minutos se da cuenta al conductor del material a transportar. El llamado de atención es por el aumento de niveles de retiro del producto, no hubo otra consecuencia. A los operadores les conviene, no se van a negar son distintos operadores, al actor no le compete coordinar la llamada y fijar el retiro de un determinado producto, fue autorizado por la planta de ellos. En cuanto al problema que tuvo en descarga de Metalurgia en Salvador lo llamó para contarle de aquello, que el testigo le llamó que lo llevaría a su casa, en el traslado coordinó con Cristian Vedia si coordinaban con CODELCO autorizar pase, en eso, estando en movimiento la camioneta le manifestó la coordinación y el cambio de planes de llevarlo a taller y el actor se bajó del vehículo. Refiere que lo llevó a la obra, describe que en el lugar son tres container y uno de ellos es oficina del testigo, que las instalaciones tienen condiciones para mantener un lapso a un trabajador, específicamente, en invierno, no sabe porque no tiene control de temperatura, dice que a la intemperie hace frío, pero adentro cuentan con aire acondicionado. La decisión de bajarse de la camioneta del actor, que no estaba dispuesto a esperar respuesta y que se iba a su casa. La coordinación toma diez o cinco minutos porque ellos verifican si conductor está habilitado y dan respuesta. En todo el tiempo previo tal autorización no estaba lista, no tenían pase hasta, explica que desde llamada del actor, 10 minutos, la discusión dentro de ese lapso del trayecto se produjo esta situación. Consultado señala que el trabajador fue informado de la reunión con gerencia Recursos Humanos para el martes, al entrar turno de noche, señala el testigo que llamó al demandante para que no fuera a la noche, que lo presentaría a Copiapó, pero el actor dijo que se presentaría en la oficina, expone el testigo que le dijo que no fuera a faena ese día para que se presentara descansado al día siguiente. Preguntado si los días anteriores vio a don Jaime en la faena El Salvador, señala el testigo que no fue a trabajar, precisando que vio a don Jaime ir a las instalaciones de la empresa, un



WHHQTJFBPF

par de días. Explica el testigo que ello se debe porque en su caso pasa más en terreno por lo que pudo, tal vez, haber ido más días. El declarante expone que fue citado por la Inspección del Trabajo en dos oportunidades; una en Chañaral y otra que le tomaron declaración en la instalación, las fechas no las recuerda. Repreguntado por la abogada de la parte demandada, explica que el procedimiento normal ante el desgaste de chip de tarjeta de conductor consiste en dar aviso para pedir recambio de la tarjeta, la pide por desgaste y al día siguiente la reimprimen nuevamente. En este caso, señala que hubo autorización verbal, al día siguiente se le solicitaría por desgaste su credencial nueva. La petición para poder seguir trabajando en faena Codelco toma 15 minutos aproximadamente, pero puede ser desde un par de minutos a 15 minutos en el evento que ha venido comentando. Consultado si don Jaime hizo las vueltas que le correspondían a su jornada, señala el testigo que en la oportunidad el demandante hizo una sola, que al bajar se produjo el evento de intentar bajar de la camioneta en movimiento. Que la mención del testigo que se devolvió a la instalación a esperar la respuesta, las que generalmente son efectivas, entonces el conductor lo que tenía que hacer era tomar su camión puesto que ya estaba autorizado y seguir con su actividad. Consultado señala que el trabajador dio aviso al estar descargando en Potrerillos ellos se devuelven a Salvador donde está el lugar de descarga, desde donde lo llamó, era alrededor 23:30 horas. En cuanto a los temas administrativos y posibilidad de bloqueos de tarjeta de ingreso lo maneja el área de acreditación, los bloqueos pueden ser por la pérdida de vigencia de licencia de conducir, pero eso acreditación mantiene control de la documentación para mantener tal vigencia. En cuanto al demandante estaba habilitado. IV.- Oficio: 1.- A CODELCO DIVISIÓN EL SALVADOR para que envíe el registro o acta de garita de control de control de acceso del día 23 de julio de 2020; señalando la parte que se compromete a otorgar el correo electrónico dentro de 24 horas; Consta que no hubo ingreso del denunciante el día 23 de julio de 2020. Consta pie a nombre de Gonzalo González Cabello asesor jurídico de CODELCO. Consta una planilla señala 7 casillas entradas salidas del día 20 de julio, 8 casillas del 21 de julio y 2 del 22 de julio de 2020, correspondientes al rut del trabajador demandante. **Prueba ordenada por el Tribunal:** En los términos del artículo 485 del Código del Trabajo, ofíciase a la INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE CHAÑARAL para efectos que dé cuenta de la presunta existencia de actos que pudieran constituir vulneración de derechos respecto del trabajador, informando al tenor de la normativa antes mencionada lo ya señalado en la prueba del actor, para evitar reiteraciones innecesarias, se da por reproducido dicho contenido en esta parte de la decisión.

En cuanto a la acción de tutela con ocasión del despido:

DECIMO SEGUNDO: Atendida la naturaleza de la acción principal intentada en esta causa, prevista respecto de cuestiones suscitadas al término de la relación laboral y que se vinculen con afectación de derechos fundamentales de los trabajadores, al tenor del artículo 489 en relación al artículo 485 ambos del código



del ramo, la parte denunciante tiene una carga de prueba atenuada, dado que le corresponde aportar probanza que logre develar una razonable sospecha de vulneración de los derechos y garantías cubiertas por este procedimiento y en la medida que alcance tal estándar, corresponderá al empleador explicar la medida y justificar su proporcionalidad.

DÉCIMO TERCERO: Se advierte del tenor de los escritos de discusión que, el conflicto planteado se cierne entorno a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República, concretamente respecto del derecho a la honra que conforme alegó en su libelo el actor este derecho lo estima afectado desde la perspectiva externa, la consideración del actor en el medio o localía donde se desempeñaba, desde ya cabe señalar que de la prueba rendida por el denunciante/demandante no ilustró antecedente alguno en abono a tal indicio de afectación. Sin embargo, teniendo en cuenta que la denuncia también se enfoca en la afectación de la denominada garantía de indemnidad corresponde apreciar la prueba rendida conforme a criterios de sana crítica respecto de este último aspecto alegado.

DÉCIMO CUARTO: Respecto de la garantía de indemnidad es preciso señalar que consiste en no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por haberse vulnerado los derechos fundamentales del trabajador amparados en nuestra Carta Magna, o en el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, lo que constituye, además, una regla básica del Estado de Derecho. A este respecto cabe traer a colación lo señalado por el autor Sergio Gamon: *“el legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de derechos laborales mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador, impiden que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección, sin verse expuestos a eventuales represalias por parte de su empleadores”*. (“La acción de protección y las Facultades de la Dirección del Trabajo” en Reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M.J’, Anuario de Derecho del Trabajo y seguridad Social n 21, SCHDTSS, Santiago, Chile, 2001, P. 72)

DÉCIMO QUINTO: En este contexto, de la prueba rendida por el actor, principalmente de la documental aparece que del contrato de trabajo (documental 5 del actor) cuyo contenido coincide con el ejemplar aportado por la demandada (documento 1) y el anexo de contrato de 26 de mayo 2020 (documento 6 del actor); ejemplares no objetados, dan cuenta de una vinculación laboral que se inició el 1 de febrero de 2017, ámbito en el que se contrató al actor por la denunciada/demandada de esta causa para las funciones de conductor, dando



una serie de detalles de funciones a desarrollar, si bien en el contrato consta la mención que conforme el artículo 10 del código del trabajo “...se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que corresponda a la actividad de la empresa, desde la primera a la décima región...” y además las faenas que especifica. En este punto, más allá de la escrituración, cuya última actualización aparece en el anexo de contrato de 26 de mayo de 2020 (documento 6 del actor) en similares términos, no obstante previamente en este documento se señala claramente que el trabajador se sujeta a una comisión de servicio en CODELCO Chile División Salvador puntualmente en contrato 4600014313 en la localidad de El Salvador de esta región, en el punto segundo de este anexo se regula jornada de catorce días consecutivos de trabajo y catorce días consecutivo de descanso. Si bien en la parte final se destaca que por la naturaleza de los servicios prestados, contempla la posibilidad que sea destinado a otro lugar donde la empresa preste servicios y que el empleador comunicará tal circunstancia, no se puede perder de vista que en el derecho laboral rige un estándar o mínimos de derechos en las diferentes dimensiones que comprende la situación fáctica laboral, frente a esta realidad está el artículo 5° del código del ramo que contempla la irrenunciabilidad de los derechos, así, se advierte que en el caso el trabajador en términos de realidad laboral estaba sujeto al referido contrato o faena de CODELCO El Salvador de manera continua e ininterrumpida desde su ingreso el 1 de febrero de 2017 a la empresa hasta el día 9 de septiembre de 2020, tal como se desprende del reconocimiento del representante de la empresa en su declaración cuando señala respecto del actor que se le contrató para contrato PLS, que se le concedió el beneficio de tener residencia en El Salvador donde aquel vive y que por ello le acomodaba ese contrato, desprendiéndose de modo indefectible que durante aproximadamente tres años el actor ha trabajado en ese contrato mismos tres años durante los cuales se extendió la vinculación laboral donde ha permanecido sujeto a una jornada excepcional de siete días continuos de trabajo y siete de descanso, en la localidad de El Salvador, que recién el 26 de mayo de 2020 producto del anexo en comento se modificó, extendido con ocasión de la pandemia, se modificó alargando dicha jornada extraordinaria a un régimen de 14 días de trabajo continuos por 14 días de descanso continuos siempre bajo régimen de turno de 12 horas de trabajo diario, faena ubicada en la localidad de El Salvador perteneciente a la comuna de Diego de Almagro donde según señalan los escritos de discusión también tiene su domicilio el actor; a esta misma conclusión se arriba con el mérito de los registros de asistencia exhibidos por la demandada a petición de la demandante hasta la fecha donde se registran los ingresos y salidas del actor desde dicha faena exhibidos por la demandada a petición del actor pero también aportadas como documental por la ex empleadora (documental 13 del demandado), daban cuenta de un panorama claro de invariabilidad de los servicios antes de entrar al periodo en conflicto e inmediatamente anterior al despido decidido por el empleador, en



esta línea también las guías de despacho entregados por el actor a la demandada, instrumentos exhibidos por el demandado a petición del actor y la resolución de jornada excepcional informada por la Inspección del Trabajo (oficio 1 del demandante) como el informe de denuncia por vulneración aportado también por la entidad administrativa fiscalizadora (oficio 2 del demandante y prueba del Tribunal), todo ello converge y muestra una realidad laboral del actor hasta la época inmediatamente anterior a la decisión de despido que se conoce en esta causa y marcó el término de la relación laboral de las partes, la información que reportan las liquidaciones de remuneraciones aportadas (documentos 15 del actor) aparecen contraprestaciones pagadas al actor ligadas a la conducción de cargas comprometidas por el demandante/denunciante en el contrato de trabajo, en armonía con la línea de explotación que ejecuta la mandante CODELCO y como también lo reconoció el confesante señor Juan Miguel Verasay Valle al ser preguntado señaló que hay bonos de la faena Codelco, refiriéndose en específico a uno pagado por acuerdo marco y otro pagado por Verasay. Desde esta perspectiva, esta prueba documental que también coincide con aquella rendida por la demandada/denunciada, da cuenta de un desarrollo de la relación laboral que vinculó a las partes en torno a dicha faena de CODELCO en El Salvador, de todo ello se desprende la realidad laboral que regía a las partes generando un conjunto de derechos en tal circunstancia y que ante el ejercicio por parte de la demandada de cambio de faena para el actor, para que se desempeñara en el taller de Copiapó, implicaría necesariamente una situación de revisión de los términos contractuales, de una negociación de los mismos términos por los contratantes. Sin embargo, de la prueba de la demandada y principalmente de lo declarado por los dos testigos presentados por esa ex empleadora y en especial del testimonio del señor Carlos Malefante y del señor Luis Muñoz Almonacid este último presentado como testigo por ambas partes, dan cuenta que tal cambio de lugar de funciones del actor fue determinado por la empresa en el mes de septiembre de 2020 para que aquel pasara a prestar servicios al taller habido en Copiapó, ejercicio que la demandada sostiene en esta causa realizó en el ámbito que le confiere de la escrituración del contrato de trabajo habida entre las partes, sin embargo, ello no se logra refrendar en la especie, en virtud del principio de primacía de la realidad, dado que no surge elemento probatorio alguno que permita desprender que se produjo el ajuste de la situación contractual del actor que en la realidad se requería, toda vez que no hay elemento de prueba del que se desprenda un intento de negociación y el surgimiento entre las partes de un nuevo acuerdo en materia no solo de lugar de trabajo sino que también de los demás aspectos que resultarían impactados en tal cambio, como se advierte en materia de ubicación y distancia del nuevo lugar de trabajo en relación al lugar de domicilio del actor, su sujeción a una nueva jornada laboral y los conceptos remuneracionales que a partir de ese cambio dejaría de pagar el empleador por los nuevos servicios a los que necesariamente el trabajador debería obligarse,



dado que en un taller no se avizora cómo podría haber seguido desarrollando el demandante su tarea de conductor de carga, de lo que se desprenden conceptos remuneratorios específicos y relevantes para la contraprestación del actor. Todo ello da cuenta de una realidad contractual que más allá de lo escriturado en el contrato y que se impone por el peso de los hechos superando el poder vinculante que en este punto la escrituración habida del contrato de trabajo y su anexo de 26 de mayo reportan, más si se tiene en cuenta la significativa amplitud en que se estipula en el texto del contrato el lugar de trabajo, en la especie, lo que riñe con la determinación de este punto en la forma que dispone el artículo 10 del código del trabajo, así un cambio de destinación en el contexto fáctico laboral acreditado se excedía del ámbito propio del ius variandi otorgado por ley al empleador en el artículo 12 del código del ramo y que su ejercicio del modo que lo llevó a cabo el denunciado/demandado en esta causa, afectó derechos esenciales del trabajador, lo que indefectiblemente refrenda la conducta de denuncia adoptada por el actor ante Carabineros como autoridad más inmediata en la localidad donde se desempeñaba y luego ante la fiscalizadora laboral más cercana geográficamente a ese lugar y que corresponde a la Inspección del Trabajo de Chañaral, la prueba rendida muestra una secuencia de constancias en las que también incurrió el ex empleador como da cuenta aquella, efectuada ante Carabineros de El Salvador por don Luis Muñoz Almonacid (documento 8 del demandado y las amonestaciones del empleador aportadas en su instrumental (documental 3), accionar que necesariamente se explica ante la preocupación del empleador porque las divergencias con el trabajador que en ese último periodo llevó al dependiente a formular diversas constancias y denuncias las que venía realizando en el último periodo de la vinculación, esto es, desde julio de 2020 en adelante, en lo que también, como correlato lógico, dan muestras de un accionar del empleador en tal dinámica de amonestar y de reaccionar ante cada actuación del demandante que desprenden los instrumentos aportados por el actor (documentos 7, 9 10) y el accionar del demandado en ese periodo evidenciado por la probanza documental del actor (documentos 8 y 11) todo este material probatorio se oriente es elocuente y devela la misma dinámica que muestra el informe de la Inspección del Trabajo de Chañaral remitido como respuesta al oficio pedido por el actor, como también por la prueba confesional rendida por el representante de la empresa quien ve en los reclamos del actor un peligro en la operatividad de la faena, la situación de superación manifestada por administrador de contrato y supervisor del actor al que se alude en tal declaración y que coincide en lo sustancial con lo señalado por el testigo don Luis Muñoz Almonacid al señalar las conductas del actor al saltar estructuras internas de la demandada y tratar directamente con los mandantes el material a transportar son nociones que ilustran de modo relevante a este Tribunal en relación al desacierto en que incurrió el denunciado al adoptar el despido del actor en un escenario en el que de manera inmediatamente anterior a tal decisión cambio unilateralmente las condiciones del



trabajador desmejorando su situación con el cambio de lugar de trabajo en los sentidos ya analizados, de este modo la prueba rendida y analizada hasta ahora abona en el proceso la efectividad del indicio vulneratorio alegado por el actor dentro de un periodo final de la vinculación en una dinámica muy compleja y que su mayor afectación se concreta en este cambio improvisado, repentino, de los alcances y condiciones que el empleador decidió cambiar en la vinculación habida con el actor, un cambio que se intentó dar una formalidad con la carta de 9 de septiembre aportada por ambas partes y que se vinculó a la escrituración del contrato de 1 de febrero de 2017 y su anexo de 26 de mayo de 2020, sin embargo, dicha modificación reportó un supuesto ejercicio de facultades del artículo 12 del código del trabajo pero que operó en concreto fuera de los límites previstos para ello por el legislador, cursándose un cambio sustantivo del contrato de trabajo, decidido de modo unilateral y que además se cursó por el empleador de modo inconsistente en el que era esperable la actitud de resistencia del actor ante tal cambio unilateral y los inconvenientes que el mismo presentaba para su vida personal, lo que se suma la dinámica de sucesivas constancias y reclamos del actor ante las autoridades ya verificadas en el último periodo de la relación, la prueba devela la carencia en la especie de una negociación respetuosa de los derechos remuneratorios, de jornada y demás derechos y ventajas contractuales ya adquiridos por el actor en su realidad laboral desempeñada en la empresa desde su ingreso a ella como conductor en comisión de servicios en CODELCO El Salvador como también de la confesional del representante del ex empleador se evidencia que ya la empleadora tenía en vista la conducta del actor de denunciar, reclamar o hacer constancias, conducta de la que se temía un peligro para la operatividad de un proyecto importante para el demandado, de este modo se puede establecer el indicio vulneratorio que el demandado despidió al trabajador en represalia de esa conducta de reclamo por sus derechos ante las autoridades. De este modo, tanto lo que esta Jueza advierte que desprende la prueba documental ya referida, además, la coherencia que tal información guarda lo señalado por la Inspección Provincial del Trabajo en su informe de la denuncia intentada en esta causa, donde señala precisamente lo que se verificó como vinculación laboral entre las partes desde el 2017 en adelante siempre en torno a la faena CODELCO El Salvador, aportando además un dato relevante, al señalar que dentro del periodo materia de su investigación sobreviene el despido del actor y reclamante ante esa sede fiscalizadora. Lo que sumado a las dificultades en la vinculación que venían experimentando las partes como lo señalaron los testigos señores Carlos Malefante y Luis Muñoz Almonacid, todo ello converge con aquello que reporta la constancia del actor ante Carabineros de 10 de septiembre de 2020 referida a esta imposibilidad de ingresar a efectuar labores al lugar donde siempre se desempeñó y de lo que dio cuenta el trabajador como suceso provocado por personeros de su empleador los días 9 y 10 de septiembre de 2020, exponiendo que en la oportunidad se le instruyó por personeros del empleador de acudir a otro



lugar de trabajo y en otra jornada como señala la comunicación de 9 de septiembre de 2020 (documento 11 del actor) y lo señalado también por los testigos señores Carlos Malefante quien señaló que tuvo una reunión con el trabajador en el que finalmente si bien explica que no tuvo oportunidad de plantear en mayor detalle la modificación del contrato porque el actor no había aceptado de plano el cambio de lugar, no obstante, en tal realidad laboral no procedía actuar como lo hizo el empleador, esto es, sosteniendo e insistiendo en un cambio contractual unilateral que no procedía sin un previo acuerdo de partes que constara en un anexo de contrato. En cuanto a la declaración del testigo presentado por ambas partes don Luis Muñoz, cuando refiere la relación habida entre la jefatura y el actor de esta causa en el último tiempo, su forma de reclamar por su situación ante las autoridades ello dentro de las posibilidades que la localidad de El Salvador le proporcionaba a la sazón, conducía indefectiblemente a esperar el ejercicio del actor de su reclamo ante la autoridad fiscalizadora laboral como lo efectuó en fecha anterior al despido de 16 de septiembre de 2020 ordenado por el demandado, medida de desvinculación que se expresa motivada en las ausencias al trabajo del actor los días 14 y 15 del mismo mes y año donde claramente el escenario era de incerteza a raíz de la inconsistente actuación del propio empleador, lo que claramente provocó una situación que no revelaba una falta de justificación a la ausencia a labores del actor como se acusó en la carta de despido asilada en el artículo 160 N°3 del código del trabajo. Es posible, con la reunión de todos esta información emanada de la prueba rendida y ya analizada, seguir una concatenación o mejor dicho una cronología de los hechos que ilustran claros indicios vulneratorios de la garantía de indemnidad, como se detallará más adelante, como ya se dijo si se tiene principalmente en cuenta la dinámica de la relación trabajador y empresa que ya se venía verificando con amonestaciones y descargos a los mismos por el trabajador sucesivamente en el último tiempo de la relación laboral que vinculó a las partes. De la prueba surge que desde el 10 de septiembre de 2020 el trabajador efectuó reclamos ante la entidades tanto policial y luego ante la fiscalizadora administrativa en material laboral por la modificación unilateral de su contrato, porque se le impidió ingresar a la faena donde sin justificación razonable ni proporcional de parte del empleador no se le permitió el ingreso a la faena donde siempre se desempeñó como dependiente de la demandada/denunciada de esta causa, la fiscalizadora tal como se lo informó al trabajador en ordinario 426 (documento 13 del actor) recibió la denuncia e inició una investigación por vulneración de derechos precisamente en el ámbito del intento de cambio de funciones comunicado por el empleador al trabajador y en ello sobrevino el despido motivado por la ausencia injustificada del actor los días 14 y 15 de septiembre de 2020.

DÉCIMO SEXTO: Por otra parte, en cuanto a las razones del despido, principalmente teniendo en cuenta el tenor de la carta de despido (documento 14 del demandante y documento 4 del demandado) y del comprobante aviso remitido



a la Inspección del Trabajo (documento 6 del demandado), como también lo señalado por el confesante don Juan Miguel Verasay Valle, prueba provocada por el trabajador, quien señaló que el área de recursos humanos se reunió con el trabajador el día 9 de septiembre de 2020 para conversar con el actor, corroboró que la reunión era para revisar la situación de determinación del lugar de traslado, si bien señaló que de ello conocía mayormente el encargado del área, de sus dichos aparece que los mismos apuntan en la misma dirección que permite concluir la documental y el informe ya analizado que el empleador si bien invocó una cláusula del contrato escriturado, lo hace después de años de una realidad laboral conformada por varias aristas y de las cuales no informó al trabajador formalmente en la carta de 9 de septiembre de 2020 (documento del demandado número 2 y documento de la demandante número 11) ni en otra oportunidad lo planteó ni acudió a las entidades fiscalizadoras por alguna mediación en este punto, saltándose estas posibilidades previstas en la ley, supuestamente ejerció una potestad como el ius variandi prevista en el artículo 12 del código del trabajo pero que en concreto en tal ejercicio fue más allá de los límites permitidos al efecto para dicha facultad legal, toda vez que un ejercicio como el emprendido en la especie por el empleador claramente afectaba derechos adquiridos por el trabajador en su desempeño en la faena CODELCO desde el 1 de febrero de 2017, como es el aspecto de la cercanía del lugar de trabajo con su domicilio y la lejanía que le implicaba al trabajador continuar en labores en el taller de Copiapó en un régimen de lunes a viernes y sin haber convenido la forma de traslado del trabajador lo que se ve mayormente agravado en época de contingencia sanitaria como la que se viene experimentando desde hace casi un año a la fecha; por otra parte, las condiciones remuneracionales de la prueba ya examinada tampoco fueron ajustada o convenidas por las partes con anterioridad o coetáneamente a la decisión de traslado de faena ordenada por el empleador. Sin perjuicio, que tampoco se determinaron las funciones a desempeñar en la nueva destinación que al tratarse de un taller por lo que indefectiblemente la labor de conductor de carga como venía desempeñando el actor desde su ingreso a la empresa en la faena CODELCO El Salvador no se avizora como era posible que la continuara efectuando en esta nueva destinación y con ello resguardar la integridad de sus derechos adquiridos en materia de prestaciones remuneratorias ligadas a la conducción, la jornada laboral a cumplir y la distancia de su lugar de trabajo, aspectos en los que hubo silencios del empleador, una conducta omisiva que se evidencia en el tenor de lo declarado por el testigo señor Carlo Malefante encargado de Recursos Humanos de la Empresa demandada. En tanto que el señor Luis Muñoz Almonacid superior inmediato del actor en la faena CODELCO El Salvador donde se desempeñaba el trabajador refiere que efectivamente le informó al actor de la reunión en las oficinas de la empresa en Copiapó para el día 8 de septiembre de 2020, también refrendó que el actor concurrió a faena Codelco El Salvador los días 9 y 10 de septiembre, días antes de la reclamación de



vulneración del actor ante la Inspección del Trabajo y que en esa oportunidad le insistió en la instrucción que debía acudir a trabajar al taller de la demandada en Copiapó. De este modo, la prueba rendida se aprecia que presenta características de gravedad, precisión y multiplicidad, apuntando claramente a develar que en la especie lo que genuinamente ocurrió fue la adopción por parte del empleador de una determinación del lugar de servicio del actor desde el 9 de septiembre de 2020 pero que en el fondo lo que adoptó como una salida a una compleja dinámica o relación con el dependiente que se venía verificando en forma sostenida en el último periodo final de la relación laboral, desde julio de 2020 en adelante, que es decisión en concreto consistió en un cambio unilateral del contrato, toda vez que el empleador con tal determinación efectivamente pasó por alto los derechos adquiridos del actor y que tal circunstancia inmediatamente el actor en una actuación de protección a los mismos activó la denuncia ante la Inspección del Trabajo de Chañaral, lo que había sido su conducta en el ultimo tiempo reportar a las autoridades las circunstancias en que estimaba vulnerados sus derechos, por lo que de la propia testimonial rendida por los señores Malefante y señor Muñoz ya señalados, como también el confesante se destaca esta conducta del actor de una serie de roces previos en la vinculación con el actor, a quien atribuían una conducta de desconocimiento de su jefatura en la obra Codelco El Salvador y que era una dificultad que buscaban sortear en lo que también converge la documental consistente en los ejemplares impresos de correo electrónico de don Aníbal Cuello a don Luis Muñoz y Cristian Vedia (documento 10 del demandado), donde hubo constancias cruzadas, denuncias y que justamente a esta conducta temía la empresa pudiera poner en peligro la operatividad de la faena. Mientras que el actor de la prueba aparece que se vio dispuesto a continuar en la faena en que siempre se desempeñó, de hecho, el informe de examen médico da cuenta que el realizó los tramites oportunamente el día 7 de septiembre de 2020 para estar a disposición del empleador. No obstante, los personeros de la empresa optaron por un cambio de lugar de trabajo del actor, descuidando todos los aspectos de la realidad de la vinculación laboral habidas a la sazón entre las partes y que se han venido señalando invocando una facultad escriturada que se vio superada con la realidad contractual habida entre las partes. Que ante la resistencia manifestada por el actor y de lo que venía siendo su comportamiento en la empresa en época cercana al término de la vinculación laboral y quedando en la situación de incertidumbre de sus demás aspectos contractuales, la lejanía de domicilio y de su nuevo lugar de trabajo en tiempos de pandemia y con las dificultades de traslado que ello involucra situación que necesariamente surgía porque en la escueta carta del día 9 de septiembre de 2020 no se daba respuesta a ninguno de estos aspecto, por lo que la prueba es elocuente que en tal escenario tal situación de incertidumbre conformaba por si solo una situación desventajosa para el actor y por la que era indefectible que el trabajador llegaría una vez más ante la autoridad para denunciar y reclamar respecto de su situación



laboral, en este caso, ante la fiscalizadora Inspección del Trabajo buscando protección de su situación, como ya lo había hecho con anterioridad al acudir a dejar constancias ante Carabineros que era un suceso que ya le constaba al empleador y que también fue el camino adoptado por el demandado con anterioridad, como da cuenta la documental aportada por ambas partes (documentos 9 y 10 del demandante y documentos 8 y 9 de la demandada). Si bien la carta de despido es de 16 de septiembre de 2020 (documento 14 del demandante y 4 del demandado.) y la notificación al denunciado/demandado de esta causa, del reclamo de 11 de septiembre de 2020 por vulneración de derechos se produjo formalmente el 21 de septiembre de 2020, sin embargo, de la información que reporta la prueba ya analizada, principalmente a raíz de lo expuesto en la confesional del representante de la empleadora y los testigos aportados por las partes quienes han descrito de manera coincidentes que en la vinculación con el actor y los personeros de la empresa se fue tornando progresivamente más compleja, su desempeño en la obra CODELCO El Salvador su actitud frente a la jefatura de la demandada en esa obra, todo ello describe una muy desgastada relación trabajador y empleador, este último teniendo todas las herramientas a su disposición en el contexto de sus facultades de administración y mando, de todas las alternativas que tales facultades le ofrecen, ejerció atribuciones afectando derechos esenciales al actor en el ámbito de la garantía de indemnidad, dado que consta de los documentos aportados por el demandante acudió en varias oportunidades ante la autoridad con reclamos por las dificultades atribuidas a su empleador en su vinculación laboral durante la época final de la relación entre julio a septiembre de 2020 como dan cuenta los documentos respuesta carta amonestación 31 de julio de 2020 (documento 9 del actor), constancia ante Carabineros de 10 de septiembre de 2020 (documento 10 del actor), esta última en época en la que la vinculación laboral ya estaba progresivamente desgastada como claramente se desprende de las declaraciones del confesante señor Verasay como también de los testigos señores Carlos Malenfante y Luis Muñoz, el temor a la conducta que apreciaban en el actor de acusar aquello que no estaba de acuerdo, permite tener por acreditado esa sospecha a la que se aludida en el motivo décimo segundo precedente en cuanto a que el despido invocado por el empleador se debió a una represalia ante la conducta de denuncia del actor dentro del último tiempo de la vinculación. Provocando ello el traslado de la carga probatoria al demandado para acreditar que su conducta fue justificada y proporcionada a los hechos, sin embargo, se advierte de la prueba aportada por el empleador, que en el último tiempo su desacertada conducta tuvo una gravitante consecuencia en el deterioro progresivo y determinante de la vinculación laboral con el actor, teniendo en cuenta que estos contratantes presentan una situación de desigualdad, ámbito en el que la demandada de esta causa tuvo a su disposición sus atribuciones administrativas o de mando respecto del actor de una manera respetuosa de los derechos



esenciales de ese trabajador, por el contrario, intentó dicho empleador ejercer su potestad de mando decidiendo un drástico cambio del lugar de desempeño afectando los derechos adquiridos del actor al menos en cuanto al lugar de trabajo, función y jornada, pese a que en tal situación se hacía imperioso ajustar el contrato a la nueva realidad con un nuevo anexo en el que las partes pudieran negociar tales cambios. La prueba rendida proporciona a esta sentenciadora indicios de vulneración que en la especie pese a que el demandado no estuviera notificado formalmente de la formulación de la denuncia por vulneración de derechos del actor fundado en este cambio unilateral, sin embargo, el propio empleador reconocía en el actor una conducta de acudir en reclamo de sus pretensiones a las autoridades, ello concretado en las constancias que el trabajador efectuó anteriormente ante Carabineros, situación de resistencia al cambio manifestado en la misma reunión de la que dio cuenta el testigo señor Malefante, son muestras claras que al momento de decidir el demandado el despido del actor entre los factores tenidos a la vista estaba esta forma de actuar del demandante, esta conducta de denunciar aquello que le parecía perjudicial a sus derechos laborales, todo ello permitió en la especie avizorar al empleador que sobrevendría, tal como sucedió una denuncia por este cambio unilateral del contrato y que según aparece de la información reportada por la Inspección del Trabajo de Chañaral en sus conclusiones del informe por vulneración justamente la investigación emprendida con motivo de la denuncia del actor el día 11 de septiembre de 2020 motivada en la denuncia cuyo contenido, a su turno, aportó el actor (documento 12), siendo una actuación motivada por el actor cuyos resultados no fueron concluyentes, entre otros, porque aparece que se vio alcanzada por el despido decidido por el empleador el 16 de septiembre de 2020, medida que el empleador asiló en la causal de ausencia injustificada a labores por parte del actor, en un contexto relacional de incertidumbre propiciado por el propio empleador por el desacierto en su accionar por buscar una salida a la relación con el actor, motivado por el temor del que dio cuenta el confesante a las quejas y reclamos del actor y el peligro que ello revestía para su operación en la faena.

DÉCIMO SEPTIMO: Continuando con el análisis de la prueba conforme a sana crítica, si bien el ex empleador podría justificar el despido del actor, aduciendo y validando las razones expuestas en la carta aviso, razones que preliminarmente obedecen a motivos lícitos, encuadrándose dentro de la causa de no concurrencia a labores sin causa justificada. Sin embargo, ya reporta una comprobación indiciaria suficiente los verdaderos hechos por los cuales se le despidió al actor y que surgen del tenor de las declaraciones de los testigos rendidos en juicio y del confesante, toda vez que en todos los relatos se menciona la negativa del actor a la instrucción de cambio de lugar de trabajo, una decisión unilateral como ya se dijo a la luz de la realidad laboral comprobada en este juicio, dicha fenómeno fáctico acreditado superaba los términos escriturados en el contrato que fijaban como lugar de trabajo las regiones primera a décima del país



o en las faenas donde tenga contrato el empleador y en el anexo de 26 de mayo de 2020 donde también se contempla una cláusula de cambio de lugar de trabajo en similares términos, siendo un caso donde la realidad de la vinculación laboral prima frente a tales estipulaciones, dado que el cambio ordenado implicaba una modificación de muchos aspectos de la relación contractual laboral, con los consecuenciales perjuicios económicos producto de rebaja de algunos conceptos remuneracionales pactados en razón de la faena CODELCO donde se desempeñaba el actor. Por otra parte, está el cambio de jornada de desempeño, la considerable distancia que surgiría entre el nuevo lugar de trabajo y el domicilio del actor, esto es, las comunas de Copiapó y Diego de Almagro, sin tener claridad respecto del medio de transporte del que dispondría, quien lo proporcionaría y la idoneidad del mismo aspecto de una significativa relevancia en contexto de contingencia sanitaria como la que se experimentaba a la sazón y hasta la actualidad, como también el cambio de la labor de conductor de carguío a la permanencia en un taller en funciones no aclaradas. Así la supuesta insistencia del actor al nuevo lugar de trabajo en tal contexto y al considerar que la resistencia del actor como una circunstancia de negativa a concurrir a sus labores sin causa justificada solo puede ser entendida como un pretexto para, en represalia de las diversas reclamaciones del actor ante carabineros y los descargos de la amonestación ante la Inspección del Trabajo y la intensificación de la complejidad del conflicto entre las partes a la fecha de término, despedirlo, con la gravedad que implica haber invocado una causal de modo indebido producto de la propia pasividad del empleador que generó incertidumbre en la relación laboral con su cambio determinado de modo unilateral como también aparece del registro de asistencia exhibido por la demandada y también presentado por esta como documental (documentos 13 y 14). Planteamiento que no se varía ante un conocimiento formal de la denuncia de vulneración de derechos del actor ante la Inspección el día 21 de septiembre de 2020 como da cuenta el documento 10 del demandado, misma fecha en que aparece efectuado el ingreso del aviso de despido por el empleador a esa entidad fiscalizadora mediante la plataforma internet (documento 6 del demandado).

Finalmente, cabe tener en cuenta que “nada impide que el empleador haya tenido efectivamente una causal legal para poner término al contrato de trabajo, y al mismo tiempo lesione con esa conducta los derechos fundamentales del trabajador. De este modo, es perfectamente posible que el empleador experimentando un eventual abandono de labores en términos efectivos haya decidido utilizar la ausencia injustificada para despedir, precisamente, al trabajador que ha efectuado reclamos ante Carabineros ó ante la inspección del Trabajo (garantía de indemnidad). Eso es lo que en la doctrina se denomina despido pluricausal. Esto es aquella hipótesis en que el empleador frente al panorama indiciario de lesión de derechos fundamentales aportado por el trabajador, logra acreditar la existencia de una causal legal de término de contrato de trabajo. No se



trata, en rigor, que el empleador alegue una causal de término ficticia o que no esté en condiciones de probar, en cuyo caso se trataría de un despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales, sino de una cuestión distinta: el empleador está en condiciones de justificar su conducta lesiva en una causal de término plenamente acreditada. En este caso, concurren en el mismo despido dos causas que se mueven en planos distintos: una causa legal que justifica el despido del trabajador desde el punto de vista de las normas previstas para la terminación en el Código del Trabajo, y una causa inconstitucional consistente en la afección y lesión de un derecho fundamental del trabajador desde el punto de vista de tutela laboral. En este sentido es perfectamente posible que dentro del procedimiento de tutela el empleador acredite la causal legal de término del contrato de trabajo respectivo, pero no esté en condiciones de justificar la no lesividad o la proporcionalidad del despido en términos de derechos fundamentales. En dicho caso la conducta del despido efectivamente ha lesionado las garantías del trabajador y, por tanto, las consecuencias jurídicas del mismo serán las previstas en las nuevas normas de tutela. El despido pluricausal es, a fin de cuentas, un despido lesivo de derechos fundamentales (Profesor José Luis Ugarte Cataldo). Por lo que desde esta óptica no es contradictorio o no desestima lo concluido el hecho que luego de cursado el despido en la instancia administrativa el actor haya centrado sus alegaciones a las prestaciones finales de su vinculación como aparece de su reclamo de despido de 5 de octubre de 2020 y que fue notificado al empleador el 6 del mismo mes y año como indica su documento 11, acta de revisión remota de documentación por reclamo ingresado el 5 de octubre de 2020, acta de conciliación remota de 15 de octubre de 2020 y del acta rectificatoria remota de 19 de octubre (documentos 1 al 4 de la parte demandante), ejemplar de esta acta rectificatoria también apporto el demandado (documento 12).

DÉCIMO OCTAVO: De este modo con lo que se ha venido analizando desde la motivación décimo segunda en adelante, indefectiblemente se arriba a la convicción que procede acoger la denuncia como se dirá en lo resolutivo de esta decisión, siendo procedente las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, aquella por años de servicios y su incremento del 80% todo ello por los montos solicitados por el actor, en razón que han tenido por base el monto de remuneración mensual no debatido como señala el numero dos del motivo décimo precedente y que indica como base de cálculo la suma de \$1.200.643.

DECIMO NOVENO: Refuerza lo concluido en cuanto a la procedencia de acoger la acción principal interpuesta en esta causa, el tener en cuenta que “en esta clase de procedimiento se está en presencia de un mecanismo de protección o de tutela de un derecho que, en el sentir de la ley, es de categoría fundamental. Al ser así, no tendría que mover a extrañeza que su formulación sea extensiva, antes que restrictiva, flexible antes que rígida. Esto se explica no solo por la naturaleza de derecho cautelado sino que, también, por el tipo de hechos que se



pretende abarcar. La realidad suele superar las previsiones. Si se pretendiera que la relación entre la actuación del trabajador y la medida empresarial que le sigue ha de ser siempre "directa" e "inmediata", significaría que sólo se están comprendiendo situaciones extremas o de evidente vulneración, verbi gratia, hipótesis en que el trabajador reclama ante la inspección del trabajo, regresa, retoma sus labores y, acto seguido, es separado de su empleo." En otros términos, quedarían al margen, excluidas del ámbito de protección de la norma, las situaciones de similar o mayor frecuencia, esto es, aquellas encubiertas, de justificación sólo aparente o que han sido diferidas en el tiempo, que por tales no dejan de ser igualmente dañinas y proscritas" (Corte de apelaciones de Santiago rol 1315-2010 de 31 de enero de 2011).

Demanda por daño moral:

VIGÉSIMO: En cuanto a la indemnización por concepto de daño moral, se precisa tener en cuenta que nuestra legislación no ha contemplado en el ámbito del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajador el concepto de indemnización por daño moral; tanto es así, que cuando ha querido incluir dicho tipo de indemnización, lo ha expresado claramente, como ocurre con la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Puede concluirse entonces que el legislador ha pretendido que la vulneración de los derechos fundamentales por parte del empleador, sea indemnizada conforme el rango que ha dispuesto "no menos seis ni más de once remuneraciones"; debiendo entenderse que este concepto sirve para resarcir el daño extra patrimonial que pueda haber sufrido el trabajador, el que ha sido resguardado, desde el momento en que se ha accedido a condenar a la empresa demandada al pago de ocho remuneraciones, a título de indemnización adicional. En coherencia con lo señalado, el profesor Sergio Gamonal Contreras, en su obra "El Daño Moral en el Contrato de Trabajo", señala que *"...Parte de la doctrina estima que la indemnización adicional es una indemnización sancionatoria y que, por ende, quedaría pendiente la indemnización del daño moral producido. Por el contrario, opinamos que esta indemnización no es una simple tarificación por antigüedad, sino que deja un margen de apreciación importante al juez de la causa, acerca del daño producido, especialmente el moral. Es una tarifa abierta con un mínimo y tope. De esta forma, el legislador fija un piso y un tope dentro del cual evaluar los daños, recogiendo la experiencia de otros países en los que se ha evaluado el daño moral laboral por medio de la tarifa legal por años de servicios. La norma del nuevo procedimiento, en nuestra consideración, supera el test de constitucionalidad y da seguridad jurídica al empleador"*. Sin perjuicio, cabe señalar que la parte demandante no aportó probanza alguna en abono de sus alegaciones en este punto. Por lo expuesto se arriba a la conclusión de rechazo de esta parte de la demanda como se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

VIGESIMO PRIMERO: Atendida la conclusión respecto de la acción principal de tutela con ocasión del despido, en consecuencia, es innecesario



hacerse cargo de la acción de despido indebido interpuesta de manera subsidiaria y para el evento que la acción principal no fuera acogida.

VIGESIMO SEGUNDO: No afecta lo concluido la prueba del demandante documental consistente en los dos set de check list de transportes corrosivos consignados en los números 16 y 17 consistentes en formularios llenados a mano pero que nada aportan respecto de la causa en conocimiento que corresponde a una denuncia de tutela con ocasión del despido, al referirse a hechos muy pretéritos o anteriores y por lo mismo presentan desconexión con los sucesos sometidos a conocimiento del Tribunal en esta oportunidad. Por otra parte, el documento exhibido reglamento interno. En cuanto a la prueba del demandado en este punto cabe mencionar comprobante de envío certificado (documento 5 del demandado) que da cuenta de un hecho que no ha sido debatido. En cuanto al set de 15 check list aportado por la demandada (documento 7) tampoco aportan al referirse a situaciones muy pretéritas en relación a lo que se decide en este conflicto. Asimismo, la respuesta de oficio dirigido por el Tribunal, a petición del demandado, a CODELCO El Salvador, que ilustra respecto de materias no relevantes para la decisión, como es el ingreso a garita del denunciante 23 de julio 2020.

VIGÉSIMO TERCERO: Atendido que ninguna de las partes ha resultado totalmente vencida, cada una se hará cargo del pago de sus propias costas.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 5 a 12, 162, 163, 168, 446 y siguientes, 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil y demás normas pertinentes, SE RESUELVE:

I.- SE HACE LUGAR a la demanda de tutela con ocasión del despido intentada por don **Jaime Enrique Valdivia Aguirre** en contra de su ex empleador **Transportes Verasay Spa, RUT 76.303.840-8**, representada legalmente por don Juan Miguel Verasay Valle, RUT 10.564.446-9, o quien la represente en virtud del artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, solo en cuanto se declara que la referida parte demandada vulneró la garantía de indemnidad del demandante en consecuencia, se condena a la referida parte demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a) Una indemnización por falta de aviso previo, por la suma de **\$1.200.634 (un millón doscientos mil seiscientos treinta y cuatro pesos)**

b) Una indemnización por años de servicio, por la suma de **\$5.174.188 (cinco millones ciento setenta y cuatro mil ciento ochenta y ocho pesos)**

c) Un aumento de indemnización legal, de conformidad con el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo por la suma de **\$ 4.139.350 (cuatro millones ciento treinta y nueve mil trescientos cincuenta pesos).**

d) Una indemnización adicional de conformidad a lo establecido en los artículos 485 y 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, equivalente a 06 (seis)



meses de la última remuneración mensual devengada, por la suma de **\$7.203.804 (siete millones doscientos tres mil ochocientos cuatro pesos).**

III.- Que no se hace lugar a lo demás pedido en la demanda.

IV.- Que, las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que señalan los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que no se condena en costas al denunciado por no haber resultado totalmente vencido.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo.

Regístrese, notifíquese a las partes y en su oportunidad, archívese.

RIT: T-41-2020

RUC: 20-4-0305954-5

Dictada por doña Fabiola Elena Villalón Gallardo, Jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.



WHHQTJFBPF

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>