

Calama, veintiocho de marzo de de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Juan Gilberto Buguño Garay, cédula de identidad 9.910.537-2, domiciliado en Balmaceda 3770, depto.11, Calama, representado por la abogada Carolina Paz Latorre Cruz, cédula de identidad 13.912.351-4, domiciliada en Madame Curie 2388, depto. 14, Calama, quien demanda por tutela laboral con ocasión del despido, y en subsidio despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de CODELCO CHILE DIVISIÓN Chuquicamata, RUT N° 61.704.000-K, representada legalmente por Nicolás Rivera Rodríguez, cédula de identidad 14.119.793-2, ambos con domicilio en Avenida 11 norte N° 1291, Calama.

Para fundar la demanda señala que la relación se inició el 1 de febrero del año 2008 como ingeniero civil en minas, en Radomiro Tomic, afiliado al sindicato de supervisores rol A, señalando que en la negociación de 2011 se le habría objetado por pertenecer a otra división, sufriendo discriminaciones y pagándose solo a raíz de causa ROL de Corte 945-2011, obligándolo a cambiarse de división el 1 de septiembre del año 2012, sin suscripción de finiquito, sufriendo persecuciones laborales, por su cercanía con el sindicato de Supervisores, tomando en su traslado el cargo de Ingeniero de Planificación Mina dependiente de la GRMD, siendo un cargo esencial porque planifica la extracción del mineral, con jornada 4x3, remuneración de \$5.974.123.-, conforme contrato colectivo, era



integrante de la comisión revisora de cuentas del Sindicato de Supervisores y de la comisión electoral, participaba en el comité paritario, por lo que entienden que el despido fue basado en razón sindical. Se le obstruyó su labor sindical, no respondiendo las solicitudes de permiso en tiempo y forma, y no dejando que enviara correos relacionados al sindicato por el correo corporativo, siendo disidente del presidente del sindicato de ese entonces, Marcelo Bucarey, cercano a la administración, y el año 2020 insistió en votaciones para desafiliarse de la Fersuc, sin cumplir con los requisitos, existiendo en septiembre un cambio y restructuración, terminando con Rodrigo Alaníz de presidente, manifestando abiertamente el demandante su conformidad con ello, no obstante esto hizo que a los días lo despidieran estando incluso con licencia médica el 8 de octubre de 2020, invocándose la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, señalándose como justificación la restructuración por la transformación de la mina rajo a subterránea, pero es difícil imaginarse que cualquiera de estas funcione sin planificador, siendo el demandante el único en esa función, por lo que el despido sería improcedente, siendo despedido realmente por razones sindicales, existiendo una vulneración grave, siendo despedidos casi el 100% de los trabajadores que componían la comisión electoral y comisión revisora de cuentas, para dejar con poca maniobrabilidad al nuevo presidente, interviniendo en el sindicato, y a las pocas semanas del cambio de directorio Funcan Araya se ve en la obligación de renunciar por fuertes presiones, después de más de 30 años de trabajo y teniendo fuero sindical, el 1 de



noviembre de 2020, debiendo llamarse a elección de un dirigente complementario, no inscribiéndose nadie para competir contra el candidato de Bucarey, resultando electo Carlos Ángel que era candidato único, con muy baja votación, comenzando inmediatamente una negociación anticipada.

Agrega, que durante noviembre de 2020 producto de la pandemia, comenzó a prestar servicios por teletrabajo, suscribiendo anexo que se extendía a septiembre, debiendo volver a faena el 1 de octubre de 2020, y sin consultar su conformidad al demandante, la demandada ingresó a la ficha médica señalando que era un funcionario de alto riesgo por su índice de masa corporal, por lo que no lo dejan subir a faena, lo que ocurre por ser supervisor Rol A y tener sistema de salud de Isapre Chuquicamata, violando su derecho a la intimidad, trabajando sin problemas hasta el 8 de octubre, sintiéndose mal por la tarde, por lo que se le otorga licencia por 30 días, tomando supuestamente ese mismo día la decisión de despedirlo, no llegándole nunca carta a su domicilio, teniendo conocimiento de ella solo por el sindicato de supervisores, siendo lo más grave que el empleador recibe la licencia, pero no la cursa y aplica el artículo 161.

Entiende que el despido es vulneratorio porque se produce por causas sindicales, despidiéndose también a las otras personas que eran cercanas a la oposición de Bucarey, no siendo efectivos los hechos señalados en las cartas de despido ya que el cierre se había pospuesto al menos dos años, siendo discriminado por su participación sindical y vulnerado su privacidad conforme 19 n°4,



además de haber sido discriminado por su estado de salud, separado de sus funciones bajo teletrabajo suscrito hasta el 30 de septiembre de 2020, impidiendo al término del plazo la reincorporación o reintegro al área alegando que pertenecía a grupo de riesgo por haber vulnerado su intimidad entrometiéndose sin autorización a su ficha clínica.

Agrega, que se solicita la reincorporación del trabajador a sus labores habituales, debiendo pagarse las remuneraciones intermedias por la suma de \$5.974.123.- mensuales, o indemnización establecida en el artículo 489 del CT suma que asciende a \$65.715.353.- correspondiente a 11 remuneraciones, o el mínimo de 6 remuneraciones ascendiente a \$35.844.738.-, o lo que se estime pertinente, indemnización por años de servicios ascendientes a \$77.663.599.-, más el recargo del 30% por ser un despido improcedente, suma que asciende a \$23.299.079.-, Bono proporcional vacaciones por la suma de 1.504.494; monto reconocido en oferta de finiquito, indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$5.974.123.-, total de vacaciones pendientes por la suma de \$10.905.458, suma reconocida adeudar en propuesta de finiquito.-, proporcional pasajes de vacaciones por la suma de \$1.041.901 suma reconocida adeudar en propuesta de finiquito.-, pasajes de retorno por la suma de 757.599, suma reconocida adeudar en propuesta de finiquito.-, Bono variable proporcional del 2.3.1 y siguientes del contrato colectivo que al ejercicio del cargo durante el año 2020, bono establecido en contrato colectivo en la cláusula señalada y que se determina año a año según ejercicio del negocio; bono que asciende a



una suma de \$5.974.123.-, Gratificación legal proporcional a septiembre del año 2020, de acuerdo al convenio marco de la federación de Supervisores de Chile FESUC, que asciende a \$2.200.00.-, La licuación de enseres que corresponde a un beneficio establecido en contrato colectivo para los trabajadores desvinculados y que en caso de no ocuparse se licua a razón de 2.500.000.- pesos.

Solicitando que se declare que el despido es vulneratorio por discriminación grave por su activa participación sindical y estado de salud, vulnerándose también su derecho a la intimidad, solicitándose las prestaciones señaladas previamente.

En subsidio, interpone demanda de despido improcedente, reiterando hechos señalados en lo principal,

En la especie, la demandada se limitó únicamente a invocar la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y argumentar transformación de la forma de extracción de cobre de mina a rajo a subterránea, no señalo que la mina rajo se extendió y otras circunstancias. A lo que se suma que se trató de un despido estando el trabajador con licencia médica lo que desde ya y siendo esto último un caso prohibido por la ley, desde ya considerar el despido como improcedente e injustificado, debiendo ser el empleador quien pruebe la concurrencia de los supuestos del artículo invocado, sin poder alegar hechos distintos a la carta de despido.



En subsidio, solicita que se declare que el despido es indebido, solicitando las mismas prestaciones que en lo principal con excepción de las propias de la tutela.

SEGUNDO: Que la demandada representada por la abogada María Elena Reyes Rivas, contesta la demanda en los siguientes términos.

En primer lugar señala la existencia de errores formales que harían improcedente la acción, ya que para fundamentar cita el artículo 485, citando solo en el petitorio el 489, sin desarrollar argumentación, además de que interpone la acción de despido injustificado en subsidio de lo principal, no pudiendo acumularse o intentarse otra acción, ya que no señala que sea con ocasión del despido la tutela, siendo además el fundamento ilógico ya que se produce 22 días después el despido de que habría ganado las elecciones la persona cercana al demandante del sindicato, produciéndose estos hechos el 16 de septiembre cuando se realiza el cambio de directiva y se despiden también a otras personas cercanas al sindicato, no obstante al demandante se le despide 22 días después.

Solicita que se declare que la acción fue interpuesta por el artículo 485, y que por tanto, no puede interponerse de forma subsidiaria la acción de despido injustificado.

A continuación, interpone excepción de transacción derivada de la suscripción de finiquito, con efecto de cosa juzgada, siendo una transacción conforme al artículo 2446 y 1438 del Código Civil, por tanto si está válidamente otorgado tendría el mismo efecto que el



artículo 2460 del mismo cuerpo legal, cumpliendo además con las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, siendo puesto a disposición el 11 de diciembre de 2020 y suscrito el 21 de diciembre de 2020 ante Notario Público Víctor Antonio Varas Plaza, donde se declara en el punto 1 "haber prestado servicios a CODELCO-Chile, División Chuquicamata, desde el 2 de septiembre de 2013 hasta el 8 de octubre de 2020 fecha esta última de la terminación de sus servicios originada por el Artículo 161, número 1, siendo su último cargo Ingeniero Geotécnico", recibiendo en el punto 2 las sumas ofrecidas a entera satisfacción: Bono vacacionl proporcional por \$136.345.-, Indemnización por años de servicios por la suma de \$17.874.458.-, Indemnización sustitutiva aviso previo por la suma de \$3.384.480.-, Pago vacaciones por la suma de \$1.393.991.-, pasajes de retorno por \$252.533.-, y señalando en el punto 3 que "otorga en este acto, el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente en perfecto y cabal conocimiento de cada uno de sus derechos, desistieéndose y renunciando en este acto a cualquier acción o reclamación judicial y/o administrativas, civil, penal, laboral y /o administrativa, o de cualquier otra naturaleza en contra de Codelco, sus ejecutivos y/o empleados", además que "igualmente declara que conocio' y conoce los derechos fundamentales que lo amparaban durante la vigencia de la relación laboral -incluyendo la etapa de término de la misma- y en tal sentido reconoce y declara que sus derechos laborales fundamentales fueron y han sido siempre respetados y protegidos por su empleador, así como por sus representantes y dependientes, y que no



sufrió ni ha sufrido durante la vigencia de la relación laboral y tampoco con ocasión del término de la misma, vulneración o infracción alguna de sus derechos fundamentales, por lo que renuncia desde ya y en este acto, irrevocablemente, a la interposición de cualquier reclamo administrativo, así como al ejercicio de acciones judiciales, laborales de tutela, civiles o de cualquier otra naturaleza, en relación a esta materia", señalándose en el punto 5 reserva únicamente para cobrar en su oportunidad la gratificación en proporción del tiempo trabajado e incentivos anuales, dejándose constancia en el punto 6 que se recibe cheque por la suma total del valor del finiquito.

Añade que el empleador habría firmado con anterioridad, concurriendo después el trabajador, entonces la reserva que efectuó es un acto jurídico unilateral que no fue aceptado por la empresa, y que se realizó después de ya haberse formado el consentimiento respecto del finiquito, lo que iría en contra del artículo 1545 y 1546 del Código Civil, y si se entiende que tuvo validez, el alcance de la reserva realizada debe evaluarse en concreto de forma restringida, ya que se encuentran demandadas acciones que no se reservaron expresamente, señalándose únicamente acción de derechos fundamentales en sentido amplio, y no con ocasión del despido, despido injustificado, prestaciones laborales por diferencia en base de cálculo por la indemnización por años de servicios y los beneficios establecidos en el contrato de trabajo y/o contrato colectivo del sindicato,



Contestando el fondo de la demanda, niega todos los hechos señalados en la misma, señalando que no se cumplirían con los requisitos para que fueran responsables de la tutela, debiendo ser el demandante quien acredita las circunstancias señaladas en la demanda, siendo inconsistente su relato, ya que tuvo libertad de expresar su opinión y lo hizo en un grupo privado donde no interviene el empleador, no existiendo indicios, por tanto.

Respecto de los hechos que fundamentan el despido, esgrimen que su cargo efectivamente se habría eliminado y no ha sido contratado nadie para dicho cargo.

Alude que no se identifica ninguna persona en concreto que haya realizado los actos vulneratorios, sino que se señala todo en general de la empresa, y añadiendo que en este caso se realizó un estudio interno para evaluar los cambios estructurales y cargos, no tomándose la decisión por mero capricho, no concurriendo ninguno de los elementos para que se declare la vulneración.

Respecto de su estado de salud y vida privada, indica que es falsa la vulneración, ya que la medida indicada tuvo por objeto proteger la vida del trabajador, enviando a sus domicilios a todos los trabajadores con IMC igual o superior a 35, con instrucciones de apoyo nutricional para revertir la condición, debido a que se considera la obesidad como factor de riesgo, teniendo por obligación tomar medidas de prevención como empleador conforme el artículo 184 del Código del Trabajo, presentándose a estas personas



anexos para teletrabajo, anexo que fue aceptado por el demandante, negando haber accedido a su ficha clínica por ser una prohibición de la Ley 20.584, indicando que la elección de los trabajadores se basó en parámetros objetivos definidos por la OMS, con información recabada por asesorías médicas y de prevención de riesgos contratada, lo que permitió confeccionar instrumentos como la "Guía para definir personal de alto riesgo de desarrollar Covid-19 grave y acciones a realizar actualizado", con el objeto de proteger la vida y salud de los trabajadores, suspendiendo la obligación de asistir a faena para 136 trabajadores, de todos los estamentos, y en los casos en que las labores podían realizarse por teletrabajo, se optó por esta modalidad, habiendo tenido acceso solo a la información de salud proporcionada voluntariamente por el trabajador o la organización sindical que lo represente, no teniendo si quiera acceso a su ficha clínica el área de salud ocupacional, añadiendo que regularmente se realizan baterías de exámenes para ver si tienen salud compatible con el cargo y habría sido esa la información utilizada y no la de sus fichas clínicas, entendiendo que su actuar no fue arbitrario, ilegal o desproporcionado, ya que iba encaminado a proteger la vida y salud de los trabajadores.

En cuanto a la licencia médica, argumentan que no habría sido presentada al empleador para tramitarla, estando probablemente ya desvinculado y bloqueado su ficha por el sistema SAP de Codelco, por lo que no se podría tramitar la misma, por lo que sería una licencia posterior al despido, no debiendo tampoco considerarse



esto, ya que se está discutiendo la justificación, y no su eficacia.

Referente a la justificación del despido, son motivos objetivos, técnicos y económicos, de público y notorio conocimiento, despidiéndose a varios trabajadores, atendido el proceso de racionalización económica y restructuración internas, que incluye la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo donde presta funciones de Ingeniero Experto en Planificación Minero Metalúrgica, ya que es conocido que se encuentran cambiando operaciones desde el año 2016, encontrándose en proceso de cierre las operaciones de rajo, cuya culminación es paulatina, por lo que se eliminaría el cargo del demandante.

Esgrime que en la actualidad coexisten ambas faenas, pero ello es transitorio hasta el 2023, lo que no significa que necesariamente el área del demandante esté en proceso de cierre actualmente, pero sí se está haciendo una disminución paulatina, aludiendo que la Dirección de Planificación Operativa, la Superintendencia de Planificación Rajo y la Dirección de Procesos y Comercialización, se fusionaron en una sola superintendencia de Planificación Corto Plazo, por lo que existió absorción de las funciones del demandante, por lo que aunque el área siga funcionando no quita que fue necesario reducir personal para la restructuración.

Respecto de las solicitudes del demandante, refiere que en ningún caso es posible la reincorporación por no haber discriminación grave, no siendo procedente tampoco la indemnización por no haber vulneración. En cuanto a



la indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva del aviso previo, bono vacaciones proporcional, vacaciones pendientes, total de pasajes de retorno y recargo legal del 30% por sobre los años de servicios, interpone la excepción de finiquito.

Referente al bono variable del Convenio Colectivo por la suma de \$5.973.123.-, es un "incentivo al desempeño de la supervisión", focalizado a la gestión anual, basándose en nota del convenio de desempeño divisional más la nota del supervisor, los que no estaban calculados a la fecha del despido, reconociendo que se adeuda un bono pero que no están los parámetros para determinarlo.

Sobre la gratificación legal proporcional, señala que aún se encuentra pendiente de cálculo lo que corresponde al demandante, no concurriendo aún los plazos o condiciones para que se devengue, procediendo en marzo de cada año.

Contestando la demanda por despido injustificado, niegan todo lo señalado al respecto, reiteran lo señalado en la contestación de la demanda principal, solicitando el rechazo de la demanda.

TERCERO: Que se realiza audiencia preparatoria donde la demandada se desiste de la excepción de finiquito y se rechaza la excepción de previo y especial pronunciamiento.

A continuación, se fijan como hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios de derechos fundamentales, con



ocasión del despido, a propósito de las garantías esgrimidas en la demanda. En la afirmativa, hechos y circunstancias que lo constituyen.

2. Efectividad de haberse cumplido con los requisitos formales, establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo. En la afirmativa efectividad de concurrir en la especie la causal invocada, hechos en que se fundan y aptitud de los mismos para configurarlas.

3. Efectividad de adeudarse a la trabajadora las prestaciones e indemnizaciones laborales solicitadas, en su caso periodo y montos.

4. Base de cálculo para efecto de las indemnizaciones y/o prestaciones alegadas, ya sea en base a un cálculo legal o convencional.

Se celebra audiencia de juicio donde se incorpora la siguiente prueba:

Pruebas rendidas por la parte demandante:

Documental:

1. Carta de término de contrato de Juan Bugueño.
2. Nota de Mercurio 23 de septiembre.
3. Nueve licencias médicas desde el 8 de octubre del 2020 al 20 de mayo del 2021.
4. Comprobante de entrega electrónica de licencia médica al empleador con fecha 8 de octubre del 2020.
5. Nota de prensa de fecha 13 de noviembre del 2020.



6. Liquidación de remuneraciones de julio, agosto y septiembre del año 2020.

7. Resolución de servicios mínimos, resolución 589 de fecha 8 de febrero del 2018.

8. Notificación de cambio de directorio sindical a don Luis Galdames Cisternas.

9. Resolución exenta 5165 de fecha 4 de diciembre del 2020 y descargos de los sindicatos de 1, 2 y 3 por tema de intervención de fichas clínicas.

10. Resolución exenta 787 de fecha 19 de febrero del 2021 de Salud por acreditación de intromisión de Codelco en fichas clínicas.

11. Correo electrónico de fecha 30 de diciembre de 2015 que contienen acta de constitución de comité paritario.

12. Correo electrónico de Juan Buqueño a Margot Noriega de fecha 1 de septiembre del 2020 donde consulta por que no puede subir a faena, y correos de arrastre donde le informan que no puede subir por orden de su jefatura.

13. Estado de resultado de la mina Chuquicamata en extracción y producción del año 2020 presentación en ppt.

14. Correo electrónico de 10 de julio del 2019 de Juan Bugueño a Margot Noriega, arrastre de 10 de julio de Margot Noriega a Juan Bugueño arrastre de 9 de julio del 2019 y arrastres de 3 de junio de la misma anualidad por programa de vigilancia médica.



15. Correo de 1 de septiembre de 2020 donde se contiene programas de turnos de septiembre y correos de arrastre donde lo sacan de turnos.

16. Set de correos electrónicos que acreditan su integración de comisión electoral en el Sindicato de Supervisores correo de Marcelo Bucarey de 5 de marzo del 2020, correo de sindicato de supervisores de 28 de marzo del 2019, correo de Marcelo Bucarey de 3 de junio de 2019, correo de sindicato de supervisores de 31 de mayo del 2019, correo de Bernardo Gómez a varios destinatarios de 17 de diciembre del 2018.

17. Pantallazo de bandeja de correo electrónico de jbugeno005@codelco.cl de fecha 8 de octubre del año 2020.

18. Correo electrónico de fecha 1 de octubre del 2020 donde se le informa al trabajador que continuara en teletrabajo hasta el 31 de marzo del año 2021.

19. Set de correos electrónicos de planificación de trabajo en extracción de mineral correos de las siguientes fechas 8 de octubre del 2020, de Juan Bugueño a Carlos Sáez, correo de 7 de octubre de Juan Bugueño a Francisco Campos, donde se acompañan planificación de mina de noviembre y resto del 2020, y respuestas de aceptación del plan.

20. Set de correo electrónicos donde remite planes mensuales Juan Bugueño a toda la división, partiendo por el gerente general de todo el 2020, de enero a septiembre.



23. Correo electrónico de fecha 28 de agosto del año 2012 por traslado de división RT a Chuquicamata.

24. Querella interpuesta en el tribunal de garantía de Calama por el caso de Fichas clínicas y su respectivo proveído que da curso. Rit 8760-2020.

25. Contrato colectivo suscrito entre Codelco y el Sindicato de Supervisores

Oficios:

Sindicato de Supervisores de Codelco

Isapre Chuquicamata o ISALUD.

Exhibición de documentos:

1. Contrato de trabajo del trabajador y sus modificaciones y traslados de divisiones.

2. Liquidaciones de remuneración de los últimos 12 meses antes del despido.

3. Liquidación del bono de experiencia laboral y cumplimiento de metas del año 2020 y pago de gratificación de 2020

4. Liquidación de bonificaciones del bono de experiencia laboral y cumplimiento de metas para el año 2020.

5. Descriptor del cargo del trabajador

6. SGD del trabajador del año 2019 y 2020

7. Contrato y descriptor del cargo del trabajador Diego Araya Ramírez Raúl mesa Ulloa.



8. Planificación de extracción de material de septiembre del 2020 al 2021.

9. Contrato colectivo suscrito con el sindicato de supervisores durante el año 2020 con vigencia a partir de abril del 2021 y en especial se acompañen las cláusulas de cierre de la misma como BTN y otras bonificaciones y listado de trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

10. Resolución o certificación médica de restricción médica registrada en la carpeta personal del trabajador Juan Bugeño Garay. (No exhibido)

11. Anexos de teletrabajo suscrito durante el año 2020 del trabajador Juan Bugeño.

Confesional:

Alexei Escobar Leal.

Testimonial:

Bernardo Isla Figueroa

Rodrigo Alanís Pasten

Pruebas incorporadas por la parte demandada:

Documental:

1. Anexo de contrato de trabajado de fecha 13 de agosto de 2020;

2. Addendum y modificación al contrato de trabajo, ambas de fecha 01 de julio de 2011



3. Doce ultimas liquidaciones de remuneraciones del actor;

4. Carta de término de contrato sin comprobante de envío.

5. Nota Interna GG DCH N°128/2020 de fecha 08 de octubre 2020;

6. Nota interna GRH-DRL N°391/2020 de fecha 08 de octubre de 2020.

7. Organigramas de la transformación de GRMD.

8. Listado de despidos de trabajadores de GRMD producto de su transformación.

9. Planilla de trabajadores que suscribieron anexo de contrato de trabajo por teletrabajo.

10. Planilla control semanal/diario de tiempos por área;

11. Convenio Colectivo del Sindicato de Supervisores Rol A de Codelco del periodo 2018- 2021, incluye anexos correspondientes.

Testimonial:

Rodrigo Ocedin Arriola.

Mauricio Derpich Castillo.

Francisco Campos Parraguez

CUARTO: Que habiéndose reconocido la existencia de relación laboral entre las partes, se entrará a analizar derechamente la denuncia por derechos fundamentales, y



la presente demanda por vulneración de derechos ha sido interpuesta con ocasión del despido del trabajador, por lo que procede aplicar el artículo 489 del Código del Trabajo.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes, este tribunal entiende que son requisitos de fondo para la acción de tutela con ocasión del despido: a) que los derechos vulnerados sean de aquellos que se señalan en el inciso 1 y 2 del artículo 485; b) que se vulneren con ocasión del despido; c) que se limite el pleno ejercicio de los derechos por el ejercicio de las facultades del empleador; d) que no exista justificación suficiente del empleador, siendo arbitraria o desproporcionada la vulneración, o sin respeto a su contenido esencial. En lo que respecta a lo formal, en virtud del artículo 493 del código del ramo, se requiere además que: a) la parte denunciante aporte antecedentes que resulten indicios suficientes; y b) que el empleador no sea capaz de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

QUINTO: Que el Código del Trabajo en materia de vulneración de derechos fundamentales, ha establecido en el artículo 493 un requerimiento diverso respecto de la prueba, dándole la carga al demandante de acreditar la existencia de "indicios" que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción sobre ello. Luego, habiendo resultado positivo lo anterior, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos, o, que son razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de Derechos Fundamentales, por lo que debe partirse por examinar los



misimos, pudiendo encontrar principalmente 3 situaciones a probar.

SEXTO: Que la primera situación es referente a su cercanía con la parte del sindicato liderada por Rodrigo Alaníz, y, por el contrario, su discrepancia con Marcelo Bucarey.

A fin de acreditar esto, existe respuesta a oficio donde se acredita que el demandante fue miembro de la comisión revisora de cuentas del sindicato desde el 2015 hasta el 2020, formando parte además de la comisión electoral del 2019 al 2020, agregando que se inició un proceso no reglado en diciembre de 2020, que culminó con suscripción el 22 de diciembre de 2020 que entraba en vigencia el 1 de abril de 2021.

Se incorpora también carta dirigida a Luis Galdames Cisterna, Gerente de Recursos Humanos, de fecha 16 de septiembre de 2020 por el cual se le informa que se realizó cambio en el directorio, quedando como presidente Rodrigo Alaniz Pastén, también se adjunta correo electrónico por el cual se informa la Constitución del Comité Paritario periodo 2016-2018 en donde figura el demandante como miembro titular y con el cargo de secretario.

Asimismo, declaran en testimonial Rodrigo Alaniz Pastén y Bernardo Isla Figueroa, quienes reconocen la cercanía con esa parte del sindicato y la labor sindical que desempeñaba y funciones que realizaba el demandante, así como el hecho de que se comenzaron a despedir a personas cercanas al sindicato, señalando el último que



se les habría amenazado con que si no volvían a cambiar la directiva seguirían habiendo despidos a los cercanos.

En razón de lo anterior, se tiene por acreditado que el demandante era cercano a la parte del sindicato liderada por Rodrigo Alaniz, siendo abiertamente opositor a Marcelo Bucarey, y participando activamente en representación de los trabajadores pese a no ser de la directiva sindical, ocupando cargos como comisión electoral, en comité paritario y en comisión revisora de cuentas del sindicato.

SÉPTIMO: Que también es relevante sobre la intromisión en su ficha clínica, donde para dar por probado ello, acompaña Resolución Exenta IP/N° 5165, de 4 de diciembre de 2020, donde en el punto 4 se señala que se evidencian incumplimientos, indicándose en la letra a) que el Hospital del Cobre Salvador Allende Gossens permitiría que terceros que no están directamente relacionados con la atención de salud de las personas puedan revisar las fichas clínicas de los pacientes, consintiendo que los profesionales de la Dirección de Salud Ocupacional de la División Chuquicamata de Codelco accedan a los registros clínicos completos, así como también Recurso Fiscalización Resolución Exenta 787 de 19 de febrero de 2021, por el cual se rechaza la reposición interpuesta por el Hospital del Cobre, también se acompaña cadena de correos por la cual el demandante hace las consultas pertinentes para saber por qué no podía subir a faena, señalándose con fecha 1 de septiembre que es porque son consideradas de riesgo las personas con IMC sobre 35, solicitando el envío del instructivo con esa



información, Prórroga de la vigencia del teletrabajo donde se le señala al demandante que desde el 1 de octubre de 2020 seguirá estando bajo este régimen, y querella presentada por el acceso a las fichas clínicas de los trabajadores sin su consentimiento, si bien en la confesional la demandada señala que se habría desechado una querella en contra de ellos, esa hace referencia a asociación ilícita, desconociendo si hay otra en su contra.

Al efecto, se tiene por acreditado que hay antecedentes serios para presumir que existió intromisión en la ficha clínica de los trabajadores, incluido el demandante, quien debió realizar teletrabajo, ampliándose el mismo más allá de la fecha inicial acordada.

NOVENO: Que en cuanto a la justificación del despido y al haberse encontrado con licencia médica en ese momento.

Al efecto, se acompaña respuesta a oficio de Isalud donde se señala que se le habría otorgado licencia médica al demandante el día 8 de octubre de 2020 por 30 días, a contar desde el mismo 8 de octubre, otorgada a las 16:34 por enfermedad o accidente común.

Asimismo, se ha incorporado carta de despido de fecha 8 de octubre de 2020, donde efectivamente se invoca la causal del artículo 161 por los hechos señalados tanto en demanda como contestación.

Por otra parte, la demandada ha incorporado nota interna GG DCH N° 128/2020 de 8 de octubre de 2020 por



el cual se realizan modificaciones en la estructura, cambiando los nombres algunas Superintendencias, eliminándose también la Superintendencia de Planificación Rajo, Dirección de Planificación, así como nota interna GRH-DRL N° 391/2020 de 8 de octubre de 2020 donde se señala que se pone término al contrato de Juan Bugueño Gary, Fernando Ruiz Fuentealba, Gonzalo Sepúlveda Aravena, René Gómez Ayabire, Sergio Silva Oporto, también se acompañan diseños de los cambios de estructura, y lista de los trabajadores que han sido desvinculados, figurando con fecha 8 de octubre los señalados en la lista.

Sin perjuicio lo anterior, también se debe agregar que el testigo de la propia demandada, Rodrigo Ocedin Arriola, reconoce que se habría cerrado el área específica del demandante, pero también señala que el único despedido fue el demandante, que habría quedado Guillermo Marambio y Cristian Espíndola, que como desapareció esa unidad tuvieron que buscarle ubicación a Mauricio Derpich, y él habría pasado a distrital de largo plazo porque habría ganado un concurso, señalando que las competencias del demandante serían más bajas que la de sus compañeros, no obstante de la prueba documental acompañada, particularmente las calificaciones del mismo, no puede darse por acreditado esto último ya que se desprende que incluso su calificación era por sobre la de su área que eran más bajas. De igual manera, según el testimonio de OCedin, desconoce si habrían nuevas contrataciones, pero reconoce que se hicieron algunos concursos pero desconoce detalles, agrega que Marambio habría tomado



las funciones del demandante, Mauricio Derpich, también testigo de la demandada, señala por su parte que Rodrigo Ocedin lo habría llamado para decirle del despido del demandante, que habría sido por un tema de calificaciones técnicas, también desconoce si se habría contratado a más gente, y por otra parte el igual testigo de Codelco, Francisco Campos, señala que el demandante era planificador experto o ingeniero de planificación senior, reconoce que tiene el mismo rango de director y que en teoría tiene mucha mayor expertiz que los planificadores de área, incluyendo a los expertos y los ingenieros de planificación son con menos experiencia, además de la confesional que fue realizada por Alexei Escobar, señalando la existencia del plan de graduados, quienes no sustituyen funciones de otro trabajador, sino que es un programa de introducción a la minería, tienen un contrato especial como graduados y luego se les evalúa si pueden seguir o no, dependiendo de su desempeño.

Por lo anterior, se da por acreditado que se le despide el 8 de octubre por la causal del artículo 161, que ese mismo día se emite licencia médica a partir de ese día, y que fue el único trabajador desvinculado de su unidad, que si bien desapareció, reubicaron a los otros trabajadores.

DÉCIMO: Que respecto de la afectación producida al demandante, se ha incorporado respuesta a oficio del Dr. Cristian Aguirre Guedelhofer, psiquiatra de adultos, quien da cuenta que atiende al demandante desde el 5 de noviembre de 2020, con atenciones mensuales, quien diagnostica trastorno adaptativo mixto ansioso depresivo



de curso crónico, episodio depresivo moderado recuperado, observación de síndrome apnea-hipoapnea del sueño, teniendo como tratamiento reposo laboral, psicoterapia individual a la que no adhiere, y medicamentos, agregando que padecería de una neurosis de renta, que es sensación de menoscabo sufrido en el trabajo, con sintomatología de alta intensidad que se caracteriza por rabia, angustia y tristeza, cediendo en la medida que haya reparación o realizando el duelo correspondiente, destacando que la sensación de menoscabo se da dentro de rasgos de personalidad específicos.

UNDÉCIMO: Que, de la prueba rendida en autos señalada en los considerandos anteriores, se acreditan los indicios invocados, restando determinar si esos son suficientes para acreditar la vulneración señalada.

Al efecto, respecto a la discriminación por afiliación sindical, efectivamente se acreditó que el demandante pertenecía a un sindicato, y que respecto del mismo pertenecía a un grupo de este sindicato liderado por Rodrigo Alaniz, existiendo amenazas de despido para sus partidarios, y su despido se da en el marco de esta situación donde existieron cambios en la conformación del directorio, renuncia de un dirigente, votación para elegir al nuevo, y en ese proceso fue que se produjo el despido del demandante quien además era parte de la comisión electoral, y si bien se señala que una de las situaciones ocurrió el 16 de septiembre y el demandante fue despedido el 8 de octubre, sigue existiendo una cercanía temporal de menos de un mes de diferencia, y que por lo demás, esta situación de conflictos entre los



dos grupos del sindicato seguía su curso encaminado a poder realizar la negociación anticipada que se concreta recién en diciembre de 2020, por tanto, el despido se enmarca entremedio de toda esta conflictiva, y que si bien el empleador señala haberlo despedido por necesidades de la empresa producto de la restructuración alegando que se debió a evaluaciones por aspectos técnicos, esto no se condice con la evaluación del año 2019 del demandante y su calificación, se acreditó también que fue el único trabajador despedido de su unidad reubicando al resto, y que además han existido concursos para contratar más personal en Codelco, así como también la existencia del programa de graduados donde algunos se han integrado posteriormente según su desempeño, por lo que no logra vislumbrarse que haya existido un motivo real y justificado para el motivo señalado respecto del demandante en específico, por lo que es completamente plausible conforme los indicios, entender que se prefirió despedirlo a él por sobre los otros trabajadores de la unidad debido a su afiliación sindical y su simpatía por el grupo opositor a Marcelo Bucarey, por lo que son suficientes los indicios para acreditar la vulneración a la no discriminación por razón sindical.

DUODÉCIMO: Que, asimismo, también se ha acreditado la intromisión en la ficha clínica del demandante sin su consentimiento, lo que es una evidente infracción al artículo 19 n°4 de la Constitución, atendido a que dicha información es sensible y privada, tanto que incluso se encuentra expresamente protegida por ley, por lo que es una manifestación clara a la vulneración de su derecho a



la intimidad, y eso influyó en el despido ya que debido a esa intromisión se conoció del estado de salud del demandante.

Asimismo, y respecto de la discriminación en razón de su salud, también aparecen acreditados los indicios en cuanto a que se le habría mandado a teletrabajo y luego cuando se terminaba el teletrabajo y debían volver a faena, a él en específico se le volvió a extender el teletrabajo porque no tenía las condiciones para poder subir a faena, siendo también cercanos los tiempos entre que se debía subir nuevamente a faena luego de terminarse el primer acuerdo de teletrabajo, el día 1 de octubre de 2020, y la fecha del despido el 8 de octubre del mismo año, así como también se considera como indicio y antecedente relevante que el demandante tenía licencia médica a contar del día del despido, e independiente de si esta se emitió antes o después del despido, esta era a contar de ese día, por lo que se debió haber dejado sin efecto la desvinculación y no se realizó ello, y como ya se señaló, no se ha logrado tampoco especificar por la demandada por qué se optó por despedir a este trabajador en específico por sobre los otros de la unidad, cuando el demandante estaba más calificado, lo que no se condice con la decisión adoptada, por lo que evidentemente debió haber obedecido a otras razones, como lo son la causa sindical y la salud del demandante.

DÉCIMO TERCERO: Que sin perjuicio de que la demandada intentó justificar su decisión del despido, no ha sido suficiente como para desvirtuar los indicios existentes, ya que como se ha reiterado, el demandante



fue el único despedido de su unidad, reubicando al resto, siendo que su rango era mayor a sus compañeros y conforme la propia testimonial de la demandada estaba más calificado, así como también se establece en su evaluación del año 2019, lo que se contradice con lo que se intenta acreditar solo de forma testimonial en cuanto a que se habría desvinculado por evaluaciones técnicas, no logrando explicar de forma razonable el por qué se le habría despedido a él en particular, por lo que no se logra con ello justificar el despido para desvirtuar los indicios aportados, por lo que necesariamente habrá de acogerse la presente demanda.

DÉCIMO CUARTO: Que habiéndose solicitado la reincorporación del trabajador, considerando los antecedentes que obran en autos, que existió amenazas de despido a las personas colaboradoras del sindicato cercanas a Rodrigo Alaniz, existiendo discriminación por dos motivos que se fomentan, tanto por causa sindical como por condición de salud, y teniéndose además como antecedentes que para discriminarlo por salud se accedió de manera irregular sin su consentimiento a su ficha médica, son antecedentes suficientes para considerar que esa discriminación fue grave, y por tanto, hace posible determinar que el demandante se reincorpore a sus funciones, pese a que la unidad haya desaparecido, debiendo reubicarlo conforme a sus competencias en alguna labor que pueda desempeñar, tal como se reubicó a sus compañeros de unidad.

DÉCIMO QUINTO: Que, respecto de la remuneración, se acompañaron liquidaciones a fin de acreditar el monto de las mismas, siendo las últimas de julio, agosto y



septiembre de 2020, habiéndose trabajado íntegramente durante esos meses, señalándose en la liquidación de julio sueldo base por 3.802.556.- pesos, sueldo personal 184.825.- pesos, asignación de libre disposición 235.114.- pesos, asignación personal 186.325.- pesos, asignación de zona 1.330.895.- pesos, asignación de colación 234.408.- pesos, dando un total de haberes de 5.974.123.- pesos, repitiéndose idénticos conceptos y total de haberes los meses de agosto y septiembre, por lo que se entiende que la remuneración es fija por el referido valor.

DÉCIMO SEXTO: Que por todo lo señalado, deberá procederse a la reincorporación del trabajador, debiendo pagarse todas las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta su reincorporación efectiva a razón de la suma de 5.974.123.- pesos.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo han sido apreciadas conforme a la sana crítica, y que aquellas no analizadas en nada alteran lo razonado, toda vez que solo sirven para reforzar una u otra postura ya acreditada.

DÉCIMO OCTAVO: Que habiendo sido completamente vencida la demandada, se condenará en costas.

Conforme a todo lo ya razonado, y así como lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7 y siguientes, 42 y siguientes, 66 y siguientes, 161, 162, 163, 168, y 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, 1547 y 1556 del Código Civil, y 19 de la Constitución Política de la República, entre otros pertinentes, **SE**

RESUELVE:



I.- Se **acoge la demanda** interpuesta por **Juan Gilberto Bugueño Garay**, ya individualizado, respecto de tutela laboral con ocasión del despido, en contra de **Codelco Chile División Chuquicamata**, declarándose que el despido fue vulneratorio y discriminatorio en razón de su sindicación y su salud, existiendo además vulneración a su vida privada, por lo que deberá reincorporarse al trabajador a funciones que correspondan con sus competencias, debiendo pagarse las remuneraciones intermedias entre su despido el 8 de octubre de 2020 hasta que se reintegre el mismo, a razón de 5.974.123.- pesos.

II.- No hay pronunciamiento de las otras solicitudes por haberse acogido lo principal.

III.- Que se condena en costas a la parte demandada por la suma de un ingreso mínimo para fines remuneracionales.

IV.- Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 462 del Código del Trabajo, en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal para los fines a que haya lugar.

Anótese, regístrese, notifíquese, y archívese en su oportunidad.

RIT: T-210-2020



Pronunciada por **Edy María Pérez Argandoña**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a veintiocho de marzo de dos mil veintidós, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



DGXHYRXFDB

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