

RIT: T- 116- 2022

DEMANDANTE: ENNIO MAURICIO ARNES FERNÁNDEZ

DEMANDADO: CODELCO CHILE DIVISION CHUQUICAMATA

**MATERIA: DENUNCIA DE TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO,
DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES.**

Calama, trece de febrero dos mil veintidós.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: *Demanda y sus fundamentos.* Con fecha diecinueve de agosto de dos mil veintidós, compareció doña Carolina Paz Latorre Cruz, abogado, en representación de don Ennio Mauricio Arnés Fernández, chileno, cesante, cédula de identidad N° 11.931.843-2, con domicilio para estos efectos en calle pasaje Juan Bautista Incahuasi N°3855, Villa Ayquina, Calama, e interpuso denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por afectación de la integridad psíquica en contra de la empresa CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, Rut: 61.704.000-K, persona jurídica de derecho privado del giro de su denominación, representada legalmente para estos efectos, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 4° del Código del Trabajo, por don Nicolás Rolando Rivera Rodríguez, chileno, desconozco estado civil, Ingeniero Civil en Minas, cédula de identidad número 14.119.793- 2, ambos con domicilio en Calle 11 Norte N° 1291 Villa Exótica, Calama.

Previo a fundar su acción, expuso los antecedentes de la relación laboral, indicando que, en cuanto a la extensión de la relación laboral, su representado comenzó a prestar servicios para la demandada, de naturaleza indefinida con fecha 12 de noviembre del año 2007, siendo su último cargo en la División Chuquicamata electromecánico mayor, perteneciendo al escalafón Rol B de la División y encontrándose adscrito durante su vida laboral a diferentes sindicatos del estamento al que pertenecía, siendo su último sindicato el Sindicato



Minero. Indicó que, tal contrato de trabajo se encontró vigente hasta el 13 de junio del año 2022, habiendo terminado por las causales establecidas en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, fallas reiteradas.

Agregó que, en cuanto a la naturaleza y condiciones contractuales de los Servicios Prestados, fueron las siguientes: 1) la naturaleza del contrato de trabajo al momento del despido era de carácter indefinido. 2.) La remuneración mensual para efectos indemnizatorios asciende a la cantidad de \$6.017.517, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 172 del Código del ramo, tomando en consideración toda prestación que hubiere estado percibiendo el trabajador, la que por efectos del propio contrato colectivo no se encuentra sujeto a limitaciones ni de montos ni de años. Agregó que, se debe considerar que antes de la terminación de la relación laboral su mandante se encontró con licencia médica, por lo que la última remuneración mensual devengada por 30 días trabajados corresponde a la del mes de enero del año 2022. c) Base de Cálculo de las Indemnizaciones por Término de Contrato Convenidas colectivamente a todo evento, conforme al convenio colectivo en el año 2019, el cual tiene plena vigencia hasta septiembre 2022, en el que se pactó el pago de indemnización por años de servicios, establece una indemnización "A todo Evento", con unas excepciones que allí se especifican en las cuales no se encuentra su representado. Así, en la cláusula 4.6., del contrato referido, cual se denomina "Término de la Relación Laboral", se establece: "La Indemnización por Años de Servicios que más adelante se contempla, procederá en todos los casos de término del Contrato Individual de Trabajo..." Luego, en la cláusula 4.6.1, denominada Indemnización por Años de Servicios, se establece; (a) Los trabajadores recibirán, después de su primer año de servicio continuo, una Indemnización por Años de Servicios al término de su contrato de trabajo con la División. Esta indemnización será la siguiente por cada año de servicio continuo: 1. Un sueldo base mensual de su



categoría devengado al momento de su retiro de la División. O, La fracción superior a seis meses se computará como año completo después del primer año de servicio continuo. Agregó que, pasando todos los plazos legales del artículo 177 del código del trabajo, el trabajador con fecha 20 de julio del año 2022 suscribió finiquito con expresa reserva de derechos, por el que percibió la suma de \$27.752.850, suma a la cual se realizaron una serie de descuentos, y suscribe el finiquito reservándose la acción de vulneración de derechos fundamentales, acción de despido injustificado indebido e improcedente, y la acción de cobro de prestaciones laborales tal como acreditaremos.

En cuanto a los antecedentes al despido vulneratorio, señaló que el denunciante desde el inicio de la relación laboral, cumplió a cabalidad con sus funciones de manera diligente de tal manera que fue ascendido de puesto hasta desempeñar su última función.

Señaló que en el mes de junio del año 2020 le diagnosticaron neumonía por COVID 19, condición que lo mantuvo fuera de sus funciones debido a las secuelas físicas que dejó la enfermedad, lo que se mantuvo por bastante tiempo. Al volver, a las mismas en el mes de junio del 2021, la situación laboral en términos de ambiente laboral distaba mucho de la condición existente antes de la enfermedad, ya que a esa fecha y producto de la transformación de la mina se había retirado con el respectivo plan de egreso muchos trabajadores y los puestos de trabajo se habían reducido manteniéndose la carga laboral, por lo que apenas se reintegró su jefatura directa, el señor Francisco Sanchis, y su colega, Richard Díaz le señalaron que: "hay trabajando dos palas solamente, tenemos dos inspectores y sólo necesitamos uno, no tengo donde ponerte así que vamos a ver que hacemos". Luego, se le ubicó en una oficina al final del pasillo, argumentando que por protocolo así debía ser, por lo que desde su reingreso post Covid se le separó y aisló. En un principio asumió que producto de la pandemia y por su extensa



ausencia era lógico que se le aislara. Al pasar algunos meses, se dio cuenta que no era producto de una reacción circunstancial, si no que todo lo contrario, correspondía a una actitud arbitraria, consensuada y premeditada dado que, por ejemplo su jefe, Francisco Sanchis, al llegar en la mañana, se daba el tiempo y la oportunidad de hablar con todas las personas que estaban en el pasillo en las primeras oficinas, dando instrucciones y directrices, y cuando pasaba por la oficina se su mandante (que estaba a los pies de las escaleras que daban al segundo piso donde estaba su oficina) ni siquiera le saludaba, acto seguido, su colega inspector (Richard Díaz), subía a recibir instrucciones, las que después le interpellaba de forma soez, despectiva y grosera señalando indicaciones con epítetos, que debemos reproducir para contextualizar: "Oye hueón, a las 7:30 en la camioneta!!", o "Oye hueón regalón!, tienes algo que hacer porque yo no te voy a esperar, no tengo tiempo para perder contigo así que si estás muy ocupado no te hagas problema porque yo sigo haciendo la pega como siempre y si no te gusta anda a hablar con el Francisco!". También cuando se realizaban reuniones, su mandante no era notificado y cuando por gestión propia o invitación protocolar se enteraba, se le señalaba: "no te preocupes, no puedes participar por aforo, y para que quiero 2 inspectores en la reunión sin con uno basta". Como, puede observarse, a su vuelta de licencia médica prolongada el trato era vejatorio, y con muestras claras de vulneración de sus derechos, con afectación clara de sus posibilidades en el empleo, configurándose un acoso laboral, el que se extendió por bastante tiempo.

Agregó que, por las secuelas provocadas por el COVID, optó por desplazarse en su propio vehículo hacia su lugar de trabajo, oportunidad en la que pudo apreciar y constatar que la persona referida como su colega llegaba en vehículo particular y tenía la "posibilidad" de tomar la camioneta de servicio de la empresa en la puerta 2 de ingreso y trasladarse hacia el punto de trabajo de forma libre y



arbitraria y no esperar el bus como todos, mostrándose en tales circunstancias favoritismo y diferencias de trato. Desde su ingreso luego de la licencia prolongada y en forma reiterada recibía mal trato de palabra, obra, y anulación absoluta por parte de su compañero de trabajo Richard Díaz, con epítetos constantes y con evidente diferencias de trato, donde incluso en reuniones se le cerraba la puerta en la cara y se le dejaba fuera, sufriendo aislamiento absoluto de parte de sus pares, traduciéndose todos los hostigamientos en un maltrato laboral constante, reiterado y con evidente daño emocional todo emitido por el señor Richard Díaz, con el beneplácito de su jefatura directa el señor Francisco Sanchis.

Indicó que, luego de 6 meses de hostigamientos, maltrato sistemático, aislamiento y claras dificultades para desarrollar sus funciones, decidió hablar y solicitar a sus jefaturas directas intervención en la problemática, en tal oportunidad solicitó ser cambiado de turno, ya que al ser turno 7 por 7, podía alternarse con el turno y separarlo de en ese entonces su agresor directo señor Rachad Díaz, tal solicitud planteada en el mes de enero del año 2022 a su jefatura fuere rechazada, sin siquiera hacerse cargo de la situación de la que desde ese entonces ya mantenían conocimiento; En tal sentido manifestó abierta y públicamente el acoso y hostigamiento reiterado del cual era objeto, pidió en reiteradas oportunidades reuniones tripartitas para abordar el tema situación que no fue escuchada, por su jefatura directa, quien desde el conocimiento debió al menos iniciar investigación o denuncia de acuerdo a lo establecido en reglamento interno, y en especial tomando en consideración su deber general de protección de integridad psíquica de los trabajadores a su cargo. El punto culmine de la situación comienza con una conversación por WhatsApp que mantuvo con su superior, Francisco Sanchis, el domingo 6 de febrero del 2022 solicitando una reunión urgente para zanjar la situación que ya a esa altura era insostenible, conversación en la que de



forma escueta se le indicó que el tema sería abordado a primera hora del día siguiente. Ante esta indicación, dicho lunes llegó a su oficina y se dispuso a realizar las actividades propias del inicio de semana. Una vez más vio pasar al Sr. Francisco Sanchis en Dirección de su oficina sin saludarle, acto seguido el Sr. Richard Díaz sube en dirección a la oficina del jefe y después de unos minutos de forma intempestiva entra a en la oficina de su mandante y sostiene una fuerte y elevada discusión en donde se producen insultos. Pasados 6 unos minutos subió a conversar con don Francisco Sanchis señalándole a su jefatura que todo esto era su responsabilidad ya que no ponía atajo a lo que estaba sucediendo, le manifestó que estaba superado por la situación, ya se había salido de control, frente a ello su jefatura le recomienda que se tome unos días sin goce de sueldo para que la cosa se enfriara, al manifestar su mandante que levantaría el tema en recursos Humanos, el jefe le pide que no lo haga y le indica que se quede tranquilo que lo resolverán y que el hablaría con Richard, situación que nunca ocurrió.

Indicó que, producto del constante daño y acoso aboral en donde la jefatura no tomaba cartas en el asunto, y por prescripción médica psiquiátrica, desde el 14 de febrero del año 2022 producto de su estrés laboral, trastorno de adaptación, trastorno del sueño y sintomatología compatible con acoso laboral se encontraba con licencia psiquiátrica, licencia que se extendió hasta el 6 de junio de 2022, sin embargo, la licencia en sistema aparecía hasta el 7 de junio. Durante tal espacio de tiempo y a pesar de estar con licencia médica su mandante busco las formas de resolver el conflicto, y que se llevara a cabo alguna medida que pusiera fin a la problemática de acoso y hostigamiento laboral de parte de su compañero de trabajo y de las faltas de tomar cartas en el asunto de su jefatura directa. Por tal motivo se dirigió ya al superintendente del área señor Rodrigo Ayala y, este le contestó mediante correo electrónico del siguiente tenor "De



acuerdo a conversación telefónica sostenida el día 17 del mismo mes, la denuncia por acoso debía formalizarla por los canales correspondientes ya sea por declaración escrita o correo”. Considera paradójico que la denuncia la había realizado en términos verbales en varias oportunidades y, tanto jefatura directa, como superintendente del área, se encontraban al tanto de la situación omitiendo realizar su deber de resguardar la integridad psíquica de su mandante, y de que además se encontraba en tratamiento psiquiátrico por la misma problemática, ya que el mismo envió correo electrónico el día 19 de febrero del año 2022 manifestando que era necesaria su intervención, y de que se encontraba afectado de salud por tal motivo, dicho correo fuere dirigido tanto a su jefatura directa como a la superintendencia del área. Más tarde, y continuando los correos, y continuando su mandante con licencia médica la que se extendía según sistema hasta el 7 de junio del año 2022; el tema no se solucionó, ya que sus jefaturas mantuvieron la inacción, a pesar de la existencia de su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Indicó que, el denunciante llamó telefónicamente a sus jefaturas el día 7 de junio y como siempre no recibió respuesta, siquiera devuelta de llamado, constando registro de llamadas, él se sentía imposibilitado de volver a trabajar en tanto la situación no fuere abordada, ya que además se encontraba con tratamiento farmacológico que produce absoluta somnolencia, pues son benzodiacepinas, y por tal motivo solicita por vía de plataforma (única vía posible) tomar su feriado legal, constando en el sistema la solicitud, y lisa y llanamente fue ignorado por su jefatura. Explicando que, llamó a los teléfonos institucionales y personales de su jefatura para ver su problemática, el 7 y el 9 de junio en muchas ocasiones (más de 5) constando el registro de llamadas y no fue contestado; por tal motivo dejó constancia en la Dirección del Trabajo, ya que no era aceptado ni rechazada su solicitud. Así las cosas, y sin mediar comunicación, a pesar



de que venía saliendo de una licencia psiquiátrica, que su jefatura conocía la situación, y habiendo solicitado su feriado legal sin obtener respuesta y simplemente ignorado fue despedido vía carta certificada el día 13 de junio del año 2022 por la causal establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por no concurrencia a sus labores los días 7 y 8 de junio. En efecto, desde ya el día 7 de junio su mandante se encontraba con licencia médica de acuerdo a registro de sistema, tal como acreditaremos, y solo se enteró que su licencia era hasta el día 6 cuando lo despiden, ya que todas sus licencias eran continuas y aparecen en los registros de la Isapre; con todo desde el día 7 se encontraba tratando de contactarse con sus jefaturas y era simplemente ignorado, había solicitado, producto de los acontecimientos previos al despido feriado legal, en tanto sus jefaturas a cargo sabían y conocían la situación, que no se trata de una ausencia de injustificada igualmente lo despiden.

En cuanto a los antecedentes del despido vulneratorio, señala que desde su retorno licencia post covid se encontraba sufriendo acoso laboral de parte de un compañero de filas, a beneplácito de su jefatura directa, tanto Gerente como Superintendente de su respectiva área se encontraban al tanto, desde el mes de febrero pidió a sus jefaturas tomaran cartas en el asunto tanto vía verbal, telefónica, presencial, y correo, tal como acreditaremos. Producto de dicho acoso constante y que no cesó, y con fuerte daño psicológico por los malos tratos se le otorgó licencia médica psiquiátrica, con sujeción a medicamentos de alta dosis, desde el mes de febrero del año 2022, situación que como se dijo conocían sus jefaturas y no pueden menos que conocer pues el mismo superintendente del área le contestó el correo en el mes de marzo del año 2022, la licencia médica por la situación descrita se extendió hasta el día 6 de junio, apareciendo autorizada en sistema hasta el día 7 de junio 2022, solicitó vía plataforma su feriado legal producto de su tratamiento y de que no se habían tomado las medidas, llamó en insistentes



ocasiones a sus jefaturas y, las mismas haciendo caso omiso lo despiden. En efecto, el despido se fundó en supuestas fallas reiteradas, absentismo en dos días seguidos, en circunstancias que sólo se trata de un día el 8 de junio (7 se encontraba con licencia médica de acuerdo al sistema, el cual es por lo demás propio del mismo empleador, ya que la Isapre Salud pertenece a Codelco) y además a sabiendas de la situación de salud, existencia de licencias psiquiátricas por acoso laboral del cual ellos mismos no tomaron cartas en el asunto, omisión de acción en una afectación psicológica y finalmente que en el sistema se encontraba la solicitud de feriado legal, el cual no contestaron ni respondieron ignorándolo, pese a los insistentes llamados de su mandante, tal como acreditaremos. Se trata en la especie de un despido que claramente vulnera la integridad psíquica de su mandante, un despido vulneratorio de uno de los derechos esenciales de la persona humana. Señaló que las licencias psiquiátricas por el daño que se encontraba sufriendo, su jefatura a pesar de tener conocimiento no hizo nada, manteniendo Codelco la administración delegada de la ley 16744, por lo tanto, no fueron calificadas como enfermedad laboral siéndolo, toda vez que existió un claro incumplimiento de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, y a sabiendas, conociendo nada hizo el empleador, incluso incumpliendo la jefatura directa el reglamento interno de Orden Higiene y seguridad de la Estatal, y como sabemos lo despidieron por fallas, conociendo que no se trataba en la especie de una falla sin justificación alguna no cumpliéndose la hipótesis legal del 160 N° 3 del Código del Trabajo, que al alero de lo señalado claramente es un despido vulneratorio de la integridad psíquica del trabajador. Así, de los hechos descritos se evidencia un indicio a lo menos de afectación de la integridad psíquica en su despido de suerte que debe procederse a la acción de vulneración de derechos fundamentales por un hecho vulnerador de la integridad psíquica con ocasión de la terminación de la relación



laboral, y a conocimiento de que se trataba de un trabajador afectado por acoso del que no tomaron parte, y no protegieron su vida y salud integral a sabiendas, con conocimiento, pero además de ello, y conociendo el estado de las cosas, no contestaron el teléfono a su mandante y lo despidieron por fallas.

Acto seguido, expuso sus fundamentos de derecho, citando lo dispuesto en el artículo 160 n°3 del Código del Trabajo, el artículo 485 del mismo cuerpo legal, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República

Con todo, solicitó que en definitiva se declare que el despido del señor Ennio Mauricio Arnes Fernández, ocurrido con fecha 13 de junio del año 2022 es vulnerador de la integridad psíquica del trabajador, en atención a una omisión en la protección del mismo y su integridad psíquica por parte de sus jefaturas directas, y en consecuencia de acuerdo a lo prescrito en el artículo 489 se obligue a pagar a la ex empleadora los siguientes conceptos:

- a) La indemnización establecida en el artículo 162 del Código del trabajo, sustitutiva de aviso previo ascendiente a \$ 6.017.517.
- b) El recargo legal del 80% de acuerdo con lo establecido en el artículo 489 en relación con el artículo 168 del Código del trabajo, y siendo la causal una de las previstas en el artículo 160, en especial N° 3 y habiéndose pagado la indemnización convencional del 163 en la suma de \$27.752.850, el recargo asciende a la suma de \$22.202.280.-
- c) La indemnización legal especial del artículo 489 del Código del Trabajo estableciéndose la misma en 11 remuneraciones a razón de \$66.192.687 o lo que su señoría estime en derecho sentenciar entre los mínimos y máximos legales.
- d) Los intereses y reajustes de conformidad a lo establecido en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- e) Las costas de la causa.



Acto seguido, en el primer otrosí del texto de demanda, interpuso en subsidio de la acción principal, **demanda por despido indebido, y cobro de prestaciones** en contra de la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, ya individualizada, solicitando se tuviesen por reproducidos los fundamentos de hecho ya expuestos en relación con la acción principal, solicitando que en definitiva se declare que la demandada debe pagar las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- a) La indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 6.017.517 o la cantidad que S.S determine.
- b) El incremento legal del 80% por despido indebido, calculada sobre la indemnización pagada en términos convencionales por años de servicio del artículo 163 del código del trabajo, por un monto de \$27.752.850, ascendiendo el recargo demandado a la suma de \$22.202.280.-
- c) Los intereses y reajustes conforme artículo 63 y 173 del Código del Trabajo; y
- d) Las costas de la causa

SEGUNDO: *Contestación de la demanda.* Con fecha once de octubre de dos mil veintidós, compareció doña Karla Gallegos Cerda, abogada, cédula de identidad N°15.789.474-9, en representación, de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, Empresa del Estado, minera, industrial y comercial, RUT N°61.704.000-K, ambos domiciliados para estos efectos en Avda. Once Norte N°1291, Villa Exótica de Calama, contestando la demanda y solicitando su rechazo.

Previo a fundar la solicitud de rechazo de la acción, señaló que, el demandante ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para Codelco Chile RT con fecha 12 de noviembre de 2007. El último cargo del actor fue el de "Electromecánico Mayor". Durante la vigencia de la relación laboral, ésta se desarrolló con normalidad, cumpliéndola denunciada en forma íntegra y oportuna con sus obligaciones laborales y previsionales. Sin embargo, la



relación laboral concluyó con fecha 13 de junio de 2022, en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, "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 periodo de tiempo", cumpliendo su representada con todas las formalidades legales.

En cuanto a la justificación del despido, señala que se encuentran explicitados en forma clara y concluyente en la misiva de despido, la que fue descrita en los siguientes términos: "De acuerdo a lo establecido en el Libro I Título V del Código del Trabajo, que dice relación con la terminación del contrato de trabajo, se comunica a usted que su empleador, la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, RUT N° 61.704.000-K, pone término a su contrato de trabajo en este acto y con esta misma fecha, por haber incurrido usted en la causal del N°3 del artículo 160 del código citado, es decir, "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" (énfasis agregado). En efecto, usted incurrió en la causal de terminación de contrato de trabajo antes señalada, al faltar a su trabajo sin aviso previo y sin causa justificada los días martes 07 y miércoles 08 de junio de 2022, debiendo haber concurrido a prestar servicios en el Turno A de dichos días. La primera obligación de todo trabajador es asistir regularmente a su trabajo a fin de prestar los servicios para los que ha sido contratado, y en los turnos y días que le corresponda. Por tanto, sus inasistencias injustificadas durante dos días seguidos constituyen una falta laboral grave e inaceptable. Los antecedentes y los hechos relacionados precedentemente y la norma legal señalada constituyen suficiente fundamento de hecho y de derecho para poner término a su contrato de trabajo...".



Agrega que, como se explica claramente en la carta de despido, la desvinculación del actor se sustentó en el hecho de haber faltado a su trabajo sin causa justificada los días martes 7 y miércoles 8 de junio de 2022, debiendo haber concurrido a prestar servicios en el Turno A de dichos días. En este sentido, si bien el demandante afirma haberse encontrado bajo reposo por licencia médica durante el día 7 de junio de 2022, lo cierto es que la última licencia médica que fue extendida al actor y recepcionada por Codelco Chile DCH, consigna que el profesional médico concedió únicamente 21 días de reposo y que la fecha de inicio de este fue al 17 de mayo de 2022.

Considera que, es inconcuso que el último día de reposo correspondía al 6 de junio de 2022 y no al 7 de junio de ese mismo año, no constando que se haya obtenido la extensión de dicho término ni el otorgamiento de una nueva licencia médica. A mayor abundamiento, indicó, el comprobante de la referida licencia médica señala expresamente como último día de reposo el día 6 de junio de 2022. Incluso, el mismo documento en su parte final consigna que el trabajador pudo revisar el estado de su licencia médica en el sitio web "www.licencia.cl" en el apartado de "trabajador", ingresando el número de folio y el código verificador indicados en este instrumento; consulta que arroja como resultado los mismos datos contenidos en la licencia, otorgando la posibilidad incluso de descargar una copia de ese documento. Señala que se está ante una no concurrencia del trabajador a sus funciones sin causa justificada durante dos días seguidos, lo que configura la causal de despido prevista en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, invocada correctamente en este caso por Codelco DCH para la desvinculación del Sr. Arnés.

Agrega como fundamento de su defensa que, no ha existido vulneración de derechos fundamentales. Hace presente que en este caso el *onus probandi* recae en el denunciante y que los indicios a que se refieren el artículo 493 del Código del



Trabajo no pueden ser meras alegaciones, sino que debe tratarse de hechos acreditados (o, al menos, no controvertidos), objetivos y reales. Señala que, al no haberse aportado los indicios suficientes al tenor de la norma citada, la carga de la prueba recae completamente en el Sr. Arnés.

Indica que la tutela alegada no tiene fundamento alguno, ya que el despido del demandante se encuentra justificado, concurriendo la hipótesis legal establecida en el artículo 161 N°3 del Código del Trabajo. Considera insostenible que un despido justificado sea vulneratorio de derechos fundamentales, ya que, en ese caso, tendríamos que todo despido sería causante de dicha vulneración, lo que además de carecer de todo sentido volvería imposible su materialización. Por otra parte, indica, el denunciante hace referencia a supuestos hechos que según el actor habrían tenido lugar durante la vigencia de la relación laboral, entre los meses de junio del año 2021 y febrero de 2022 y que, en su opinión, habrían sido constitutivos de acoso laboral, acusando que la División no habría adoptado ninguna medida sobre el particular vulnerando sus derechos.

Al respecto, indica, no consta que el actor haya denunciados previamente ante Codelco DCH a través de alguno de los canales formales previstos para tales efectos, que son de conocimiento del actor pues se encuentran en los reglamentos de la empresa, los hechos que relata en su demanda, no siendo posible determinar, por tanto, que los mismos hayan ocurrido ni menos que hayan configurado alguna hipótesis de acoso laboral o que hubiesen sido la causa de las consecuencias que sostiene haber padecido. Cabe señalar que dicho tipo de denuncias, no solo pueden hacerse mediante los canales oficiales de la División, sino que también a través de instancias administrativas, pudiendo acceder en todo momento a ellas, no solo de la empresa, sino que también del Sindicato al cual se encuentra asociado, organización que



es de público conocimiento que son una de las más influyentes y con fuerza en el país.

Agrega que, si el actor no formalizó oportunamente una denuncia sobre esas situaciones con las herramientas que contaba a su haber, no se puede pretender que se haya adoptado alguna eventual medida, por cuanto ello requiere necesariamente de una investigación y/o pronunciamiento previo que determine si los hechos reclamados efectivamente se verificaron.

Indica que, de ser cierto lo señalado en la demanda sobre este punto -que no lo es- bajo ninguna circunstancia podría dar pie a una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, ya que los hechos relatados, habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, específicamente entre los meses de junio 2021 y febrero del año 2022, en circunstancias que lo demandando en este caso es una tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y no durante la relación laboral.

A mayor abundamiento, opuso EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD respecto de todos los presuntos hechos que según el demandante habrían tenido lugar entre junio de 2021 y febrero del año 2022, por cuanto la tutela por vulneración de derechos durante la relación laboral tiene un plazo de caducidad de sesenta días contados desde la vulneración de derechos. En este caso, habiendo transcurrido más de cuatro meses entre la fecha de la última supuesta vulneración y la presentación de la demanda, resulta indesmentible que dicha acción se encuentra caduca.

En cuanto a las prestaciones e indemnizaciones demandadas, señala que, no procede ninguna de las prestaciones e indemnizaciones demandadas. En cuanto a la "Indemnización establecida en el artículo 162 del Código Del Trabajo, sustitutiva de aviso previo ascendente a \$ 6.017.517". Como se expuso, el contrato de trabajo que vinculó al demandante con mi representada concluyó por la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del



Trabajo, esto es "no concurrencia del trabajador a sus funciones sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo". De esta forma, y atendido a que de acuerdo con los argumentos -expuestos en los capítulos precedentes, el despido del Sr. Arnés se encuentra debida y suficientemente justificado, la indemnización sustitutiva del aviso previo pretendida es absolutamente improcedente. Asimismo, se controvierte la suma alegada por el actor en este respecto, la que no es efectiva y debe estarse a lo estrictamente acreditado en autos, sea de manera legal o a lo que el trabajador tuviese derecho en consideración al instrumento colectivo al cual se encuentra adscrito. En este punto es importante destacar, que el Sr Arnes suscribió finiquito aceptando los valores en este consignados y no haciendo reserva en cuanto a la suma correspondiente para los efectos del artículo 162 del C. Del Trabajo y los cálculos correspondientes por estas sumas.

En cuanto al "Recargo legal del 80% de acuerdo a lo establecido en el artículo 489 en relación con el artículo 168 del Código Del Trabajo, y siendo la causal una de las previstas en el artículo 160, en especial N°3 y habiéndose pagado la indemnización convencional del 163 en la suma de \$27.752.850, el recargo asciende a la suma de \$22.202.280". Al igual que respecto del concepto anterior, dado que la desvinculación del actor está suficientemente justificada, es debida y plenamente procedente, tampoco resulta aplicable ni procede el recargo legal del 80% pretendido. Asimismo, se reiteran las alegaciones respecto del cálculo del mismo.

En cuanto a la "Indemnización legal especial del artículo 489 del Código del Trabajo estableciéndose la misma en 11 remuneraciones a razón de \$66.192.687 o lo que su Señoría estime en derecho sentenciar entre los mínimos y máximos legales" De la misma forma, dado que la presente denuncia de tutela por derechos fundamentales con ocasión del despido es improcedente porque no hubo vulneración de derecho



fundamental con ocasión del despido, no corresponde ser condenada al pago de esta sanción y, en todo caso, esta deberá calcularse sobre la remuneración, siendo en todo caso aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

Finalmente, hace presente su defensa negativa, en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en la contestación. Por todo, solicitó que rechace la denuncia y demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: *Audiencia preparatoria.* Con fecha 18 de octubre de 2022 se celebró la audiencia preparatoria de juicio, en la que se resolvieran las cuestiones previas; se realizó el llamado a conciliación la cual no tuvo resultados positivos; se fijaron los siguientes hechos pacíficos:

1. Fecha de inicio y término de la relación laboral;
2. Funciones que desempeñaba el trabajador demandante.
3. Cumplimiento de las formalidades del despido.

Acto seguido se recibió la causa prueba fijándose los siguientes hechos a probar:

- 1.- Efectividad de haber incurrido la demanda al momento del despido las conductas vulneratorias de los derechos consagrados en la Constitución Política de La República en los artículos número 19 N°1 y 19 N°4 con relación al artículo 2 del Código del Trabajo respectivamente. Hechos que la configuren.
- 2.- Daños sufridos por el actor como consecuencia de la conducta atribuida a la demandada. Monto y naturaleza de los mismos.
- 3.- Causa de la terminación de los servicios. Hechos y circunstancias.
- 4.- Monto de la remuneración pactada, rubros que la componían y monto percibido en los últimos 3 meses íntegramente elaborados por el demandante.

Finalmente, cada una de las partes ofreció la prueba de la que se valdrá en audiencia de juicio.



CUARTO: *Audiencia de Juicio.* Con fecha 31 de enero de 2023, se celebró la audiencia de juicio, en la que cada parte incorporó la prueba ofrecida, luego de lo cual realizaron las observaciones que les mereció la misma.

La parte demandante se valió de los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Copia de carta de despido de Ennio Arnes de fecha 13 de junio del año 2022.
2. Antecedentes médicos de Covid 19, folio atención de urgencia de fecha 30 de mayo de 2020.
3. Certificado de Antigüedad de Ennio Arnes emitido por Codelco Chile.
4. Constancia electrónica de fecha 10 de junio del año 2022, en relación a la falta de contestación de feriado legal, ante la Inspección del Trabajo.
5. Pantallazo de conversación de mensajería instantánea de Ennio Arnes con Francisco Sanchis con fecha 6 de febrero del año 2022, en relación con temas laborales.
6. Correo electrónico de Ennio Arnes a Francisco Sanchis y Rodrigo Ayala con fecha 19 de febrero del año 2022, denominado Contingencia laboral.
7. Correo electrónico de Rodrigo Ayala a Ennio Arnes de fecha 21 de marzo del año 2022.
8. Correo electrónico de Rodrigo Ayala a Ennio Arnes de fecha 8 de marzo del año 2022.
9. Correo electrónico de Ennio Arnes a Rodrigo Ayala del 8 de marzo del año 2022, denominado Contingencia Laboral.
10. Correo de solicitud de vacaciones de fecha 9 de junio del año 2022 y su respectivo rechazo el día 13 de junio de la misma anualidad.
11. Liquidaciones de remuneración de remuneraciones de Ennio Arnes de los meses de enero a mayo del año 2022.
12. Pantallazo de registro de llamadas de Ennio Arnes de fecha 9 de junio del año 2022, donde constan llamadas a su jefatura sin respuesta.



13. Pantallazo de la página ISALUD donde constan las licencias médicas de Ennio Arnes.

14. Seis (6) recetas desde enero a mayo de Ennio Arnes por tratamiento psiquiátrico.

15. Copia de Finiquito suscrito con reserva de derechos de Ennio Arnes.

16. Pantallazo de registro de llamadas de Ennio Arnes de fecha 7 de junio del año 2022 donde consta llamadas a su jefatura sin respuesta.

17. Última licencia médica de Ennio Arnes.

Confesional: Citó a absolver posiciones al representante legal de la denunciada, compareciendo don Alexei Escobar Leal, RUN 9.061.131-3, bajo el apercibimiento del artículo 454 N° 4 del mismo texto legal.

Testimonial:

Marcela Godoy Rosas, RUN 13.607.686-8, APR.

Exhibición de documentos: Proceda la denunciada a la exhibición de los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo:

1. Contrato de trabajo y todas sus modificaciones durante toda la vigencia de la relación laboral.
2. Descriptor del cargo del demandante suscrito por el mismo.
3. Contrato colectivo suscrito con el Sindicato Minero.
4. Reglamento de Orden Higiene y Seguridad.
5. Registro de evaluaciones SGD de los años 2019, 2020, 2021 del trabajador Ennio Arnes.

Oficio: Isalud, historial de licencias médicas del denunciante de los dos últimos años 2020 - 2021, con indicación de médico y especialidad de médico que las emite.

QUINTO: Pruebas ofrecidas e incorporadas parte denunciada:

Documental:

1. Contrato de trabajo del actor celebrado el 12 de noviembre de 2007 y sus modificaciones, y perfil de cargo del Sr. Arnés.



2. Liquidación de remuneraciones del Sr. Arnés entre los meses de junio de 2021 y mayo de 2022, ambos meses inclusive.
3. Finiquito del contrato de trabajo suscrito por las partes.
4. Cuatro licencias médicas del actor, todas correspondientes del año 2022.
5. Carta de término de la relación laboral de fecha 13 de junio de 2022.
6. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, modificaciones y constancia de recepción del mismo por parte del Sr. Arnés.
7. Código de Conducta de la Corporación Nacional del Cobre y constancia de recepción del mismo por parte del Sr. Arnés.
8. Convenio Colectivo del Sindicato Minero vigente.

Confesional:

Compareció a absolver posiciones al actor don Ennio Arnes Fernández, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Testimonial: Conducirá a estrados a los siguientes testigos, quienes no requieren citación judicial:

1. Rodrigo Ayala Jara, Ingeniero.
2. Francisco Sanchis Manzur, Ingeniero.
3. Richard Díaz Pino, electromecánico.

Oficio:

Isapre Isalud informando: i) duración; ii) fecha de inicio; y iii) fecha de término, de la licencia médica electrónica N° 3070186494-8 correspondiente a don Ennio Arnés Fernández, cedula de identidad N° 11.931.843-2, extendida el 13 de mayo de 2022.

SEXTO: *Análisis de la prueba respecto a la acción de tutela.* La cuestión principal del presente juicio es determinar si el despido que afectó al actor vulneró los derechos fundamentales indicados en su libelo, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica, toda vez que, la tesis del denunciante, propone que fue desvinculado mientras padecía depresión, invocándose una causal de despido que no



es efectiva, por lo que la carta de despido y el acto del despido, serían en sí mismos vulnerarios del derecho que se indica.

Cabe señalar que, se establecieron como hechos no controvertidos la existencia de la relación laboral entre las partes, la que además se ha sustentado en el contrato de trabajo de fecha 12 de noviembre de 2007 entre la Corporación Nacional Del Cobre de Chile División Codelco Norte y don Ennio Mauricio Arnes Fernández, cuya cláusula segunda se indica que se desempeñará como electromecánico general. Luego se aportó el documento titulado modificación al contrato de trabajo, suscritos entre las mismas partes, en el que se indica que el trabajador será responsable de las actividades relacionadas con el cargo de electromecánico general, desde el 01 de octubre de 2009. Se acompañó una segunda modificación al contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2017 en el que se indica que el demandante ejercía las funciones de electromecánico mayor.

Tampoco fueron controvertidas las funciones que desempeñaba el actor para con la denunciada, a la fecha del término de la relación laboral, ni que el empleador haya dado cumplimiento a las formalidades al momento del despido, radicándose el asunto controvertido en haber incurrido la demandada en conductas vulneradoras del derecho consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República al momento del despido.

A fin de acreditar sus asertos, y en particular, asentar los indicios de vulneración en base a hechos anteriores al despido en sí mismo, el denunciante incorporó la carta de despido que fue comunicada al actor con fecha 13 de junio de 2022. En ella se indicó como causal del despido la dispuesta en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, es decir, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos, argumentando que el trabajador faltó a su trabajo sin aviso previo y sin causa justificada los días martes 7 y miércoles 08 de junio de



2022, debiendo haber concurrido a prestar servicios en el turno A. Agrega la carta de despido que, la primera obligación de todo trabajador es asistir regularmente a su trabajo a fin de prestar los servicios para los que ha sido contratado y en los turnos y días que le correspondan, por tanto sus inasistencias injustificadas durante 2 días seguidos constituyen una falta laboral grave e inaceptable.

El documento antes referido no fue objetado por la contraria y da cuenta de la fecha del despido y de la causal invocada por el empleador demandado junto a los hechos en que se funda.

Aportó también el actor los antecedentes médicos respecto de su estado de salud, previo a la fecha del despido. Así se contó con el folio de atención de urgencia de fecha 30 de mayo de 2020, emitido por el Hospital del Cobre, respecto del paciente Arnés Fernández Ennio Mauricio, de 47 años, Rut. 11.931.843-2, documento que indica: *necesidad de aislamiento/neumonía viral por covid 19*. Se advierte en el documento que se ordenaron exámenes y reposo en casa; mantener cuarentena en espera del resultado PCR, recetándole paracetamol y salbutamol. Documento que encuentra firmado por el médico de turno Silvia Ochoa Herrera.

En el mismo sentido se acompañó el folio de atención de urgencia, emitido por el Hospital del Cobre con fecha 16 de julio de 2020, en el que se indica que *el paciente de 47 años en seguimiento por covid-19, hace 2 semanas cumple cuarentena, consulta por persistencia de síntomas, refiere disnea de esfuerzo, CF III, sin respuesta a los tratamientos previos; al examen físico hemodinámica estable saturando 93% con FR 25, habla entrecortado. Diagnóstico neumonía por covid 19*. Se advierte que se ordenan exámenes generales y se receta salbutamol.

En apoyo a la alegación en análisis, también se aportó en juicio seis recetas médicas, de las cuales se advierte que se le prescribía al actor clonazepam, tritico y lamotrigina. La primera de ellas, de fecha 13 de mayo de 2022, fue emitida



por el médico psiquiatra Juan Torrealba; dos recetas de fecha 15 de marzo 22, otra de fecha 13 de abril de 2022, emitidas por el doctor José Mejías Marquina y, otra emitida con fecha 14 de febrero de 2022 por el mismo médico psiquiatra.

Todos los documentos referidos previamente no fueron objetados por la contraria, desprendiéndose de ellos, la información contenida en cuanto a la fecha, padecimientos y tratamientos médicos del actor.

Se contó además con la declaración de la **testigo doña Marcela Godoy Rozas**, quien refirió, en lo medular, conocer al demandante ya que fueron pareja, y que comenzó con un comportamiento extraño paulatinamente y pidió ayuda psicológica, esto derivado de los tratos recibidos por sus pares en el trabajo, lo que le generó una gran depresión, la que fue tratada con pastillas, recordando que debían ser 2 o 3 medicamentos que debía tomar antes de dormir, motivo por el cual le concedían licencias médicas. Refirió conocer que, al tiempo de reintegrarse a su trabajo, su entonces pareja, sufría de persecución laboral, e intentó hablar con su jefatura, pero no había respuesta. Luego explicó que estaba en tratamiento psiquiátrico y desconoce si sigue en el mismo, toda vez que ya no son pareja. Señaló que, mantuvieron una relación sentimental desde el año 2016 al 2020, y luego al ser consultada en el contra examen se corrigió y señaló que estuvieron juntos desde el año 2016 hasta el año pasado.

El actor aportó el documento emitido por Isapre Isalud Codelco, correspondiente al listado de las licencias médicas emitidas, en las que se dejaba constancia en los periodos de reposo ordenados por su médico tratante. Cabe señalar que se encuentran licencias médicas desde el año 2009, **pero en el año 2013 se presentaron de parte del actor, 11 licencias médicas asociadas a trastorno de adaptación; trastorno mixto de ansiedad y depresión; episodio depresivo no especificado; episodio depresivo moderado. Luego el año 2019, 4 licencias médicas asociadas a trastorno de adaptación,** luego de las cuales, el año 2020 se cursaron 2 licencias médicas por 7



días cada una, asociadas a enfermedades respiratorias debido al coronavirus. Luego, 2 licencias médicas, una en 2020 y otra en el año 2021, por hipertensión esencial y otra por mialgia, de 7 y 2 días de reposo respectivamente.

En el listado expuesto, luego de las licencias referidas, se consignan las expedidas en el **año 2022** entre las cuales se puede apreciar las siguientes licencias médicas con sus respectivos periodos: la número 00366115218 que indica un reposo desde el 14 de febrero de 2022 al 15 de marzo de 2022 por 30 días con motivo de un episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos; la licencia N° 00367679505 reposo desde el 16 de marzo al 14 de abril del año 2022, por el mismo tiempo; licencia N° 00369092637 prescribe un reposo desde el 16 de abril al 15 de mayo 2022 por 30 días; y finalmente la licencia N° 00370186494 en la que se prescribe un reposo desde el 17 de mayo 2022 al **06 de junio de 2022** por 21 días, con motivo de un trastorno mixto de ansiedad y depresión. En el mismo sentido se contó con las licencias médicas propiamente tal, en las que se advierte consignados idénticos datos.

Con la prueba descrita precedentemente, es posible lograr convicción de que el actor, a la fecha del despido, padecía de enfermedades relacionadas a su salud mental, toda vez que así se desprende de las licencias médicas aportadas y de los medicamentos recetados al denunciante. Sin embargo, y tal como se explicará posteriormente, también se ha advertido que las licencias por depresión y otros trastornos psicológicos también son anteriores al periodo de reincorporación luego de haber sufrido covid 19, toda vez que datan del año 2013. Se hace presente, toda vez que ello incide en el nexo causal.

En cuanto a la alegación relativa a las insistencias del actor para que su jefatura tomara medidas respecto de la situación de acoso laboral, se contó con un pantallazo de conversación de mensajería instantánea (WhatsApp) entre don Ennio Arnés y don Francisco Sanchis de fecha 6 de febrero del



año 2022, el cual señala *"buenas tardes, Don Francisco. Disculpe que lo moleste en el descanso, pero mi intensión tiene relación en mañana pedirle una reunión para que usted defina las directrices en cómo vamos a trabajar como inspectores ya que yo no estoy de acuerdo cómo se están llevando las cosas"*, en respuesta *"ok revisémoslo mañana"*. El siguiente mensaje emitido por el denunciante indica *"gracias por contestar jefe le pido la reunión porque hay que definir"* en respuesta se lee *"si no hay problema en eso lo revisamos mañana"* a lo que el denunciante indica *"OK jefe. yo no voy a dejar de hacer mi pega por capricho de otros así es que usted tiene que definir"*. Cabe señalar que la prueba antes expuesta no fue objetada por la contraria, y que dicha conversación fue reconocida por el señor Francisco Sanchis, quien compareció en calidad de testigo, sin desconocer dicha conversación. Sin embargo, tal como se dirá, la conversación no contiene algún relato que ayude a construir un hecho.

En el mismo sentido se aportó el correo electrónico entre don Ennio Arnés y Francisco Sanchis y Rodrigo Ayala de fecha 19 de febrero del año 2022, en el cual se lee: *"Estimados don Francisco y don Rodrigo: solicito en virtud de los últimos acontecimientos, sumado a esto mi situación de salud, consecuencia de lo mismo, favor abordar el tema referente a la contingencia laboral presentada en relación al desmedro del cual me siento afecto respecto al trato recibido por parte de mis compañeros de labores"*. En respuesta a dicho correo se acompañó el emitido como respuesta automática por don Rodrigo Ayala, en el que se lee *"estaré ausente de la Div. Retorno el 28.02 en mi reemplazo estará el sr. Cristopher Morales Ramírez, N° celular 95321344"*. Contestando dicho correo, se acompañó el emitido con fecha 8 de marzo de 2022 por el denunciante, en el que se indica *"don Rodrigo: en virtud de su ausencia por feriado legal tal como se indicó en el correo anterior solicitó formalmente abordar el tema en comento ahora que se encuentra en el ejercicio de sus funciones"*.



Luego, el correo electrónico entre don Rodrigo Araya y Ennio Arnés de fecha 8 de marzo en el que se indica *"Ennio: buena tarde, retornando de mi feriado legal, me puede interiorizar de qué se trata este tema"*

Finalmente, el correo electrónico de fecha 21 de marzo del año 2022, emitido por Rodrigo Ayala, en el que se indica *"Estimado Ennio: buena tarde, en atención a conversación sostenida telefónicamente el jueves 17 de marzo de 2022 con usted, es en reforzar que cualquier denuncia del ámbito de relación laboral debe ser formalizada por los canales correspondientes (declaración escrita o correo) a su línea de supervisión para así tomar gestión sobre el particular"*.

Los correos electrónicos antes referidos, no fueron objetados por la contraria, y dan cuenta de que el actor se comunicó en aquellas fechas con su jefatura directa a fin de dar abordar el tema de "contingencia laboral", y luego refiere que este consiste en el desmedro al que se siente afecto y el trato recibido de parte de sus compañeros de labores. Se advierte que se reconoce la existencia de una conversación telefónica, pero acto seguido existe un correo de respuesta en el cual se insta al actor a seguir los canales de denuncia para su formalización.

En una línea distinta a la alegación revisada en los párrafos precedentes, específicamente en lo relativo a la **solicitud de vacaciones**, se aportó el correo electrónico de fecha 9 de junio de 2022, remitido por don Ennio Arnés para don Francisco Sanchis, en el cual se indica *"estimado Francisco, junto con saludar la presente tiene por razón favor ante los insistentes llamados que he realizado sin obtener respuesta verificar y actualizar solicitud enviada en plataforma para generar trámite y uso de parte de mi feriado legal"*. hola acompañándose la respuesta a dicho correo, de fecha 13 de junio de 2022, emitido por Continuidad Operacional TICA, en el que se lee *"estimado su solicitud vacaciones fiori 00041254090622 150722 desde el 9 del 6 del*



2022 hasta el 15 del 7 de 2022 ha sido rechazada por Francisco Javier Sanchis Manzur”.

Se aportó una constancia ante la Dirección del Trabajo, de fecha 10 de junio de 2022, en la que se indica que compareció don Ennio Mauricio Arnes Fernández, quien en relación con el empleador Codelco Chile, viene en dejar constancia de lo siguiente “debido a solicitar hacer uso de mi feriado legal, este no fue reconocido ni confirmado por mi jefatura directa. Dejo constancia que la única forma actual es solicitar a través de la plataforma no siendo escuchado por mi jefatura ante correos y llamados”.

De toda la prueba expuesta en los párrafos precedentes, se acreditó que efectivamente el actor tuvo padecimientos de salud mental, existiendo licencias médicas en el año 2013 y en el año 2022, corroborándose con aquella prueba documental los dichos de la testigo Marcela Godoy, quien dijo haber conocido al actor el año 2006 época en que no tenía depresión, y que al momento de ingresar a Codelco y luego cambiarse de área, comenzaron los padecimientos. Si bien de la prueba documental aportada no se desprende la época en que se concretó el cambio de área, sí se acreditó el cambio de cargo con según la modificación del contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2017. Sin embargo, no puede establecerse fehacientemente desde cuál área en particular se generó el cambio, toda vez que, de toda la prueba documental aportada, solo se logró advertir que existe un ascenso gradual en sus funciones.

Tampoco es posible concluir que las patologías psicológicas sufridas por el actor hayan sido de la gravedad indicada por el actor en su libelo, ya que no se contó con un informe psicológico o un diagnóstico que ilustrara al tribunal al respecto, sólo se contó con los dichos del propio denunciante y de quién entonces fue su pareja, sin embargo ninguno logró dar cuenta de las características propias de la enfermedad padecida, de su sintomatología, o algún otro antecedente que permitiera concluir al tribunal la gravedad



alegada, esto, en razón de analizar la existencia de la eventual vulneración alegada.

Además, de la prueba descrita, no se logra convicción que el gatillante de los problemas de salud mental hayan sido situaciones de acoso laboral, y que estas hayan persistido en el tiempo, agravándose al retorno a sus funciones, luego de haber padecido Covid 19. En efecto, no es posible concluir que los padecimientos del actor sean consecuencia mediata o inmediata de las situaciones previas relatadas en la demanda, ya que de la declaración de la única testigo del denunciante, no es posible extraer detalles temporales y espaciales, nombres de personas, actos concretos que permitiesen dotar de credibilidad a su relato, sobre todo, considerando que se trata de una única testigo, de oídas, cuyo relato no contó con corroboración en juicio, salvo en aspectos periféricos, relativos a que el denunciante estaba en tratamiento con pastillas (en sus palabras), de las que no recordó los nombres pero sí que eran 2 o 3, que debía tomar en la noche, dado una depresión, toda vez que solo en este punto -los medicamentos producto de una depresión- sí se corroboran sus dichos, en la prueba documental expuesta.

En cuanto a las situaciones de acoso laboral, la testigo en comento solo señaló que estos comenzaron el año 2019, cuando se cambió de área, ella notaba el desgaste en el rostro de su entonces pareja, después de que se cambió de área, sus compañeros lo dejaban botado, no lo pasaban a buscar en la camioneta. Sin embargo, desconoce el tribunal la dinámica concreta, quedando dudas en cuanto a si era obligación de sus compañeros de labores pasarlo a buscar en camioneta, cuántas veces ocurrió esa situación, o si ese evento tuvo alguna otra razón, o si efectivamente consistió en un hostigamiento.

En cuanto a las denuncias, la testigo en comento refirió que el denunciado comenzó con un comportamiento extraño, que fue paulatino, luego pidió ayuda psicológica por los tratos dados en sus por sus pares, lo que estaba generando una



depresión grande, daba aviso de lo que estaba pasando y no se cumplía con la investigación o con sus funciones, por lo que tuvo que hacerlo -denunciar- de forma personal, a su jefatura, de la que no hubo respuesta. Estas afirmaciones de la testigo no tuvieron corroboración en la prueba aportada en juicio, ya que no consta que el actor haya realizado una denuncia propiamente tal. En efecto, de la prueba consistente en los pantallazos de WhatsApp y de los correos electrónicos, no se desprende que el actor haya denunciado hechos de acoso laboral, sino que manifiesta, en un primer momento, que se "definan las directrices del trabajo como inspectores" y luego señala que no dejará de hacer su pega por capricho de otros, por lo que pide definir. Luego, tal como ya se expuso, el correo electrónico de fecha 19 de febrero de 2022, en que solicita a su jefatura directa, se aborde el tema referente a la contingencia laboral en relación con el desmedro y trato recibido por su compañero de labores. Indica en ese correo que además presenta una situación de salud a consecuencia de aquella contingencia laboral.

De lo expuesto, no logra probarse que el actor haya manifestado insistentemente a su jefatura el hecho de encontrarse afectado por el ambiente laboral y las agresiones recibidas de parte de su compañero de trabajo, acreditándose solo la existencia de un mensaje vía WhatsApp y dos correos electrónicos que hacen referencia a una contingencia laboral, y desmedro y trato recibido de parte de un compañero de labores, lo que a juicio de esta juez no puede ser considerado una denuncia propiamente tal, ya que no se desprende ningún relato, ni la dinámica de los hechos, las situaciones concretas, periodo o fechas, lugares, entre otros antecedentes que permitan entender que existió una denuncia en propiedad, la configuración de uno o varios hechos, que a su turno sirvan para contrastarlos con la prueba rendida en juicio, para luego poder concluir o no si revisten el carácter indiciario requerido.



La prueba aportada a fin de acreditar este punto no fue suficiente para formar convicción considerando que el actor sólo debía acreditar la ocurrencia de aquellos hechos que servirían de indicio que permitieran presumir la existencia de las vulneraciones alegadas, en este caso, haber sido el despido motivado por hechos distintos a los expresados en la carta de despido.

Cabe señalar que el actor aportó en juicio, para los efectos en análisis, el correo de solicitud de vacaciones de fecha 9 de junio del año 2022 y su respectivo rechazo de fecha 13 de junio del año 2022, una constancia electrónica de fecha 10 de junio de 2022 relativa a la no contestación de su solicitud de feriado legal ante la Inspección del Trabajo, un pantallazo del registro de llamadas de fecha de 7 y 9 de junio del año 2022 donde constan llamadas a su jefatura sin respuesta. Sin embargo, estos medios de prueba no conducen a acreditar los indicios alegados, sino que se advierten dirigidos a la acreditación de las alegaciones relativas al despido injustificado, por lo que serán analizados posteriormente.

En síntesis, la prueba descrita anteriormente, no logra aportar antecedentes que permitan concluir la existencia de un mal clima laboral, malos tratos y vejaciones o desmedros que perjudicaran la salud mental del actor, toda vez que sólo se desprende que el actor tuvo la intención de denunciar alguna situación de acoso laboral respecto de un par, más no se describen hechos que permitan al tribunal realizar un análisis de los mismos, para posteriormente vincularlos a los padecimientos psicológicos del actor.

A mayor abundamiento se contó con la prueba testimonial aportada por el denunciado consistente la declaración de don Rodrigo Ayala Jara, superior jerárquico del denunciante, don Francisco Sanchis, jefe directo del denunciante y don Richard Díaz Pino, compañero de labores del denunciante, de cuyas declaraciones no logró extraerse la configuración de algún hecho vulneratorio de la integridad física y psíquica del



denunciante. Los testigos Ayala y Sanchis fueron contestes en señalar -en lo medular- que el actor no denunció formalmente los hechos, desconociendo los motivos de las licencias médicas ya que es información confidencial, solo se les esbozó de parte del actor la existencia de problemas de índole laboral con don Richard Díaz, pero desconociendo los alcances de dichas problemáticas, explicando que se veían imposibilitados de investigar dado que el trabajador no había denunciado ni se encontraba en funciones. Luego, el testigo Richard Díaz manifestó no conocer los problemas, ni la mala relación a la que alude el actor. Lo anterior, se encuentra en concordancia con lo alegado por el denunciado, en cuanto a que el actor conocía los canales de denuncia, los que además le instan en uno de los correos electrónicos.

Finalmente, no se ha acreditado que el despido haya sido en sí mismo vulneratorio de la integridad física y psíquica del actor, toda vez que, no se desprende de la prueba aportada que en dicho contexto se le haya afectado. En efecto, finalizada la licencia médica con fecha 6 de junio de 2022, el actor debía reincorporarse a sus funciones, no haciéndolo, ni el día 7 ni el día 8 del mismo mes y año, motivo por el cual, no existen antecedentes que permitan interpretar el despido como vulneratorio, ya que todo trabajador se encuentra sujeto a la obligación de asistencia, contemplándose la causal objetiva de término de la relación laboral en las hipótesis en que esta no se cumpla, por lo que no es dable considerar que el despido fue arbitrario ni antojadizo, o que se valió de la causal referida escondiendo motivos diversos para desvincular al actor. Por todo lo razonado, se rechazará la acción de tutela laboral, según se dirá, en definitiva. En razón a lo anterior, resulta inoficioso pronunciarse sobre la excepción de caducidad interpuesta.

SEPTIMO: *Acción de despido injustificado. Causal invocada y requisitos de procedencia.* En subsidio de la acción principal, el actor interpuso demanda de despido



injustificado, considerando que la causal invocada en la carta de despido no se configuró en la especie, ya que, por una parte, existe un error en la fecha de término del reposo, entendiéndose el actor que esta culminaba el día 7 de junio y, por otro lado, se alegó el hecho de haber impedido el demandado desplegar al actor las acciones para lograr justificar la ausencia.

Cabe señalar que, la causal invocada en la carta de despido - artículo 160 N°3- contempla tres hipótesis de ausencias injustificadas, valiéndose en este caso el empleador de aquella que dice relación con ausentarse a sus labores 2 días seguidos, por lo cual el despido en este caso es un cese unilateral impuesto por el empleador al trabajador por motivos basados en acciones desarrollada por el trabajador.

Siguiendo profesor Sergio Gamonal, los requisitos de concurrencia de la causal señalada son los siguientes: a) el trabajador debe faltar a sus labores, en otras palabras, el trabajador no se presenta a dar cumplimiento de la jornada convenida con el empleador; b) la ausencia es injustificada. Por justificación debe entenderse los motivos que permiten excusar la falta del trabajador a la luz de la razonabilidad y sensatez del caso, como una enfermedad o accidente, la enfermedad o accidente grave o la muerte de un ser querido, del cónyuge o conviviente, enfermedad de un hijo, el haber sufrido un accidente de tránsito, no poder volver del país desde el extranjero por razones que no le son imputables, o una situación de crisis ante una separación matrimonial, etc. Luego, la ausencia, letra c) debe tener cierta entidad cuantitativa o cualitativa, no cualquier ausencia injustificada implica un despido disciplinario.¹

Habiendo realizado un plano general de los requisitos que deben revisarse conforme a la prueba rendida en juicio para efectos del análisis del punto de prueba se procederá a valorar de la misma.

¹ Gamonal Contreras, Sergio. Derecho Individual Del Trabajo, Doctrina materiales y casos. Der ediciones. 2021. Pág. 426 y sgtes.



Se contó en juicio con la carta de despido de fecha 13 de junio del año 2022. En ella se advierte que se dirigió al actor y se expresaron los motivos de la desvinculación, específicamente la ausencia del trabajador a sus funciones los días **7 y 8 de junio de 2022**.

Luego se desprende de la licencia número 0037186494, extendida en favor del actor, autorizando un reposo desde el día 17 de mayo de 2022 al día **6 de junio** del mismo año, por un total de **21 días**, debido a un trastorno mixto de ansiedad y depresión. Este documento, que no fue objetado por la contraria, da cuenta que efectivamente, previo a los días indicados en la carta de despido el actor hacía uso de una licencia médica, debiendo reincorporarse a sus funciones el día 7 de septiembre del 2022. Dicha licencia médica fue la última de una serie de licencias médicas, en total 4, que prescribieron reposos por un total de 111 días.

También se desprende del historial de licencias médicas presentada por don Ennio Arnés, registro de Isalud, que se mantuvo en un largo periodo alejado de sus funciones por los constantes y consecutivos reposos médicos, desde el año 2009, por otras afecciones, y durante el año 2013 por depresión, cuadros de ansiedad, trastorno mixto de adaptación, entre otros, y el año 2022, nuevamente por patologías de salud mental. Aunado lo anterior, a las 6 recetas médicas, que dan cuenta de haberse mantenido un tratamiento con clonazepam, Trittico y lamotrigina, fármacos que son conocidamente utilizados para el tratamiento de la depresión u otros trastornos de salud mental.

Concordante con lo anterior fue la declaración de doña Marcela Godoy, quien refirió saber que el actor estaba en tratamiento por padecer depresión, y que "tomaba muchas pastillas". La prueba expuesta anteriormente, da cuenta que efectivamente, el día 6 de junio de 2022 el actor aún se mantenía en tratamiento por depresión.

Es importante resaltar que es la testigo antes referida quien indica en lo medular que, ese día el actor tenía



agendada una consulta con su médico tratante, a fin de que extendiera nuevamente la licencia médica y poder continuar con su tratamiento, consulta que fue suspendida ese mismo día, por lo que el actor no pudo obtener la licencia médica.

Luego a fin de acreditar que el actor desplegó acciones tendientes a justificar su inasistencia se aportó un pantallazo correspondiente al registro de llamadas desde el celular de don Ennio Arnés Fernández, del día 7 de junio del año 2022, imagen desde la cual se advierte una llamada perdida o sin contestar -ya que aparece un símbolo en color rojo- al teléfono celular registrado con el nombre de Francisco Sanchis, a las 13:27 horas.

En la misma línea, se aportó un pantallazo de registro de llamadas salientes desde el celular de don Ennio Arnés de fecha 9 de junio del año 2022, en la que también se advierten llamadas hacia el teléfono celular registrado como Francisco Sanchis, a las 12:28 y 13:12, apreciándose como contestadas, ya que se advierte un símbolo verde que aparenta ser un teléfono. Ese mismo día, conforme el pantallazo en comento, se aprecian dos llamadas al número registrado como Rodrigo Ayala, a las 12:46 y 13:13 horas, igualmente con un símbolo verde.

Finalmente, en el mismo sentido se aportó un correo de solicitud de vacaciones de fecha 9 de junio del año 2022, en el que se advierte que el actor, solicitó hacer uso de su feriado legal, aportándose también el correo electrónico en que consta el rechazo de aquellas, con fecha 13 de junio del año 2022.

La prueba expuesta anteriormente, no logró acreditar una conducta tendiente a **justificar** las inasistencias del actor los días 7 y 8 el mes de junio del año 2022, apreciándose como insuficientes los medios y canales utilizados para cumplir con dicha obligación, para no incurrir en la falta que motiva la causal objetiva de despido. En efecto, de los pantallazos obtenidos desde el teléfono celular del actor se advierte un intento de comunicación con su jefatura directa



el cual no fue atendido, las restantes comunicaciones fueron atendidas, por lo que no se acredita la insistencia alegada con el actor, ni menos aún la existencia de impedimentos para justificar su ausencia.

En cuanto a los correos electrónicos referidos a la solicitud de vacaciones, a juicio del tribunal esta no corresponde a un intento de presentar excusas, explicar las razones o motivos de las ausencias en que incurrió el actor, sino que corresponde a la fórmula hallada por el actor para que aquellos días en que no concurrió a su trabajo se encontraran comprendidas dentro de su feriado legal, pasando por alto que el otorgamiento del feriado legal se encuentra sujeto a coordinaciones previas, según se advierte del Reglamento de orden Higiene y Seguridad, el que en el acápite de "disposiciones sobre solicitud de uso de vacaciones, señala en el punto a.4, el trabajador no puede iniciar proceso de vacaciones o hacer uso de las mismas mientras no tenga la respuesta afirmativa de su jefatura. Ello en concordancia por lo declarado por el testigo Rodrigo Ayala, quien explicó alguno de los factores que inciden en el otorgamiento de aquellas y su planificación anticipada. Lo anterior, no es una conclusión sin sustento, toda vez que fue el propio actor, que absolviendo posiciones explicó que fue la solución que buscó, apoyado con lo expuesto por la testigo Marcela Godoy. Además, no puede entenderse que la negativa del feriado legal haya consistido en un impedimento del empleador para entender justificadas las ausencias, toda vez que, fueron solicitadas al tercer día de haberse debido reincorporar el actor a sus funciones.

Con todo, se advierte por el tribunal que, desde la fecha de la primera ausencia, esto es el día 07 de junio de 2022, a la fecha del despido, 13 de junio de 2022, misma fecha en que fueron rechazadas las vacaciones solicitadas por el actor, transcurrieron 5 días, tiempo prudente de espera por el empleador para recibir alguna justificación de parte



del trabajador, tiempo en el que el demandante no desplegó otros intentos para justificar sus inasistencias.

Por otro lado, si bien es cierto que existió una confusión de parte del actor respecto del día en que terminaba su reposo médico, por cuánto resulta creíble que entendió que está terminaba el día 7 de junio, sin perjuicio que la propia licencia indicaba que el reposo se extendía hasta el día 6 de junio de 2022, dicha confusión se disipó el mismo día 7 de junio, según se desprende de los dichos del propio actor, quien señaló en estrados que al suspenderse la consulta agendada por su médico tratante, buscó la forma de justificar nuevamente su inasistencia, por lo que es dable entender que a esa fecha el comprendía que debía justificar el día 7 de junio, así como los siguientes en que estaría impedido de concurrir a su trabajo, ya que conforme su planteamiento, no estaba en condiciones para trabajar aquel día, ni los siguientes, por el tratamiento que refiere.

En relación a lo anterior, en cuanto a las alegaciones relativas a que, en la práctica el actor no se encontraba en condiciones psicológicas para analizar los hechos ocurridos y buscar una solución, toda vez que, se encontraba en tratamiento con fármacos que implican una disminución de las funciones cognitivas, lo que habría ocasionado la imposibilidad de recurrir oportunamente a los canales idóneos para presentar la debida justificación, será esta desestimada por cuánto no se aportó prueba que permitiera concluirlo. En efecto, si bien se aportar recetas médicas que dan cuenta de los fármacos ingeridos por el actor, los que como se dijo son conocidamente utilizados para el manejo de episodios depresivos u otras alteraciones psicológicas, no debe obviarse que el tribunal desconoce los efectos generados en la persona en relación a las dosis prescritas, considerando las características propias del sujeto que los consume, y al no contar con dichos conocimientos médicos, no es posible valorar los documentos referidos sin transgredir los principios de la lógica y las máximas de la experiencia y los



científicos conocimientos científicamente afianzados,
vulnerándose así hoy los límites de la libre valoración de la
prueba. En conclusión, no puede entender el tribunal que el actor estaba en absoluta incapacidad de recurrir a los canales formales y conocidos por él para comunicar a su empleador los motivos de su ausencia, incluso considerando que para ello no era necesario contar con una licencia médica, sino que basta explicar las razones que motivaron la falta, y en este caso, solo a modo ejemplar, un diagnóstico médico o alguna atención del mismo carácter que diera cuenta del actual tratamiento, los efectos del mismo y la imposibilidad de asumir sus respectivas funciones, un correo electrónico explicativo de las razones, entre otras fórmulas. Cabe hacer presente, que la norma no exige que exista una comunicación previa -como erróneamente se planteó en la carta de despido- pero sí que la ausencia obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable, lo que tampoco se acreditó en juicio.

Con todo, se ha logrado convicción de la configuración de la causal legal invocada para poner término a la relación laboral, por lo que el despido se advierte ajustado a derecho, según se dirá en lo resolutivo.

OCTAVO: *Prestaciones demandadas.* Respecto de las indemnizaciones relativas al aviso previo y los recargos solicitados, atendido al rechazo de las acciones, no serán analizadas por ser improcedentes. Sin perjuicio de lo resuelto en los considerandos precedentes, se ha reclamado por el actor el pago de la indemnización por años de servicios, señalando que esta procedería a todo evento conforme el convenio colectivo al cual estaba adscrito, y que aquella recibida mediante el finiquito, realizó descuentos improcedentes. En particular se alegó que debió considerarse la **suma \$6.017.517** para su cálculo, así como también la antigüedad. Es necesario señalar que la demandante no expuso esta pretensión en el petitorio de la demanda, pero sí en el desarrollo de la misma (en la letra c, del acápite 1,



referido a los fundamentos de hecho) entendido esta juez que le fue conferida competencia para pronunciarse al respecto, considerando además que fue fijado como hecho a probar, la determinación de la remuneración pactada, los rubros que la componían. El demandado señaló no ser efectiva la base de cálculo propuesta, y luego indicó que al suscribir el finiquito el señor Arnés lo hizo reserva de derecho respecto de aquel concepto.

En primer lugar, respecto de la **excepción de finiquito**, habiéndose aportado el mismo se puede advertir en él existencia de la reserva plasmada por el demandante, en la que se ha referencia dentro de las acciones que se reserva la del cobro de prestaciones incluyendo tanto aquellas que derivan de su contrato individual cómo de su contrato colectivo. Si bien la reserva no hace referencia expresamente a la eventual diferencia en la indemnización en comento, sí se reserva de forma genérica la revisión de las prestaciones, indicando además que derivaría del convenio colectivo. Por lo que la alegación planteada por el demandado será desestimada. Por otra parte, en el contrato de trabajo suscrito entre el actor y el demandado, en su cláusula sexta se indica en síntesis qué el trabajador aportará al sindicato de trabajadores mineros la respectiva cuota sindical, por lo que es aplicable el convenio en cuestión.

En cuanto a la antigüedad, se aportó el certificado de Antigüedad de Ennio Arnes emitido por Codelco Chile, el que indica que presta servicios desde el 12 de noviembre de 2007. Sin perjuicio de advertirse no discutido por las partes la fecha de inicio y termino de la relación laboral.

En cuanto al fondo, se advierte que, en finiquito, se considera el pago de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$27.752.850. Al respecto, propuso la demandante en su libelo que debe considerarse para efectos de este cálculo la remuneración del mes de **enero del año 2022**, oponiéndose a ello la demandada. Se advierte por el tribunal que dicha liquidación no es idónea para el cálculo, toda vez



que, el demandante habría trabajado solo 19 días, debiendo recurrir a alguna liquidación de mes completo.

Se aportaron las liquidaciones de sueldo de los meses de: agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2021, todas por meses completos. El resto de las liquidaciones aportadas correspondientes al año 2022 no resultan aptas para considerarlas para el cálculo ya que el actor se encontraba con licencia médica y no fueron trabajados completos.

Luego, debe considerarse que, en el convenio colectivo aportado en juicio, en su cláusula 4.6., denominado "Término de la Relación Laboral" se indica: "La Indemnización por Años de Servicios que más adelante se contempla, procederá en todos los casos de término del Contrato Individual de Trabajo..." Luego, en la cláusula 4.6.1, denominada Indemnización por Años de Servicios, se establece; (a) Los trabajadores recibirán, después de su primer año de servicio continuo, una Indemnización por Años de Servicios al término de su contrato de trabajo con la División. Esta indemnización será la siguiente por cada año de servicio continuo: 1. Un sueldo base mensual de su categoría devengado al momento de su retiro de la División. 2.- los siguientes bonos cuando corresponda: el promedio del IGP el IVG hasta un 130% del sueldo base mensual, bono de relevo manilla a manilla extendido, Bono manilla a manilla con extensión plantas de chancado gerencias GECS Y GELS, bono continuidad productiva unidad refinación y moldeo gerencia fundición, bueno continuidad productiva proceso convertidor teniente número 2, horno eléctrico y planta de granallado, bueno relevo producción y servicios, bono operación horno tostador y bono turno c".

La liquidación de remuneraciones de diciembre del año 2021 no se deben considerar los conceptos relativos alguno de términos de negociación colectiva ascendente a la suma de \$11.722.355, ni el bono de término de negociación anticipada, y alguno resultado excepcionales, y el bono modernización del



libro. Además, existen otros conceptos como el aguinaldo de Navidad, el paquete navideño, que tampoco deberían ser considerados. Restando lo anterior, la remuneración del mes de diciembre corresponde a la suma de \$3.491.556.

Luego, las remuneraciones de los meses de octubre \$3.422.732, y noviembre corresponde a la suma de \$3.526.244 (al que se le resta el concepto de compensación anticipo de vacaciones)

Cabe señalar que la demandada no aportó prueba tendiente a acreditar las sumas que consideró para arribar a los resultados plasmados en el finiquito, ni explicó en su contestación cual fue el promedio de remuneraciones utilizado para arribar a la indemnización por años de servicio pagada al actor al término de la relación laboral. Por ello, habiéndose aportado prueba que permite al tribunal hacer el cálculo del promedio de las remuneraciones, más la cláusula ya referida del convenio colectivo, y la antigüedad del actor correspondiente a 14 años, resultó, por el concepto en análisis, la suma de: **\$48.722.478.-**

Queda de manifiesto la existencia de una diferencia considerable a aquella pagada al actor mediante el finiquito -\$27.752.850- por lo que se accederá a la solicitud del demandante, por la diferencia, esto es **\$20.969.628.-**

NOVENO: *Prueba.* Que, el resto de las pruebas ofrecidas y no mencionadas son desestimadas por cuanto su identidad y fuerza probatoria las tornan ineptas para desvirtuar los razonamientos precedentes.

DÉCIMO: *Costas.* Siendo, en materia laboral, las costas personales las únicas objeto de regulación, toda vez que las restantes diligencias realizadas por funcionarios del Tribunal son gratuitas para ambas partes, sumado a que es privativo del juez fijar la suma prudencialmente o eximir del pago de las mismas mediante resolución fundada, es que se resuelve que cada parte deberá pagar sus costas, toda vez que el demandante no obtuvo todo lo solicitado y en consecuencia el demandado no fue totalmente vencido.



DÉCIMO PRIMERO: La prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además con lo previsto en los artículos 1, 7, 5, 41, 71, 73, 160, 171 446, 489 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, SE DECLARA:

I.- Que se **RECHAZA** la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por don ENNIO MAURICIO ARNES FERNANDEZ en contra de CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, ambos ya individualizados.

II.- Que se **RECHAZA** la demanda de despido injustificado, interpuesta por don ENNIO MAURICIO ARNES FERNANDEZ en contra de CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, ambos ya individualizados.

III.- Que se **ACOGE** la demanda de cobro de prestaciones correspondiente a la indemnización por años de servicio, y en consecuencia debe pagarse al demandante la suma de **\$20.969.628** (veinte millones novecientos sesenta y nueve mil seiscientos veintiocho pesos) correspondiente a la diferencia adeudada.

IV.- La suma ordenada pagar deberá ser reajustada y devengará intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Cada parte pagará sus costas toda vez que no han sido acogidas la totalidad de las pretensiones del actor.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Regístrese, notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-116-2022

RUC: 22-4-0422980-3



Dictada por doña **JOHANNA CAROLA PIZARRO VÉLIZ**, Juez
Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a trece de febrero de dos mil veintitrés, la
sentencia que antecede se notificó por el estado diario de
hoy.



