

NOMENCLATURA : 1. [40]Sentencia  
JUZGADO : 2º Juzgado de Letras de Calama  
CAUSA ROL : C-2346-2021  
CARATULADO : HIDALGO/CODELCO CHILE

Calama, cinco de Junio de dos mil veintitrés

**VISTO:**

1.- Que con fecha 16 de septiembre de 2021 (Folio 01, Cuaderno Principal) compareció **Carlos Orellana Burett**, abogado, domiciliado en Ramírez 1861, oficina 306, en representación de **PABLO HIDALGO MEDINA**, chileno, casado, cesante, cédula nacional de identidad N° 11.376.862-2, con domicilio para estos efectos en Juan Soldado N° 617, Villa Las Leyendas, e interpuso demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad extracontractual contra **CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, Rut: 61.704.000-K, persona jurídica de derecho privado del giro de su denominación, representada legalmente para estos efectos, por Nicolas Rivera Rodriguez, Rut N°14. 119.793-2, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida 11 norte N° 1291, Villa Exótica de esta ciudad.

Expuso que su representado comenzó a prestar servicios para la demandada a partir del 17 de septiembre de 1990, con contrato indefinido según clausula octava del contrato respectivo, en el cargo de Controlador e Inventariador, y que con fecha 01 de enero de 1995 se modifica su contrato y la función asignada es la de Contador.

Manifestó que la empresa demandada decide despedir al actor el día 13 de Noviembre del año 2019, el que obedeció a motivaciones distintas a las señaladas en la Carta de Término de Contrato, y producto de lo cual existió una evidente falta de fundamento en el despido, obligado el empleador a fundamentar y luego probar los fundamentos de la carta de despido, no lo hizo, generando su responsabilidad extracontractual y deber de resarcir los daños causados a su representado.

Detalló que con fecha 13 de noviembre de 2019, la empresa comunica a su representado mediante carta de término de contrato, que se encontraba desvinculado, junto con su ex compañero Alejandro Suarez, por la causal del 160 N° 7, "Incumplimiento grave de las Obligaciones del Contrato".

Sostuvo que el ilícito que hace procedente la responsabilidad de la demandada, se refiere al delito de injurias, que se consumó a través de las acusaciones injuriosas, falsas e infundadas que se plasmaron por la contraria tanto en la carta de despido, ratificadas en la contestación de la demanda, como en la prueba ofrecida por la demandada en el juicio laboral, mediante la



Foja: 1

incorporación de documentos lesivos y las declaraciones de los testigos presentados, todos los cuales revisten el carácter de empleados de la demandada, que la sentencia laboral en juicio T-11-2020, descartó absolutamente.

Comentó que la carta de aviso de terminación de su contrato de trabajo, indica “2.- Para desempeñar sus labores, usted se encontraba sujeto a una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes según el siguiente horario:/ Lunes a Jueves de 8:00 a 18:00 horas Viernes de 8:00 a 17:00 horas/ Con una hora de colación diaria”, pero que esa afirmación es incorrecta o falsa derechamente, puesto que según el contrato de trabajo de su representado, en la cláusula tercera, “El trabajador en entrenamiento se desempeñara en una jornada legal de 8 horas diarias en las tareas que se le asignen dentro de las funciones indicadas en la cláusula segunda que precede, según jornada semanal y horario diario de trabajo determinado para la sección respectiva de acuerdo con la distribución de turnos que se determina en el reglamento interno de la empresa. Sin embargo, la empresa, de acuerdo a las necesidades de su servicio podrá modificar la distribución del horario de trabajo, de acuerdo con las facultades que al efecto señala el artículo 12 del Código del Trabajo”. Adicionó que el horario establecido, rígido, absolutamente cerrado no es tal, las modificaciones posteriores al contrato de trabajo no alteraron esta norma por escrito y el horario de su representado fue siempre, desde su inicio, un tema que se fue adaptando al área y lugar donde prestaban sus servicios, el cual se iba conversando con sus sucesivas jefaturas, situación que era acordada y tolerada, pero con la asunción de otras jefaturas no involucradas en estos acuerdos, se desconoce derechamente los mismos.

Reseñó que la explicación a este horario es que su representado estaba a cargo de los inventarios en las áreas que les designen, son los únicos dos trabajadores que quedaban en esa área, por lo que su trabajo era distinto a cualquier otro trabajador, puesto que no están anclados a un área determinada, sus funciones de inventariado no se limitan a un área específica, debían realizar labores en distintas gerencias, por ejemplo, fundición, concentradora, refinería, Hospital del Cobre, en todas ellas realizaban el levantamiento de bienes, insumos, existencia, etc..

Apuntó que, realizando un resumen de su historia laboral, desde la fecha de inicio de la relación laboral de ambos, prestaron servicios en faena, en el área industrial de Chuquicamata, en la bodega ubicada en el Km 6, su jornada comenzaba a las 08:00 hrs en la oficina del campamento de Chuquicamata, a las 08.30 eran trasladados a faena en el área industrial lo que hacían hasta las 11.00 hrs aproximadamente, pues tenían que realizar la colación en el campamento de



Foja: 1

Chuquicamata entre 12:00 a las 13.00 hrs. A las 13:00 volvían a terreno a la bodega, y cerca de las 16.00 hrs eran retirados a las oficinas del campamento nuevamente donde realizaban trabajo administrativo hasta cerca de las 18:00 horas y bajaban a la ciudad en los buses de la empresa. Adicionó que, a partir del año 2005 los ex trabajadores son trasladados a prestar funciones en el Edificio Corporativo, donde cambió su jornada adecuándose ahora a la realidad y función realizada en ese lugar, entraban a las 08:00 hrs esperaban que los trasladen hacia las áreas industriales mediante una camioneta dispuesta a los efectos. Encontrándose asignados en esas dependencias, logran un acuerdo verbal con sus jefes de la época, los señores Ramiro Flores y Raúl Castro, que consistiría en trabajar de corrido desde la entrada hasta la colación, la cual disminuyeron y quedó solo en una hora y salían a las 16.00 hrs y a veces a las 17:00 hrs, pues después ya no habían buses para regresar. Enfatizó que esta jornada la llevan realizando desde el año 2005, era conocida por su jefatura directa, era aceptada por ambas partes.

Refirió que esta jornada acordada hace 14 años, se desconoce posteriormente por la jefatura ante las consultas que realiza el señor gerente Geisse en reunión de 30 de octubre de 2019, según lo que señalan en la carta en el punto 3 de la misma, y que seguramente por temor, viendo la realidad de la empresa y su política de despido masivo e indiscriminado, la jefatura de sus representados desconoció ante el gerente señor Geisse, la realidad de la jornada laboral de sus representados, sin que se les llamara a declarar, a realizar sus descargos, donde pudiesen explicar cómo funcionaba la prestación de sus servicios, ya que tampoco era relevante para la empresa escuchar la versión de ellos, en esta supuesta falta la empresa encontró la excusa perfecta para deshacerse de los dos últimos trabajadores del área.

Expresó que en la carta también se realizan acusaciones accesorias que intentan dar una sensación de gravedad. Primero señalan que el Área de Protección Industrial contaba con registros a lo menos desde el mes de agosto a octubre que daban testimonio de la supuesta inconducta, y la empresa esperó meses para despedir por una conducta que no requiere tanto tiempo de espera para tomar una determinación. En segundo lugar, indican que este horario de su representado habría incidido en la baja productividad, lo cual también es falso, pues sus representados llevaban un registro semanal de la producción y metas, las que cumplían a cabalidad, y que de ocurrir esa merma habrían sido despedidos con mucha anterioridad, ya que además no existe este parámetro semanal de ingresar al menos 1000 códigos.



Foja: 1

Agregó que el despido de sus representados es indebido e infundado, puesto que incluso les pagaron horas extras efectuadas después de las 16.00 horas en adelante en algunas oportunidades, por lo que es incomprensible estimar su horario de jornada laboral ordinaria era hasta las 18.00 hrs según expone en la carta de despido, ya que las horas extraordinarias pagadas comprendieron las 17.00 y 18.00 horas, horas que fueron pagadas con el recargo legal por sobre la hora ordinaria de trabajo.

Acusó que el despido se torna más indebido si se pone atención en la fecha del despido, el día 13 de noviembre de 2019, en circunstancias que una semana antes por lo menos, el día 6 de noviembre de 2019, en la página institucional de Codelco se solicitaba y ofrecía un puesto de trabajo, para las funciones que desarrollaban sus representados.

Mencionó que ante este despido su representado junto a su compañero de trabajo Alejandro Suarez, deciden demandar a la empresa en sede laboral en juicio T-11-2020, en el que la empresa contesta la demanda y señala los mismo argumentos de la carta, los ratifica y profundiza, profiriendo expresiones que menoscaban la honra y el prestigio de su representado frente a sus ex compañeros y familia.

Explicó que como consecuencia de lo anterior, el señor Pablo Hidalgo sufrió una serie de perjuicios, que se producen sobre todo, al ver truncada arbitraria y abusivamente su fuente laboral, lo cual le produjo una profunda depresión, angustia y frustración, particularmente en el ámbito familiar, lo cual se agudiza más aún, tomando en consideración que el actor es una persona que ve como centro de su universo su núcleo familiar, constituido por su cónyuge y cuatro hijos, prueba de ello es que desde que se casó, éste se hizo cargo de manera autónoma e independiente de su familia, haciendo un gran esfuerzo, para trabajar para la demandada por más de 30 años, para poder darle así una mejor calidad de vida a su familia, lo cual de la noche a la mañana se le vio truncado por la injusticia y arbitrariedad de la demandada. Esto le produjo una gran frustración y sentimiento de impotencia, que lo acompaña hasta el día de hoy, sin que el actor perciba ningún tipo de ingresos, mientras observa cómo se acumulaban las deudas cada día más y más, llegando al punto inclusive de encontrarse el inmueble familiar casi siendo rematado. Esto se agudiza al conocer la forma cómo se produjo el despido, lo cual se traduce en un trato indigno, inaplicable a cualquier trabajador, menos aún, cuando este cumplió a cabalidad con sus funciones de manera bastante competente por tanto tiempo sin problemas en la empresa.

Precisó que el actor se encuentra en tratamiento psicológico y uno de sus diagnósticos es un cuadro depresivo severo, y que debido a todos estos conflictos



Foja: 1

emocionales, el actor comenzó a tener problemas con su cónyuge, con la cual mantiene una relación estable por más de 30 años, que su mujer y él han debido ver con impotencia, profunda angustia y temor, cómo paulatinamente le cortaban los suministros básicos en su hogar; sus hijos han visto afectada toda su forma de vida y en sus estudios alterados por no pago de las mensualidades, financiar y solicitar créditos y como los bancos e instituciones financieras, literalmente lo “acorrallaban” cada día con llamadas, correos y mensajes de cobranzas y amenazas de embargos y remates, viéndose así cada día más triste y frustrado, sobre todo por las graves y perjudiciales acusaciones contenidas en su carta de despido.

Aseguró que estos daños se traducen desde el punto de vista patrimonial, en una serie de préstamos que el demandante debió solicitar de sus cercanos e instituciones bancarias y financieras, para pagar las deudas y cuentas personales y de la familia común, las cuales son del orden de los \$51.086.200, por los siguientes motivos: solicitud préstamo a banco BCI por un monto de \$4.000.000 para poder realizar el pago de tarjetas comerciales; con el objetivo de no afectar el curso de los estudios universitarios de sus hijos (Patricio y Pablo), tuvo que mudarse a Antofagasta (diciembre 2019) para de esta manera disminuir los gastos mensuales familiares y, además, arrendar el inmueble en el cuál vivía en Calama (inmueble arrendado el día 27 de marzo del 2020 por un valor de \$700.000 y cancela un crédito hipotecario de \$441.114); se trasladó a la ciudad de Antofagasta a vivir a una casa arrendada por un valor de \$800.000 en Antofagasta que reúne las condiciones necesarias para ser habitada por toda su familia, la cual está conformada por 6 adultos y un bebé en gestación (nacido el 13 de junio del 2020); solicitud de seguro de cesantía el día 16 de abril del 2020 por un valor total de \$6.934.207 para poder cumplir con los pagos de los dos créditos hipotecarios, crédito de consumo, dos aranceles universitarios, gastos mensuales (alimentación, agua, luz, gas, etc), gastos en medicamentos y tratamientos de su esposa que sufre de Síndrome de Meniere, y arriendo; solicitud y asignación al hijo Patricio Hidalgo del Fondo Solidario de Crédito Universitario UCN el día 13 de agosto del 2020 por un monto anual de \$4.075.000; solicitud y asignación a su hijo Pablo Hidalgo del Crédito con Aval del Estado (CAE) en octubre del 2020 por un monto de \$2.700.000, lo cual no fue suficiente para cubrir la totalidad del arancel, por lo que debió cancelar el año 2020 un monto de \$835.000, mientras que el año 2021 cubrirá el monto equivalente al 100% del arancel de referencia de la carrera Ingeniería civil Industrial en la Universidad de Antofagasta. (aproximadamente \$4.000.000); prepago de cancelación de tarjeta de crédito por un monto total de \$14.268.028, lo cuales fueron solicitados gradualmente para poder solventar



Foja: 1

diversos gastos durante todos los meses sin trabajo. (Cancelado el día 26 de marzo del 2021 con el dinero obtenido mediante la demanda laboral); retiro del primer 10% de los fondos de la AFP los días 11 de agosto y 3 de septiembre del 2020 por un monto total de \$4.358.556; retiro del segundo 10% de los fondos de la AFP los días 17 de diciembre del 2020 y 4 de enero del 2021 por un monto total de \$4.363.428; y retiro del tercer 10% de los fondos de la AFP los días 3 de mayo del 2021 por un monto total de \$4.425.867

En cuanto al derecho, aludió al artículo 2314 del Código Civil, y adujo que el actuar doloso e irresponsable de la demandada, constituye el delito de injurias graves que tienen como base el “Animus injuriandi”, delito previsto y sancionado en el artículo 416 del Código Penal, que persigue sancionar la conducta lesiva del agente, cuando representa la exteriorización de un contenido significativo de menosprecio o descrédito que puede lesionar tanto el honor subjetivo como el objetivo de una persona, el cual puede llevarse a cabo mediante la palabra oral o escrita, esto aun cuando no es necesario que la expresión proferida sea objetivamente ofensiva, sino que basta que esto alcance el real significado según la forma como se haya exteriorizado; la ocasión y demás circunstancias concurrentes para que se configure el delito, así, sólo es necesario que las expresiones vertidas por el agente, revelen el dolo de injuriar a la víctima, vale decir, contar con la conciencias o conocimiento de lo que se va a decir, en la forma en que se lo dirá y en el contexto situacional en que se va a decir tiene la capacidad de deshonar, desacreditar o menospreciar al destinatario, y en querer decirlo justamente en tales circunstancias, lo cual ocurrió en la especie al proferirse tales ofensas.

Añadió que tanto la doctrina como la jurisprudencia, han indicado que para que exista injurias, ha de existir la imputación de un hecho determinado pero falso, y que para que exista injuria, debe existir “dolo representado por el animus injuriandi”, o sea, el propósito de injuriar, el que en el caso de autos consistió en imputar conductas negligentes e irresponsables de incumplimiento grave de su representado en el ejercicio de sus funciones laborales habituales, lo cual, no es efectivo.

Citó los artículos 2320, 2322 y 2329 del Código Civil, e insistió en que su representado ha sufrido un verdadero daño, sobre todo emocional, trauma que a la fecha no sólo no experimenta mejoría sino que va en franco aumento siendo su condición psíquica actual de profunda depresión, sin perjuicio de las enfermedades siquiátricas derivadas de este hecho, cuadro clínico que por cierto, debe ser tratado con urgencia.



Foja: 1

Señaló que las imputaciones expresadas tanto en la carta de despido como en la contestación y en la secuela del juicio mediante la prueba de testigos, deja meridianamente claro que las conductas desplegadas por el empleador producen necesariamente el menoscabo psicológico que amerita ser reparado en forma íntegra.

Adicionó que el daño moral producido por el despido, se puede apreciar en una lesión a la reputación y crédito del demandante, el perjuicio extrapatrimonial se materializa en un cambio en la siquis, en un disgusto y perturbación en el fuero interno del señor Hidalgo, y que es independiente de los menoscabos económicos que dichas denuncias aparejan para otorgar las indemnizaciones correspondientes. No es posible, sin embargo, desconocer que efectivamente el despido genera disminuciones pecuniarias para el trabajador, el cual se ve privado de los ingresos periódicos que recibía en razón de la prestación de sus servicios a la entidad empleadora, menoscabos que se solicitan en la parte petitoria.

Concluyó solicitando tener por interpuesta la demanda, acogerla a tramitación, declarando en definitiva, que se hace lugar a la misma en todas sus partes, condenando a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: A) Por concepto de daño material: la suma de \$51.086.200 o la suma que se estime en derecho corresponda; B) Por concepto de daño moral: la suma de \$350.000.000 o la suma que se determine; C) Al pago de las costas de la causa.-

2.- Que con fecha 19 de octubre de 2021 (Folio 09, Cuaderno Principal), se tuvo por contestada la demanda en rebeldía.

3.- Que con fecha 20 de octubre de 2021 (Folio 10, Cuaderno Principal), la demandante evacuó la réplica, ratificando todos y cada uno de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la demanda.

4.- Que con fecha 28 de octubre de 2021 (Folio 12, Cuaderno Principal), se tuvo por evacuada la dúplica en rebeldía.

5.- Que con fecha 27 de diciembre de 2021 (Folio 24, Cuaderno Principal), se recibió la causa a prueba.

6.- Que con fecha 28 de marzo de 2023 (Folio 70, Cuaderno Principal), se citó a las partes a oír sentencia.

#### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que son hechos controvertidos los hechos y circunstancias que constituirían la responsabilidad extracontractual que se reclama; la naturaleza y monto de los perjuicios reclamados; y si los perjuicios reclamados son de responsabilidad de la parte demandada.



Foja: 1

**SEGUNDO:** Que se aportó, junto con la demanda, 'Informe Psicológico', datado 12 de mayo de 2021, confeccionado por María José Rojas Morales, psicóloga, perito de la Nómina de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta; con fecha 05 de septiembre de 2018 (Folio 34, Cuaderno Principal), Carta GRH-DRL 533/2019, fechada 13 de noviembre de 2019, "Ref.: Término de Contrato de Trabajo", dirigida a Pablo Hidalgo Medina, suscrita por el Director de Relaciones Laborales, División Chuquicamata, Codelco-Chile; escrito en que Carlos Orellana Burett, en representación de Pablo Hidalgo Medina y de Alejandro Suarez Gallardo, en lo principal, interpone contra Codelco Chile División Chuquicamata, denuncia por vulneración de derechos fundamentales, y en el primer otrosí, en subsidio demanda por despido indebido, y cobro de prestaciones e indemnizaciones; escrito en que Jocelyn Aros Hernández, abogada, en representación de Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco-Chile, División Chuquicamata, en lo principal, contesta la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por Alejandro Suárez Gallardo y Pablo Hidalgo Medina, y en el primer otrosí contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, todo ello en la causa "Suárez con Codelco Chile", RIT T-11-2019, del Juzgado del Trabajo de Calama; sentencia definitiva, de fecha 19 de octubre de 2020, del Juzgado del Trabajo de Calama, causa RIT T-11-2020; sentencia, de fecha 06 de enero de 2021, dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol 347-2020 (RPL); documento que la demandante denomina "*Impresión de fotografía de tumor labial del actor*"; 'Certificado', fechado 14-01-21, suscrito por Juan Carlos Valencia G., médico dermatólogo; y 'Códigos de biopsia para programa médico', emitida por Laboratorio Citonet; Bono de atención ambulatoria N° 747318442 y 747318701, de fecha 15/01/2021.

La carta de despido y la contestación de la demanda en sede laboral son instrumentos privados, que emanan de la parte contra la cual se hacen valer y que no fueron objetados legalmente, lo cual habilita, con arreglo a los artículos 346 del Código de Procedimiento Civil y 1702 y 1706 del Código Civil, a tener por cierto su existencia y contenido.

A su vez, las sentencias tienen la naturaleza de instrumentos públicos, que no han sido legalmente impugnados, por lo que, justipreciados conforme a los artículos 1700 y 1706 del Código Civil, también se establece su existencia y contenido.

La copia de la demanda entablada ante el Juzgado del Trabajo es un documento privado emanado de la misma actora, que no fue objetado cuestionado



Foja: 1

de modo alguno, por lo que se le estimará base de presunción judicial con arreglo al inciso 1° del artículo 427 del Código procesal.

Luego, y en atención a la concordancia de estos elementos, se comprueba que: a) El día 13 de Noviembre del año 2019, por medio de comunicación escrita de esa fecha, la demandada puso término al contrato de trabajo con Pablo Hidalgo Medina; b) La causal invocada fue la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, el *“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*; c) La demandada fundó esa causal en que pese a que Hidalgo Medina debía cumplir una jornada ordinaria que de lunes a jueves concluía a las 18:00 horas y el viernes a las 17:00 horas, sin autorización de su jefatura se retiraba de sus labores a las 16:00 horas, de lunes a viernes, al menos desde agosto a octubre de 2019; d) las pocas horas trabajadas redundaron en la baja productividad del área, existiendo un conteo de stock semanal de 175 códigos ejecutados por el trabajador, siendo que en dicho puesto debería existir un conteo de al menos 1000 semanal, lo que llevó a tener hasta 8 meses de atrasos en los ajustes de inventario; e) en la contestación de las demandas laborales, de la causa RIT T 11-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, la demandada insistió en la justificación del despido; f) por sentencia definitiva, de fecha 19 de octubre de 2020, del Juzgado del Trabajo de Calama, en causa RIT T-11-2020, se rechazó la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por Pablo Hidalgo Medina, contra Codelco Chile División Chuquicamata, y se acogió la demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones; g) en la sentencia se estableció que no había una jornada de trabajo específica, pero sí la existencia de la cláusula tácita en virtud de la cual la jornada laboral real de Pablo Hidalgo Medina era de 08:00 a 16:00 horas; y h) que por fallo de fecha 06 de enero de 2021, la ltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, rechazó el recurso de nulidad enderezado contra la mencionada sentencia definitiva.

El ‘Informe Psicológico’, es un documento privado emitido por un tercero que no se apersonó a reconocerlo, el que también, a lo mucho, podría reputársele como base de presunción judicial, la cual resultaría estéril, a falta de otros elementos que corroboren el diagnóstico.

Algo similar ocurre con la *“Impresión de fotografía de tumor labial del actor”*, el ‘Certificado’ suscrito por Juan Carlos Valencia G., los ‘Códigos de biopsia para programa médico’, y los Bonos de atención ambulatoria N° 747318442 y 747318701. Aún más, tampoco se aprecia la conexión entre la información plasmada en estos antecedentes con los hechos materia del juicio.

**TERCERO:** Que la actora no reprochó el despido en sí, sino que a propósito del mismo la demandada habría incurrido en el delito de injurias graves,



Foja: 1

del que su parte sería víctima. Evidencia de lo anterior es que denuncia que las acusaciones injuriosas se plasmaron en la carta de despido, pero fueron ratificadas en la contestación de la demanda y en la prueba rendida por la demandada en el juicio laboral.

**CUARTO:** Que debe recordarse que, al amparo del artículo 416 del Código Penal, la conducta injuriosa puede revestir la forma de una expresión (proferida) o de una acción (ejecutada). Específicamente, se enseña que puede cometerse mediante imputación de hecho y juicios de valor (MATUS ACUÑA, Jean Pierre y RAMÍREZ GUZMÁN, María Cecilia: Lecciones de Derecho Penal Chileno. Parte Especial, Talca, Editorial Universidad de Talca, s/e, 2001, p. 237). En cualquier caso, la conducta debe tener una significación objetiva insultante. Así se postula que el sentido objetivo debe diferenciarse del sentido que el agente atribuye a su manifestación (sentido subjetivo) como del sentido atribuido por el destinatario de la manifestación (impresión del destinatario) (MAÑALICH RAFFO, Juan Pablo: “¿La comisión de delitos mediante la imputación de delitos? Los delitos contra el honor bajo la teoría de los actos de habla”, en Revista Peruana de Doctrina y Jurisprudencia Penales, N° 6, 2005, p. 207). Esta valoración queda entregada a los estándares sociales imperantes: “*Sólo se ofende el honor cuando los hechos o calidades atribuidos son desmerecedores en función de esquemas receptados por la comunidad y no sólo acorde con algún caprichoso entendimiento personal./ Lo expuesto descarta responsabilidad cuando la imputación no tiene contenido peyorativo, aunque hiera la susceptibilidad del interesado*” (ZAVALA DE GONZÁLEZ, Matilde: Tratado de daños a las personas. Daños a la dignidad, Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea, 1ª ed., 2011, p. 229).

**QUINTO:** Que, por otro lado, el *animus injuriandi* ha sido conceptualizado como la “*intencionalidad ofensiva de aislar al otro en su desarrollo o en socavar su posición en la relación social*” (BUSTOS RAMÍREZ, Juan: Obras Completas. Derecho Penal. Parte Especial, Santiago de Chile, Ediciones Jurídicas de Santiago, 2ª ed., 2009, t. III, p. 251). La mayoría de la doctrina y jurisprudencia nacional (MATUS A., Jean Pierre y RAMIREZ G., María Cecilia: Lecciones de derecho penal chileno. Parte especial, Santiago de Chile, Editorial Legal Publishing Chile, 3ª ed., 2015, t. II, p. 248) incorpora el aludido *animus injuriandi* como elemento subjetivo del delito de injurias. Sin embargo, parte de la doctrina se inclina por desdeñar la exigencia de una motivación especial, bastando el dolo para el surgimiento del delito. En esta línea, se ha postulado que “*no parece necesario diferenciar o exigir una particular intencionalidad además del dolo inherente al delito de injuria. El conocimiento del alcance agravante que objetivamente tiene la expresión o acción y de que al exteriorizarla en las*



Foja: 1

*circunstancias del momento producirá en la realidad tal efecto, es lo que constituye el dolo y a su vez el elemento subjetivo para que se dé el tipo descrito en el art. 416, sin necesidad de animus especiales”* (GARRIDO MONTT, Mario: Derecho Penal. Parte Especial, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 3ª ed., 2007, t. III, p. 200). También se ha señalado que *“parece haberse impuesto la tesis de que para la satisfacción del tipo subjetivo de la injuria basta que concurra dolo en el agente, el cual debe, comprender la aptitud ofensiva para el honor de la ‘acción ejecutada’ o de la ‘expresión proferida”* (MAÑALICH RAFFO, Juan Pablo: “Delitos contra intereses personalísimos” en Revista de Derecho de la Universidad Adolfo Ibañez, N° 1, 2004, p. 285). En España se opina que *“De manera ampliamente mayoritaria se considera que el tipo subjetivo del delito de injurias se colma con la presencia del dolo genérico, es decir, con los elementos de conocimiento y volición en el sentido de querer y tener conocimiento de que están profiriendo palabras ofensivas o deshonrosas. Así, la tradicional exigencia de in animus iniuriandi como dolo específico del delito de injurias, acorde con la consideración de la injuria como un delito intencional, ha desaparecido”* (DE PABLO SERRANO, Alejandro: Honor, injurias y calumnias. Los delitos contra el honor en el derecho histórico y en el derecho vigente español, Valencia, España, Editorial Tirant Lo Blanch, s.e., 2018, p. 265).

**SEXTO:** Que sea que se exija *animus iniuriandi* o bien que baste el dolo general, lo cierto es que no se configura el delito de injurias. En efecto, en la carta de despido la demandada se limitó a dar cumplimiento a lo previsto en el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo, *“expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”*. Parte de tales hechos eran verdaderos (en especial, los horarios en que la demandante desarrollaba su jornada laboral, esto es, hasta las 16:00 horas, de lunes a viernes), y no lo eran otros, en particular, que la jornada laboral que debía cumplir era de lunes a jueves, hasta las 18:00 horas, y viernes hasta las 17:00 horas, por cuanto existía una cláusula tácita que regulaba dicha jornada con una extensión hasta las 16:00 horas. Sin embargo, es la propia accionante la que explicó esta circunstancia, pues precisó que se debía a que *“el horario de mis representados (sic) fue siempre [...] un tema que se fue adaptando al área y lugar donde prestaban sus servicios, el cual se iba conversando con sus sucesivas jefaturas”* y que *“lamentablemente con la asunción de otras jefaturas no involucradas en estos acuerdos, se desconoce”*. Luego, esta ignorancia descarta el conocimiento y la voluntad de proferir una expresión ofensiva y alguna intencionalidad agravante. Aunque podría argüirse que la demandada no fue enteramente diligente al imputar el incumplimiento que motivó el despido, no hay



Foja: 1

duda que el delito de injurias requiere de dolo, por lo que no basta la culpa (GARRIDO M.: ob. cit., p. 199).

**SÉPTIMO:** Que, aún más, no se demostraron los perjuicios reclamados.

**OCTAVO:** Que, a mayor abundamiento, si la actora identifica como el hecho ilícito a las injurias —y no al despido—, tampoco concurre el vínculo causal entre los detrimentos y la conducta criticada. En efecto, en torno al daño moral expresó que *“el señor Pablo Hidalgo sufrió una serie de perjuicios, que se producen sobre todo, al ver truncada arbitraria y abusivamente su fuente laboral, lo cual le produjo una profunda depresión, angustia y frustración”*, y acerca del patrimonial aseveró que *“el despido genera disminuciones pecuniarias para el trabajador, el cual se ve privado de los ingresos periódicos que recibía en razón de la prestación de sus servicios a la entidad empleadora”*. Luego, los perjuicios que reclama los liga a la terminación del contrato.

**NOVENO:** Que, así las cosas, no queda más desestimar la demanda.

**DÉCIMO:** Que los demás antecedentes que obran en el proceso y que no han sido analizados particularmente, en nada alteran lo razonado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 83 del Código Orgánico de Tribunales; 416 y 420 del Código Penal; 1698, 1699, 1700, 1706, y 2314 y siguientes del Código Civil; 144, 160, 170, 426, 427 y 428 del Código de Procedimiento Civil; y Auto Acordado de la Corte Suprema sobre la forma de las sentencias, de fecha 30 de septiembre de 1920, **DECIDO:**

I.- **RECHAZAR** la **acción de indemnización de perjuicios** por responsabilidad extracontractual.

II.- **NO CONDENAR** en **costas** por no haberse solicitado oportunamente.

Notifíquese, a la demandada por correo electrónico.

Regístrese. Archívese.

Rol N° C-2346-2021

Dictada por **FRANCISCO J. FUENZALIDA JELDES**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras de Calama.

Se deja constancia que se dio cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del art. 162 del C.P.C. en **Calama, cinco de Junio de dos mil veintitrés**



