

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: MAURICIO JAVIER AREYUNA GODOY.

DEMANDADA: ATACAMA MINERALS CHILE SCM.

RIT: T-413-2023

RUC: 23- 4-0482499-6

Antofagasta, seis de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa de tutela de derechos fundamentales por vulneración de derechos con ocasión del despido y/o despido discriminatorio y cobro de prestaciones deducida por DAYAN NARANJO TAPIA, abogado, cédula nacional de Identidad N° 14.112.329-7, en representación de don **MAURICIO JAVIER AREYUNA GODOY**, chileno, soltero, desempleado, cédula de identidad N° 13.220.794-1, ambos con domicilio para estos efectos en Arturo Prat N° 461, Oficina 501, en contra de **ATACAMA MINERALS CHILE S.C.M.**, RUT N° 78.338.570-8, representada legalmente por Mónica Muller García, cédula nacional de identidad N.° 7.064.278- K, ambos con domicilio en Teniente Uribe 746, Antofagasta, conforme a las siguientes consideraciones:

Con fecha 05 de enero de 2015 el actor inicia relación laboral con la demandada en virtud de contrato de trabajo, el cual tenía el carácter de indefinido al momento del término de la relación laboral.

Funciones del trabajador. El trabajador se desempeñaba como "Chofer operador" para desarrollar sus funciones en la Faena Aguas Blancas, ubicada en la comuna de Antofagasta.

Remuneración del trabajador: En cuanto a la remuneración del actor, mensualmente percibía una suma promedio de \$1.650.023.- monto que para todos los efectos legales deben ser considerado para el cálculo de las indemnizaciones que al demandante le corresponden conforme el artículo 172 del Código del Trabajo lo dispone.

Antecedentes del término de la relación laboral:

Hechos anteriores al despido:

Con fecha 21 de enero de 2023, el trabajador hace uso de licencia médica por estrés laboral debido a las malas relaciones que estaba teniendo con su jefatura directa, se explica esto último debido a que el trabajador padece una enfermedad en su brazo conocida como epicondilitis, la cual afecta su desempeño en el trabajo, ya que dicha enfermedad le



genera mucho dolor a la hora de mover su codo por varias horas durante el día, debiendo realizar pausas frecuentes para elongar los músculos por órdenes de su kinesiólogo, no siendo esto permitido por su empleador, quien le señala que no pueden dejarle hacer pausas para elongar ya que esto afectaría gravemente la producción, esta falta de comprensión ha recaído severamente en la esfera psíquica del trabajador, quien continua realizando sus labores con mucho dolor y preocupación, hecho que motiva la licencia médica y prolongadas hasta abril de 2023, específicamente hasta el 23 de ese mes, todas ellas por el mismo motivo, la falta de ánimo y estrés que vive continuamente en el trabajo.

Término de la relación laboral.

Con fecha 24 de abril de 2023 se encontraba el trabajador terminando su jornada laboral cuando es llamado por el jefe de turno quien le pide estacionar su camión para ir a la oficina de recursos humanos, donde le indican que se encuentra desvinculado, entregando en el acto carta de aviso de termino de relación laboral y le hacen bajar a la ciudad para firmar su finiquito, todo en el mismo momento, sin que el trabajador tenga tiempo para cuestionar la decisión, ni tampoco comprender la magnitud de las consecuencias que esto implicaba.

Es del caso indicar que la carta de despido señala que se estaría desvinculando al trabajador a partir del día 24 de abril de 2023 por aplicación de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundando lo anterior en "un proceso de reestructuración interna que actualmente vive la empresa"

Despido es injustificado.

Es del caso indicar que en caso alguno el despido del actor ha cumplido con todas y cada una de las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, el cual establece como exigencia mínima que ésta debe expresar la causal invocada y los hechos en los que se funda. El contenido de la misiva alude a las "Necesidades de la empresa, establecimiento o servició" mas, no explica de manera alguna los hechos que la fundarían, limitándose sólo a aludir a un supuesto proceso de reestructuración interna, sin dar mayores detalles de cómo se produciría ésta, a quienes afectaría, porqué es necesaria, entre otros. Sólo lo anterior debiese provocar que SS. estime que para proceder al despido del actor no se ha cumplido con una norma de orden público que evita dejar al mismo en indefensión. De todas formas,



niega y controvierte que la demandada esté pasando por algún proceso de reestructuración que implique o aludido para su despido no es veraz. Es así, que será carga probatoria de la contraria acreditar en la etapa procesal que corresponda los hechos que fundan el despido en virtud de la causal aplicada. Pesa entonces sobre el demandado la carga procesal de acreditar que se dio cumplimiento a dichas formalidades y la veracidad de la causal posiblemente invocada de conformidad a la aplicación del artículo 1698 del Código Civil.

Verdaderos motivos del despido: el verdadero motivo del despido guarda relación con el estado de salud del trabajador, quien padece epicondilitis, enfermedad que conforme los criterios del empleador, le obstaculiza para desarrollar sus labores, puesto que se desenvuelve como chofer, siendo esto visto como un problema por la contraria, quien al no consentir en las pausas para elongar su brazo, decide esperar que concluyan sus licencias médicas y luego de terminar el último turno mensual del trabajador, lo desvincula de forma apresurada.

Los diversos actos verificados en el curso de la relación laboral de su representado y al término de esta, han terminado por afectar gravemente su derecho a la integridad física y psíquica, consagrado en el artículo número 1 de la Constitución Política de la República y el derecho a no ser discriminado, contemplado en el artículo 19 N°3 de la CPR y en el artículo 2 del Código del Trabajo.

DERECHO A INTEGRIDAD PSIQUICA Y FISICA:

Cualquier acto arbitrario a que se exponga al sujeto contra su voluntad, al juicio público y de sus pares; puede reunir la aptitud para ser considerado como un atentado a la integridad psíquica, por cuanto resulta suficiente por sí solo para ocasionar un menoscabo, un perjuicio -más o menos permanente-, contra la persona a la cual se dirige.

En el caso en comento el actor al momento del término de su relación laboral se vio humillado y menoscabado conforme se expondrá:

1. El actor fue contratado el 05 de enero de 2015 para cumplir la función de chofer operador, requerido por el demandado. Es en atención a ello, que el actor se desempeñó de manera idónea y apropiada, sin que exista reclamo alguno respecto de su desempeño laboral. El actor, realizaba sus funciones asignadas, teniendo una genuina y legítima expectativa de proveerse tanto él como su familia de los ingresos que su trabajo generaba, expectativa que se vio



truncada por la deficiencia de la empresa demandada quien lo expuso a condiciones de estrés constantes lo que pone en riesgo su salud y que van en contra del artículo 184 del Código del Trabajo, el cual estipula que, "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"

2. A mayor abundamiento, se evidencian hechos que afectan de sobremanera su estado anímico, en específico la negativa de su empleador en orden a llevar al trabajador a la mutual de seguridad para su evaluación médica, debiendo el actor costear con su dinero los gastos médicos de su enfermedad, la cual tendría una vinculación directa con el desempeño de su trabajo como chofer a lo largo de los años.

3. La negativa del empleador en orden a permitir que el trabajador realice pausas frecuentes en su trabajo para elongar su brazo, por indicaciones expresas de su kinesiólogo, lo cual ocasiona que su lesión sea agravada cada vez más.

4. La presión y hostigamiento constante que recibe el trabajador, en orden a renunciar o dejar su trabajo, por ser considerado un elemento que obstaculiza la labora de la empresa.

5. Finalmente, el despido del actor en orden a ser considerado, luego de cinco años de trabajo impecable, como un trabajador complicado y poco eficiente, castigándolo por su condición de salud, afectándolo profundamente en atención a que se siente menospreciado y desechado por la empresa a la cual dedicó cinco años de su vida.

DERECHO A NO SER DISCRIMINADO

Respecto de esta vulneración se podrá concluir al término de este litigio, que las conductas desplegadas por parte de la jefatura del demandado no son más que acciones abiertamente discriminatorias y de carácter grave, aseveración que está dada de manera explícita por el actuar de la demandada en orden a despedir al actor por los requerimientos constantes para ser llevado a la mutual y su enfermedad, sea tanto la epicondilitis como la depresión por estrés laboral.

De esta manera se genera un trato diferenciado por parte de la empresa respecto del actor en relación con el resto de



sus compañeros en atención a su enfermedad, trato que no sólo se manifiesta en las constantes presiones para renunciar recibidas por el demandante sino que, además, por la posición que toma la demandada respecto del actor en relación a no tomar en consideración sus requerimientos para asistir a la mutual sino que, además, castigarlo por su estado de salud a través de las medidas disciplinarias que la ley otorga al empleador, esto es, el despido, siendo este último la más grande de todas las distinciones arbitrarias que efectúa la demandada respecto del demandante.

Conforme a los hechos narrados en este libelo, es claro que el empleador transgredió las normas citadas haciendo distinción respecto del actor con el resto de los trabajadores en atención a su epicondilitis, la cual era vista como un obstáculo para el desarrollo productivo de la empresa, como también los requerimientos de asistir a la mutual, temiendo que una posible enfermedad profesional fuese declarada por el organismo correspondiente. Lo anterior se traduce en la segregación del demandante respecto de sus pares y sus funciones, alterando la igualdad de trato en el empleo lo que en definitiva se traduce en el despido injustificado del actor.

En el ámbito constitucional, la Constitución concreta estos principios señalando, en su artículo 19 N°16 inciso 3°, que "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

En cuanto normativa interna, en el Código del Trabajo, solo existe una disposición sustancial expresa referida a la prohibición de discriminación laboral. Así, en el ámbito laboral, no cabe duda de que cualquier distinción de trato que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerado discriminatorio, aun cuando no sea alguno de los ejemplificados en el artículo 2° del Código del Trabajo.

HECHOS E INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES ALEGADA.

Conforme los antecedentes reseñados y los que se aportarán en su oportunidad, es posible encontrar indicios más que suficientes de las vulneraciones denunciadas:

- Malos tratos, segregación y humillaciones que su empleador realiza en contra del trabajador por su delicado estado de salud físico y psicológico.



- Negativa injustificada para autorizar y llevar al trabajador a la mutual de seguridad, como también para realizar las pausas requeridas por su tratamiento particular.

- Las licencias médicas por estrés laboral tomadas meses previos al despido, siendo diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión con síntomas reactivos en modo crisis de pánico y angustia flotante.

- El despido injustificado del actor, posterior a sus licencias médicas y al término de su turno, de forma abrupta y sin previo aviso.

- La proximidad temporal de los hechos antes mencionados.

Suscripción de finiquito:

Luego del despido, ante la imperiosa necesidad de contar con dinero para solventar sus propios gastos y los de su familia, con fecha 24 de abril de 2023 ante notario público, el actor suscribe finiquito de trabajo, no sin antes reservarse expresamente el derecho a demandar en los siguientes términos: "Me reservo el derecho a una evaluación médica"

Cabe señalar que dicho finiquito comprende:

Haberes

- Mes de Aviso: \$1.650.023.
- Indemnización por Años de Servicio: \$13.200.184.
- Feriado legal y proporcional: \$1.713.495.
- Remuneración del mes: \$1.151.116. Descuentos
- Descuento Seguro de cesantía: \$2.666.465.

Líquido para pagar: \$15.048.353.

PETICIONES CONCRETAS: Se solicita se acoja la acción en todas y cada una de sus partes, declarando que con ocasión del despido se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, condenando a la demandada, ya individualizada en el presente libelo, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas:

1. La indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo equivalente \$18.150.253 o las cantidades que se estime conforme al mérito del proceso, sin ser menor a 6, conforme lo prevenido en el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo.

2. Recargo legal del 30% en conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$3.960.055 toda vez que al actor se le pago la suma de \$13.200.184.- por concepto de indemnización por años de servicio.



3. Devolución de descuentos a AFC, ascendente a la suma de \$2.666.465.-

4. Intereses, reajustes y costas.

En subsidio demanda despido injustificado sobre la base de los mismos argumentos.

SEGUNDO: Que, contestando la denuncia **ATACAMA MINERALS CHILE S.C.M.**, a través de la abogada FRANCISCA VIVALDI JORQUERA, solicita el rechazo y niega y controvierte los hechos contenidos en la demanda específicamente que con el despido se hubiere vulnerado los derechos del trabajador.

Opone las siguientes alegaciones, excepciones o defensas:

Con fecha 5 de enero de 2015, el trabajador comenzó sus funciones de "Chofer Operador", cargo el cual mantuvo durante la totalidad de la relación laboral, la cual finalizó con fecha 24 de abril de 2023. Ese mismo 24 de abril, el denunciante firmó un finiquito laboral con Atacama Minerals S.C.M. ("Atacama Minerals"), por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, y por un período de tiempo que abarca la totalidad de la relación laboral. Debido a dicho finiquito, el señor Areyuna renunció a toda acción legal en contra de Atacama Minerals, incluyendo, de manera expresa, la presente acción de tutela laboral y acción subsidiaria de despido injustificado. Es más, el denunciante no solo renunció a interponer todas las acciones que ahora interpone en auto, sino que el señor Areyuna declaró expresamente no haber sufrido vulneraciones a su integridad física y psíquica, así como también el nunca haber sido discriminado por parte de su representada.

Finalmente, hacemos presente que el finiquito en cuestión cumple con todas las formalidades que exige para tal efecto el artículo 177 del Código del Trabajo, conforme demostraré en la oportunidad procesal pertinente.

El finiquito no contiene una reserva de derechos que aplique para el caso de autos. En lo que resulta tremendamente relevante para el caso de autos, es sumamente importante declarar que el finiquito no contiene una reserva de derechos que aplique para el caso de autos, razón por la cual se debe interpretar que el trabajador está conforme con lo que allí se contiene (salvo en lo que respecta a dicha reserva a evaluación médica).

Como fácilmente puede apreciarse, el denunciante solamente se reservó el derecho a exigirle una evaluación



médica a Atacama Minerals, lo cual no tiene absolutamente ninguna relación con las acciones de autos; por tanto, mal podría entenderse que dicha reserva a una evaluación médica es constitutiva de reservarse el derecho a demandar por tutela laboral con ocasión del despido, por despido injustificado y por cobro de prestaciones laborales.

Por ende, dado que existe un finiquito válidamente firmado que guarda estrictamente relación con las materias objeto del presente juicio, la interposición de la presente demanda carece de toda causa, toda vez que las obligaciones que el denunciante busca exigir en estos autos ya se encuentran extintas, al ser la transacción uno de los medios para extinguir las obligaciones, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 1567 del Código Civil.

Luego contesta la demanda, reconociendo la relación laboral y sus circunstancias de tiempo, labor convenida y remuneración percibida para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. Después dice en relación con los fundamentos fácticos del despido: reestructuración interna, consistente en la disminución del número de trabajadores, producto de necesidades operativas.

En lo que respecta a los motivos del despido, señala que la propia carta de despido indica que éstos se deben a una reestructuración interna en Atacama Minerals, cuya existencia acreditaremos en la oportunidad procesal pertinente.

Sin perjuicio de ello, y a fin de profundizar en los motivos asociados a dicha reestructuración, esta parte hace presente que las necesidades operativas de Atacama Minerals hacían innecesario mantener la dotación actual de trabajadores que ejercieran el cargo de chofer operador, motivo por el cual se optó por racionalizar el cargo, y ejecutar las labores a realizar con un menor número de trabajadores que desempeñase dicho puesto de trabajo.

Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales

El denunciante indica que su representada, en el acto del despido, le habría vulnerado dos derechos fundamentales:

a) Su derecho a la integridad psíquica y física; y b) Su derecho a la no discriminación.

Conforme expondré latamente, ninguna de estas supuestas vulneraciones es efectiva.

De manera previa al tratamiento pormenorizado de las garantías constitucionales que el actor indica que se le vulneraron, esta parte solicita desde ya al Tribunal tener en consideración que una acción cautelar de tutela como la que



se ha esgrimido en autos no se sustenta simplemente con una línea cronológica de acontecimientos en donde supuestamente habrían acontecido aquellos fundantes de vulneración como pretende el actor, sino que, muy por el contrario, se requiere la existencia y posterior acreditación de nexo causal entre los hechos y el despido que en definitiva se materializó que, para estos efectos, se asimilaría al daño alegado.

En este sentido, esta parte quisiera resaltar el fallo emitido por este mismo Tribunal con fecha 22 de junio de 2016, RIT T-12-2016, el que indica claramente que "No toda afección es una agresión de derechos fundamentales digna de tutela laboral, ni todo actuar ilegítimo o negligente del empleador es una acción vulneratoria en los términos de estas normas, pues el reproche legal puede llegar por otras vías previas a la tutela laboral, como será la declaración de despido injustificado, que más adelante se impondrá." (considerando quinto).

En efecto, no porque el denunciante haya tenido años de licencias médicas (ninguna de las cuales de origen laboral), significa que pasa a tener fuero respecto de sus compañeros de trabajo, que no lo hacen susceptible de un término de la relación laboral cuando las condiciones operacionales así lo obligan, como precisamente ocurrió en este caso. De igual forma, el hecho de que el trabajo del denunciante sea estresante no es sinónimo de vulneración de derechos fundamentales. Del stress ser sinónimo de dicha vulneración, poco menos de la mitad de los trabajadores chilenos estaría viendo afectada esta garantía constitucional, lo cual ciertamente vulnera el más mínimo sentido común.

Referente a afectaciones en la integridad psíquica del actor, lo niega del mismo modo, toda vez que: (i) no se han verificado actos de maltrato ni hostigamiento en contra del actor; y (ii) que no hay indicio alguno con relación a ello, no existiendo ninguna licencia médica que sea de origen laboral. En este sentido, la debilidad de los indicios mostrados por el denunciante es manifiesta:

- Indicio 1: Que el denunciante habría estado expuesto constantemente a estrés

→ Respuesta Atacama Minerals: independientemente de que será labor del Sr. Areyuna demostrar cual es el elemento específico de su cargo que lo hace tan estresante, lo cierto es que el que un trabajo sea estresante no es sinónimo de



vulneración de derechos fundamentales, por lo que el indicio denunciado no prueba absolutamente nada.

- Indicio 2: Que la empresa se habría negado a llevarlo a la Mutual de Seguridad para su evaluación médica

→ Respuesta Atacama Minerals: niega terminantemente lo anterior, siendo el propio denunciante quien deberá acreditar esta supuesta negativa. Por lo demás, el planteamiento de por sí es absurdo, toda vez que el asistir a la Mutual de Seguridad es un derecho que tienen los trabajadores, respecto del cual Atacama Minerals no podría interponerse o inmiscuirse.

- Indicio 3: Que el denunciante no se le habría permitido hacer pausas frecuentes para elongar su brazo.

→ Respuesta Atacama Minerals: también niega lo anterior, ya que nunca ha recibido ninguna orden médica o instrucción asociada a estas pausas para elongar que describe el denunciante. Por lo demás, desconoce que tan largas son estas pausas que describe el actor, pero lo cierto es que el parar para descansar y estirar músculos es una práctica del rubro de la conducción, por lo que mal podría su representada haber planteado un problema con ello.

Inexistencia de vulneración al derecho a la no discriminación

De partida dice que señala: las licencias médicas presentadas por el denunciante son todas de origen común, no laboral. Mal podría entonces el denunciante alegar discriminación, si Atacama Minerals no tiene la más mínima responsabilidad en la condición médica actual del denunciante.

En relación con la causal de su despido, la contraria señala que: "es claro que el empleador transgredió las normas citadas haciendo distinción respecto del actor con el resto de los trabajadores en atención a su epicondilitis, la cual era vista como un obstáculo para el desarrollo productivo de la empresa, como también los requerimientos de asistir a la mutual, temiendo que una posible enfermedad profesional fuese declarada por el Organismo correspondiente".

No basta para entablar una demanda simplemente hacer acusaciones genéricas y luego transcribir peticiones concretas al Tribunal, pues en un solo párrafo no se alcanza a desarrollar una línea argumentativa que permita a esta parte desvirtuar hechos (y no opiniones o meras intuiciones) y, en ese sentido, lo que ha hecho el denunciante constituye un abuso que impide ejercer a esta parte un adecuado derecho



a defensa, en tanto que no se puede controvertir aquello que no se explica. ¿acaso Atacama Minerals trató distinto a otra persona, como para poder justificar el fundamento de la denuncia de autos? Porque sin ello, sin que exista otro sujeto a quien mi representada haya tratado en forma diferente al actor, esta parte falla en comprender como podría existir algún tipo de discriminación.

Improcedencia de la devolución del descuento correspondiente al aporte del empleador a la AFC.

Dice que resulta improcedente interpretando los artículos 169, 163 y 168 del Código del Trabajo, ante una demanda de despido injustificado, en donde se cuestiona la real existencia de fundamentos que sustentan el término de la relación laboral por necesidades de la empresa efectuado por el empleador y ante la no acreditación de tales hechos, la norma sancionatoria por excelencia, el artículo 168 del cuerpo legal antes aludido, sólo indica que debe aplicarse un 30% de recargo. Relacionado con lo anterior, el artículo 52 de la Ley N° 19.728 indica que, para el caso que el despido sea declarado injustificado, indebido o improcedente deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13 de la misma ley, que no son otras que la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior y, por añadidura, el recargo legal de un 30% que establece el Artículo 168 del Código del Trabajo.

Por todos esos motivos pide el rechazo de la denuncia y demanda en subsidio, con costas.

TERCERO: Que, se llamó a las partes a conciliación y aquello no prosperó. Se celebraron las audiencias preparatorias y de juicio, ofreciéndose y rindiéndose la siguiente prueba:

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

Prueba documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (FOLIO 32 Y 35)



1. Set de seis liquidaciones de remuneración correspondientes al periodo que media entre noviembre de 2022 a abril de 2023.

2. Carta de aviso de término de relación laboral, de fecha 24 de abril 2023.

3. Licencia médica del trabajador Mauricio Areyuna Godoy, de fecha 14 de agosto 2018, emitida con 7 días de reposo, con diagnóstico de epicondilitis.

4. Licencia médica del trabajador Mauricio Areyuna Godoy, de fecha 25 de enero 2023, emitida con 21 días de reposo, con diagnóstico de episodio depresivo severo y episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos.

5. Licencia médica del trabajador Mauricio Areyuna Godoy, de fecha 13 de febrero 2023, emitida con 21 días de reposo, con diagnóstico de episodio depresivo severo en tratamiento y episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos.

6. Licencia médica del trabajador Mauricio Areyuna Godoy, de fecha 06 de marzo 2023, emitida con 21 días de reposo, con diagnóstico de episodio depresivo severo en tratamiento y episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos.

7. Certificado médico del trabajador Mauricio Areyuna Godoy, emitido por el Psiquiatra Dr. Freddy Cañarte Garcés, de fecha 22 de marzo 2023, con diagnóstico de episodio depresivo severo.

8. Finiquito de contrato de trabajo suscrito ante Notario Público con fecha 24 de abril de 2023.

Confesional:

No comparece el absolvente de posiciones representante legal de la demanda; se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

El Tribunal deja su resolución para la sentencia definitiva.

Testimonial:



Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal la siguiente testigo:

Margoth Elizabeth Bravo Arroyo, cédula de identidad N° 13.847.160-8, domiciliada en calle Ramaditas n° 1535 de Antofagasta.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir, teniéndose por cumplida la diligencia.

1. Contrato de trabajo y anexos de contrato debidamente suscritos por el actor. (EXHIBIDO)

2. Libro de remuneraciones correspondiente al año 2023. (EXHIBIDO PARCIALMENTE)

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

El tribunal desestima el apercibimiento solicitado por los argumentos que se indica, conforme como consta en audio.

Oficios:

Se incorpora mediante lectura resumida, los oficios recepcionados de las siguientes instituciones, en los términos que se indica, conforme consta en audio.

1. COMPIN, folio 38.
2. PSICOLOGO FRANK BUGUEÑO CAVALLERO, folio 39.
3. PSIQUIATRA FREDDY CAÑARTE GARCÉS, folio 40.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA:

Prueba documental: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (FOLIO 26)

1. Contrato de trabajo entre el denunciante y Atacama Minerals S.C.M., de fecha 05 de enero de 2015.

2. Carta de despido emitida por Atacama Minerals S.C.M. al denunciante, de fecha 24 de abril de 2023, debidamente firmada por don Mauricio Javier Areyuna Godoy.



3. Finiquito de contrato de trabajo entre Atacama Minerals S.C.M. y don Mauricio Javier Areyuna Godoy, de fecha 24 de abril de 2023, debidamente firmado por el trabajador y debidamente autorizado por don Carlos Urbina Reszczysnski, Notario titular de la 5° Notaría de Antofagasta.

4. Set de cartas de despido emitidas por Atacama Minerals S.C.M., por la causal de necesidades de la empresa, durante el presente año 2023.

Confesional:

Compareció y declaró ante el Tribunal, el siguiente absolvente: Don Mauricio Javier Areyuna Godoy, C.I. 13.220794-1, domiciliado en pasaje Ramaditas n° 1535 de Antofagasta.

CUARTO: Que, también existió prueba decretada de oficio por el Tribunal correspondiente a la que sigue:

- Compareció y declaró el demandante de autos, don Mauricio Areyuna Godoy, C.I. 13.220.794-1.

- Compareció y declaró don Humberto Rojas Vellejos, C.I. 13.012.754-1, Jefe de Recursos Humanos de Atacama Minerals SCM.

QUINTO: Que, lo que primero que corresponde hacer, es pronunciarse de la excepción de finiquito opuesta por la denunciada, en tanto a su modo de ver las cosas, existiendo una reserva de derechos en el finiquito sólo de "Me reservo el derecho a una evaluación médica", no se podría discutir la tutela de vulneración de derechos fundamentales, en tanto nada existiría pendiente entre las partes salvo lo reservado y que no corresponde a las acciones intentadas.

Sobre este punto, la jurisprudencia laboral ha repetido reiteradamente que el poder liberatorio del finiquito sólo se extiende a los conceptos que se contienen en el mismo, en tanto sólo de aquello que se ofrece es posible reservarse acción para demandar.

Luego, no visualizándose en el finiquito acompañado mención alguna a una vulneración de derechos fundamentales concreta y específica (de suponer como parece creerlo la demandada principal que aquello pueda ser acordado en un finiquito conforme a las reglas del tráfico jurídico de las demás prestaciones laborales), no se entiende cual es el



poder liberatorio que sobre tal materia tendría el finiquito existente, por lo que no cabe sino desestimar tal argumento por carecer de fundamento.

Por lo demás con la reserva efectuado por el trabajador, claramente se evidencia el ánimo de discutir su despido, siendo conforme a su falta instrucción jurídica especializada y la imposibilidad de acceder a consejo legal oportuno, en tanto entre la comunicación del despido y la firma del finiquito concurrieron unas pocas horas según explicó en estrados don Humberto Rojas Vallejos, Jefe de Recursos Humanos de Atacama Minerals SCM como testigo de oficio del tribunal y el mismo demandante, resulta suficiente la reserva dejada en el instrumento en lo que toca a la tutela laboral que precisamente hace referencia a su estado de salud al señalar como motivo de discriminación "enfermedad", lo que además está íntimamente ligado a una vulneración a la integridad psíquica o física que también fue señalado. Tampoco se observa en la convención referida pago alguno a propósito de una posible lesión de derechos fundamentales, por lo que difícilmente puede estimarse que a ese respecto el finiquito celebrado tenga carácter transaccional.

Así la excepción de finiquito será desestimada con relación a la tutela laboral.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo en consideración la extensión limitada de la reserva de derechos referida, si se entenderá pleno efecto transaccional del finiquito en lo que toca a la demanda en subsidio por despido injustificado (improcedente) y cobro de prestaciones, en especial sobre la devolución del aporte patronal al seguro de cesantía, prestación que no corresponde entregar como consecuencia necesaria-legal para el caso de acogerse la tutela laboral impetrada.

SEXTO: Que, con la reforma a la justicia laboral introducida por la Ley N° 20.252 se generó un cambio de paradigma en la forma de tratar, tramitar y juzgar las vulneraciones de derechos fundamentales dentro de la relación laboral, pues, se pasó de poder impetrarse la tutela judicial efectiva a fin de paralizar la vulneración o conculcación de un derecho fundamental en el marco de un contrato de trabajo sólo a través de la acción de protección que reconoce nuestra carta fundamental, a también poder impetrarse y resolverse en un procedimiento moderno de cautela de garantías



fundamentales de conformidad a los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, denominado "Procedimiento de Tutela Laboral".

SEPTIMO: Que, el artículo 485 ya referido refiere en la parte que interesa que "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales...".

OCTAVO: Que, el conjunto de derechos y garantías objeto de tutela especial por este procedimiento son los siguientes:

1. Derecho a la vida a la integridad física y síquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 número 4);

3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5);



4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (Artículo 19 número 6, inciso 1°);

5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. (Artículo 19 número 12, inciso 1°);

6. Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. (Artículo 19 número 16, incisos primero y cuarto);

7. Derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo con excepción de su inciso 6°, que señala en su inciso 4°: "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación";

8. Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad; artículo 485 inciso 3° Código del Trabajo)

9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

NOVENO: Que, teniendo en cuenta que las lesiones a los derechos fundamentales imputables al empleador en el marco del procedimiento de tutela rara vez se presentan en forma explícita sino que regularmente lo hacen de forma disimulada o como suele decirse por la doctrina especializada en la materia "hundida" con fin de encubrir su verdadera intención, estando normalmente bañadas las acciones lesivas de un barniz de licitud aparente, la posibilidad de acreditar su existencia resulta particularmente difícil. Por esta razón, en el procedimiento se sigue una lógica que disminuye también esta asimetría contemplándose una regla especial que tiene por objeto alivianar el peso de la prueba al trabajador u organización sindical afectada cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de



derechos fundamentales, haciendo nacer, en ese caso, el deber para el denunciado de explicar los fundamentos de sus actos.

Dicha regla se encuentra señalada en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone: *"Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad"*.

Tal beneficio probatorio consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que dice se le ha afectado no implica una inversión del onus probandi sino un alivio de su carga exigiéndole sólo un principio de prueba por la cual acredite indicios de una conducta lesiva. Cumplida dicha exigencia, surge para la demandada la obligación acreditar la justificación y proporcionalidad de la medida.

DECIMO: Que, en cuanto a la significación de la expresión indicios y el estándar probatorio impuesto al trabajador, la jurisprudencia ha dicho que el mensaje de la ley alude a que los indicios son señales o evidencias que den cuenta de un hecho oculto (violación de un derecho fundamental), y que no se exige del empleador que pruebe un hecho negativo (que no violó el derecho fundamental) sino que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima.

Para evitar la arbitrariedad judicial es necesario tener presente que la doctrina ha señalado que los indicios deben cumplir con los siguientes criterios: número, deben ser más de dos; concordancia, o sea, deben incidir en una misma dirección; plausibilidad, esto es, los hechos de los que se infiere el indicio deben acreditarse fehacientemente y; deben ser coherentes, las inferencias deben ser racionales, lógicas y conforme al sentido común. De lo referido no es pacífico en la doctrina lo referente al número, dado que para algunos autores un sólo indicio basta para hacer nacer la obligación del empleador de probar la falsedad de los hechos constitutivos del indicio o la existencia de justificación al tenor del artículo 485 del Código del Trabajo, esto es, que tal justificación tenga carácter de suficiente; que la medida que adoptó no es arbitraria o desproporcionada; que no se ha



afectado el contenido esencial del derecho y que sus acciones no obedecen a una represalia.

UNDECIMO: Que, siendo como se dijo la tutela impetrada aquella que dice relación con ocasión del despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral se lesionaron los derechos fundamentales de la parte denunciante en lo que dice relación con los derechos a la integridad psíquica y a la no discriminación.

El primero de ellos también llamado a la "incolumidad", está consagrado en el inciso 1 del artículo 5 de la "Convención Americana de Derechos Humanos" y puede decirse que es "aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta". El ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. El reconocimiento de este derecho se encuentra consagrado en el derecho internacional desde el Estatuto del Tribunal Militar de Nuremberg de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 5), los Convenios de Ginebra de 1949 relativos a los conflictos armados (protocolo II, artículo 4), así como en el derecho interno a través de nuestra Constitución Política lo que le da el carácter de derecho fundamental. Su contenido estaría integrado por la prohibición de torturas y otros tratos crueles inhumanos o degradantes, la regularización del uso de la fuerza por parte de los agentes del estado encargados de hacer cumplir la ley y el orden, la restricción de practicar exámenes médicos cuando la persona no los autorice y la prohibición de amenazas. Implica, por tanto, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su integridad material y estabilidad psicológica. La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales.

La tutela laboral también cautela entre otros derechos el de "a la no discriminación", por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo (con excepción de su inciso 6°).



La doctrina y la jurisprudencia entienden que las conductas discriminatorias tienen lugar cuando se está en presencia de una diferencia de trato que carece de lo que se denomina justificación admisible, esto es, productos de diferenciaciones hecha sobre fundamentos no razonables, irrelevantes o desproporcionados.

La discriminación laboral entonces consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo subordinado, se base en un criterio sospechoso y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, provocando que un trabajador o trabajadora se vea perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros de trabajo, por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.

El criterio sospechoso que se invoca por la parte denunciante para fundamentar ese capítulo de la tutela es por causa de "enfermedad".

DUODECIMO: Que, de la prueba rendida es posible obtener los siguientes indicios:

1.- Que, el denunciante padecía de problemas salud que generaban ausencias no programadas en sus labores por causa sanitarias, conforme consta en las licencias médicas que se incorporan bajo los números 3 a 6 de su prueba documental. De todas formas, la única testigo traída a juicio, Sra. Margoth Elizabeth Bravo Arroyo y el mismo actor como absolvente, también se refirieron a haberse hecho uso de licencias médicas por el trabajador por periodos de tiempo extensos. Misma información aparece en el oficio que evacuó el COMPIN a folio 38, que informa 5 licencias médicas en el año 2023.

2.- Que, en el mes de enero del año 2023, esto es, cerca de 4 meses antes del despido, el denunciante inició un tratamiento psiquiátrico por episodios de angustia, crisis de pánico, anhedonia y otros malestares psíquicos, que correspondían a un cuadro reactivo por haber abandono tratamiento mental previo, lo que consta en informe del Médico psiquiatra Freddy Cañarte Garces que se incorporó bajo el número 7 de la prueba de cargo. El oficio que luego evacuó el mismo médico como prueba de la parte denunciante, explicó también que el reposo médico fue necesario para lograr una mayor estabilidad que le permitiera a futuro retornar a sus



actividades laborales, cumpliendo dicha indicación un rol terapéutico.

3.- Que, esos malestares psíquicos se venían padeciendo hacen varios años y tenían como una de sus causas el trabajo desempeñado, informando el psicólogo Frank Bugueño Cavallero en el oficio incorporado como prueba de la parte demandante, que ya en el mes de marzo del año 2021 el actor declaró en terapia o evaluación como evento de importancia un desborde emocional vinculado con pánico mientras se encontraba en su puesto de trabajo, solicitando a su jefatura que le diese asistencia, lo que a juicio del interesado no había sucedido.

4.- Que, la carta de despido entregada al trabajador carecía de una motivación suficiente, puesto que su único fundamento era una lacónica frase referida a *"un proceso de reestructuración interna que actualmente vive la empresa"*, conforme consta en la carta de despido que funge en la prueba de ambas partes del juicio.

5.- Que, dicho despido no se enmarcó dentro de un proceso "masivo" de reestructuración interna, toda vez que durante el año 2023 sólo se probó otros dos despidos en la prueba de la demandada y el libro electrónico de remuneraciones informó que entre los meses de enero y diciembre del año 2023, el número de dependientes se mantuvo estable con un leve aumento de personal, iniciándose ese año en enero con 226 dependientes, pasando por 231 en el mes del despido (abril), para finalizar con 235 en diciembre, sin oscilaciones de importancia entre un mes y otro.

DECIMOTERCERO: Que, como se ha desarrollado, acreditándose los indicios especificados en el considerando anterior, correspondía al empleador acreditar la necesidad y justificación de su actuar al tenor del artículo 485 del Código del Trabajo, esto es, que tal justificación tenga carácter de suficiente; que la medida que adoptó no es arbitraria o desproporcionada; que no se ha afectado el contenido esencial del derecho o que sus acciones no obedecen a una represalia (y de acuerdo al derecho fundamental indicado como denunciado). En el caso de la discriminación alegada, le correspondía demostrar que no ha habido vulneración del principio de la igualdad de trato.

DECIMOCUARTO: Que, por la forma en que fue estructura la defensa de la denunciada, que sólo niega la vulneración, indicando que de existir un ilícito laboral aquel sería la no



justificación del despido y que las licencias médicas presentadas por el trabajador no decían relación con una dolencia profesional o laboral, la manera de acreditar que el despido del denunciante no se debió a ningún motivo ilícito iusfundamental pasaba por demostrar que estuvo motivado efectivamente por las necesidades de la empresa, siendo el fundamento del mismo que la empresa estaba cursando un proceso de reestructuración.

DECIMOQUINTO: Que, tal hecho no fue probado, dado que la escasa prueba documental que rindió la denunciada sólo demostró -como se dijo a propósito de los indicios-, que en el año 2023 se habían despedido otros dos trabajadores, sin que se hubiera aportado otro antecedente de la reestructuración señalada en la carta de despido. La otra prueba que aportó relativa a la confesión del denunciante tampoco entrega otra noticia, toda vez que no se realizó pregunta alguna sobre el hecho motivador del despido.

De otra parte, la alegación que se realiza sobre corresponder las licencias médicas y la enfermedad que trasuntaban a una patología de origen común y no laboral resulta irrelevante, dado que el criterio sospechoso que reconoce la ley es el de enfermedad, sin distinción si es de origen común o profesional.

DECIMOSEXTO: Que, así las cosas, se entenderá que la denunciada no pudo sostener la legalidad de su despido y conforme a los indicios ya referidos, que no pudo demostrar la necesidad y justificación de su actuar o que no ha habido vulneración del principio de la igualdad de trato en los términos que ordena el artículo 493 del Código del Trabajo. Por lo anterior, se acogerá la tutela laboral, puesto que el despido surge como discriminatorio, motivado por la enfermedad del actor y sus continuas licencias médicas y además dañoso a la psiquis y lesionador de su integridad psíquica, en tanto ninguna inteligencia humana podría negar que un despido de esa naturaleza causa un daño psíquico en una persona enferma que requiere estabilidad moral y económica para hacer frente a la adversidad. Consecuencialmente se hará lugar a la indemnización especial que establece el 489 inciso 3 del Código del ramo, graduándose en seis remuneraciones y al pago del incremento del 30% de la indemnización por los años de servicios que ya fue pagada, en tanto la misma norma lo ordena de forma obligatoria.



DECIMOSEPTIMO: Que, la restante prueba rendida en nada altera las conclusiones señaladas en los considerandos previos.

La prueba fue valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

DECIMOCTAVO: Que, no resultando la denunciada completamente vencida, no se le condenará en costas.

Por las consideraciones expuestas y lo dispuesto en los artículos 19 N° 19 número 1 de la Constitución Política de la República y 2, 161, 453, 454, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 1682, 1683 y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que, se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por MAURICIO **JAVIER AREYUNA GODOY**, cédula de identidad N° 13.220.794-1, en contra de **ATACAMA MINERALS CHILE S.C.M.**, RUT N° 78.338.570-8, ambos ya individualizados y se le condena a pagar las siguientes sumas por los motivos que se indica:

1. La indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a 6 remuneraciones por \$9.900.138.-

2. Recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios ya pagada en conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$3.960.055.-

Entiéndase rechazada la excepción de finiquito promovida por la demandada principal, salvo en lo que toca a la devolución del aporte patronal al Seguro de Cesantía, que por tal motivo no se concedió como fue pedido.

II- Que, cada parte pagará sus costas.

Remítase copia de la presente sentencia una vez ejecutoriada a la Dirección del trabajo de Antofagasta para su registro.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberá ser informada mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.



De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso de que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-413-2023

RUC 23- 4-0482499-6

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a seis de mayo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



